



**LUNDS UNIVERSITET**

**Ekonomihögskolan**

**Institutionen för handelsrätt**

**HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt**

**HT 2010**

# **Företag utan anställda – ett nytt fenomen?**

**Handledare: Lea Hatzidaki - Dahlström**

**Författare: Rebecca Ram**

## Förord

Att skriva en uppsats är som att cykla i en uppförsbacke, det går väldigt trögt i början men när man väl står på toppen inser man att det var värt allt slit. Dock hade det aldrig gått utan hjälp från andra och därför vill jag vända mig till er. Jag vill tacka alla som medverkat och som har gjort denna uppsats möjlig. Jag vill börja med att tacka min handledare Lea Hatzidaki-Dahlström för ditt engagemang och dina värdefulla synpunkter samt den flexibilitet som du visat på under uppsatsprocessen gång. Tack Mikael, Sanna, Rita, Kajsa och Christer för att ni med visat intresse och generositet tagit er tid och låtit mig ta del av er verklighet och kunskap. Ni har givit mig information som har underlättat uppsatsarbetet samt bidragit med inspiration. Slutligen tack till familj och vänner som har tagit sig tid att läsa igenom utkast och kommit med förslag på förbättringar. Ett stort tack!

# Sammanfattning

Inhyrning av personal är ett relativt nytt inslag på den svenska arbetsmarknaden och är ett resultat av att bemanningssektorn avreglerades i början på 1990-talet. Hösten 2009 valde företaget Urban Outfitters att tillgodose butikens permanenta personalbehov med inhyrda konsulter som var förre detta anställda för att inte behöva teckna ett kollektivavtal. Urban Outfitters blev en symbol för ansvarslösa arbetsgivare som inte ville foga sig efter den svenska modellen. Uppsatsens syfte är att undersöka begreppet inhyrning (permanent och temporär) i relation till rättskällor, kollektivavtal och personaluthyrnings aktörer samt att undersöka om företag utan anställda är ett nytt och växande fenomen. Det finns ingenting i rättskällorna som förbjuder inhyrning, däremot arbetade fackföreningarna aktivt i 2010 års avtalsrörelse för att införa begränsningar mot inhyrning i kollektivavtalen. Personaluthyrningens aktörer upplever att inhyrning skapar flexibilitet på arbetsmarknaden, samtidigt som de inhyrda konsulterna har ett svagt anställningsskydd. Slutligen kan det konstateras att temporär inhyrning men största sannolikhet kommer att bestå på den svenska arbetsmarknaden, men att permanent inhyrning inte är en framtida trend då det finns många fördelar för arbetsgivare med att ha personal i egen regi.

Nyckelord: Inhyrning, Urban Outfitters, Bemanningsföretag, Kollektivavtal, Avtalsrörelsen 2010.

## Abstract

Hiring of staff through staffing agencies is a relatively new phenomenon on the Swedish labor market, and it is a result of the deregulation of the staffing sector in the beginning of the 1990s. In the fall of 2009 the company Urban Outfitters decided to meet their staffing demands by using a staffing agency to avoid having to form a collective agreement. Urban Outfitters became a symbol for irresponsible employers who did not want conform to the Swedish model. This essay's aim is to analyze the concept of hired staff (staff hired through staffing agencies) in relation to traditional sources of law, collective agreements and the participants such hiring and to examine whether companies without employees is a new and growing phenomena. There is nothing in the traditional sources of law that prohibits hiring of staff through staffing agencies, however, the Swedish trade unions worked actively in the wage negotiations of 2010 to restrict the possibilities to use hired staff in the collective agreements. Staffing agencies create flexibility on the labor market, but their consultants have poor job security. The conclusion is that there is a high probability that using hired staff temporarily will remain on the Swedish labor market, while using hired staff permanently isn't a future trend since having their own employees provides many advantages for employers.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Inledning.....</b>	<b>8</b>
1.1 Syfte .....	9
1.2 Frågeställningar.....	9
1.3 Avgränsning .....	10
1.4 Aktörer .....	10
1.4.1 Bemanningsföretag (förmedlare) .....	10
1.4.2 Kundföretag (användare) .....	10
1.4.3 Konsulter (anställda av bemanningsföretag) .....	11
1.4.4 Fackföreningar .....	11
1.5 Metod .....	11
1.5.1 Juridisk metod.....	11
1.5.2 Kvalitativ metod.....	12
1.6 Disposition .....	14
<b>2 Bakgrund.....</b>	<b>15</b>
2.1 Företag utan anställda – ett nytt fenomen? .....	15
2.2 Författningar och förarbeten .....	17
2.3 Doktrin .....	20
2.4 Rättspraxis.....	21
<b>3 Kollektivavtal .....</b>	<b>25</b>
3.1 Historik.....	25
3.2 Kollektivavtalslösningar i avtalsrörelsen 2010 .....	26
3.3 Bemanningsavtalet .....	31
3.4 Urban Outfitters – en unik lösning.....	32
<b>4 Fyra perspektiv .....</b>	<b>34</b>
4.1 Introduktion.....	34
4.2 Empiriskt resultat .....	35

4.2.1 Fördelar och nackdelar med inhyrning .....	35
4.2.2 Urban Outfitters och betydelsen av kollektivavtal .....	36
4.2.3 Konsulternas vardag och villkor .....	37
4.2.4 Lojalitet och att avancera .....	39
4.2.5 Framtiden .....	39
4.3 Sammanfattning .....	40
<b>5 Diskussion och slutsatser.....</b>	<b>41</b>
5.1 Diskussion.....	41
5.2 Slutsatser .....	43
5.3 Förslag på vidare forskning.....	45
<b>Referenslista .....</b>	<b>46</b>

## Förkortningar

<b>AD</b>	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
<b>Almega</b>	Arbetsgivar- och branschorganisation för tjänsteföretag
<b>Ds</b>	Departementsserie
<b>EU</b>	Europeiska unionen
<b>Handels</b>	Handelsanställdas förbund
<b>LAS</b>	Lag (1982:80) om anställningsskydd
<b>LO</b>	Landsorganisationen i Sverige
<b>MBL</b>	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
<b>Prop</b>	Proposition
<b>SFS</b>	Svensk författningssamling
<b>SOU</b>	Statens offentliga utredningar
<b>TjfAg</b>	Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund

# 1 Inledning

Inhyrning av personal är idag ett vedertaget fenomen som är väl etablerat på den svenska arbetsmarknaden. Det är anmärkningsvärt i det avseendet att bemanningsbranschen är ett relativt nytt inslag på arbetsmarknaden som trots det lyckats få starkt genomslag på kort tid.<sup>1</sup> Att bemanningsbranschen har växt kraftigt det senaste decenniet beror främst på två orsaker. Den första är att bemanningssektorn avreglerades 1993, då blev det tillåtet att hyra ut arbetskraft.<sup>2</sup> Den andra anledningen till branschens tillväxt är att kunderna (beställarna) till bemanningstjänsterna vill öka flexibiliteten i sin bemanning för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar.<sup>3</sup> Dessa två faktorer har lett fram till att ca 0,8 % av arbetskraften i Sverige arbetar inom bemanningssektorn.<sup>4</sup> Bemanningsbranschen domineras i dagsläget av ett fåtal stora bemanningsföretag. Dessa företag representerar ca 75 procent av hela den svenska marknaden för personaluthyrning. Utöver dessa finns det ca 400 mindre bemanningsföretag i Sverige.<sup>5</sup>

Det som är intresseväckande med nya fenomen på arbetsmarknaden är att det uppkommer oväntade och oförutsägbara situationer som arbetsmarknadens parter måste förhålla sig till. Ett exempel på detta var när företaget Urban Outfitters, hösten 2009, meddelade att deras permanenta personalbehov av butikssäljare skulle tillgodoses med inhyrda konsulter. Det finns bara ett fåtal arbetsgivare i Sverige som valt att hyra in all personal permanent.<sup>6</sup> Dock skiljer sig dessa enstaka fall från Urban Outfitters eftersom de fick oerhört mycket publicitet på grund av att tillvägagångssättet ansågs var unikt. Man kan fråga sig om Urban Outfitters-fenomenet var början på en ny trend: företag utan anställda. Urban Outfitters-fenomenet kommer att vara den röda tråden genom hela uppsatsen och många exempel kommer utgå från den händelsen. I samma veva skrevs många artiklar av fackföreningar som skrek ut sitt missnöje mot arbetsgivare som valde att hyra in konsulter. Några av rubrikerna löd ”Missbruk av människor”,<sup>7</sup> ”Återanställning – klubbens nya problem”<sup>8</sup> och ”Beställer uppsagda för inhyrning”.<sup>9</sup> Av all denna publicitet uppkom ett intresse för inhyrning som uppsatsämne,

---

<sup>1</sup> Olofsdotter, s. 8.

<sup>2</sup> Olofsdotter, s. 8.

<sup>3</sup> Unionen, s. 7.

<sup>4</sup> Olofsdotter, s. 9.

<sup>5</sup> Olofsdotter, s. 9.

<sup>6</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

<sup>7</sup> [www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/0D63025DCEA50F6AC12576DD00523816?OpenDocument](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/0D63025DCEA50F6AC12576DD00523816?OpenDocument)

<sup>8</sup> [www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/7B3AD16EE517E943C12576DD0055FC64?OpenDocument](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/7B3AD16EE517E943C12576DD0055FC64?OpenDocument)

<sup>9</sup> [www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/352FAE63CACA9C0C12576E0004AD571?OpenDocument](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/352FAE63CACA9C0C12576E0004AD571?OpenDocument)



eftersom det både är omdebatterat och samhällsaktuellt. Att inhyrning som fenomen ter sig olika beroende på vems perspektiv man tar, gav ämnen ytterligare en dimension.

## 1.1 Syfte

Syftet är att få en ökad kunskap om ämnet inhyrning, genom att sätta ämnet i relation till rättskällor, kollektivavtal samt till personaluthyrningens aktörer. Syftet är även att i den mån det är möjligt utgå från Urban Outfitters-fenomenet och därigenom belysa permanent inhyrning av personal samt om detta är en ny trend hos dagens arbetsgivare.

Man kan fråga sig varför en uppsats om inhyrning är viktig och relevant. För det första arbetar inhyrda konsulter inom de flesta sektorer på arbetsmarknaden, vilket innebär att i de flesta yrkesverksamma någon gång kommer att arbeta med eller arbeta som inhyrd konsult. Detta bidrar till att det är av relevans för alla på arbetsmarknaden att få en insikt i ämnesområdet. Syftet är att belysa ett fenomen som är aktuellt, frekvent och återkommande och för ett flertal är inhyrning ett vardagsproblem medan det för andra är en vardagstillgång. För det andra är uppsatsen viktig då den tar upp ett ämne som allt fler ser som ett växande och svårhanterligt problem, särskilt fackföreningarna, men även anställda som upplever inhyrning som ett hot mot deras anställningar. Därför kan det vara relevant att ha viss kännedom kring ämnet när diskussioner uppstår, för att då ha en förståelse för de inblandade parternas situation.

## 1.2 Frågeställningar

Med utgångspunkt i uppsatsens syften har ett antal frågeställningar formulerats.

- Är inhyrning av personal, permanent och temporär, laglig eller står den i strid mot rättskällorna?
- Vilka regleringar har införts i kollektivavtal i årets avtalsrörelse som begränsningar inhyrning?
- Hur upplever personaluthyrningens aktörer inhyrning?
- Är företag utan anställda ett nytt och växande fenomen?

## 1.3 Avgränsning

Ämnet inhyrning är stort och brett, därför har en avgränsning av ämnesområdet varit nödvändig med hänsyn till de angivna tidsramarna och uppsatsens syfte. Uppsatsen har avgränsats till att undersöka inhyrning i relation till rättskällor, kollektivavtal, personaluthyrningens aktörer och Urban Outfitters. Uppsatsen kommer därför inte att beröra arbetsgivarorganisationernas perspektiv eller hur den befintliga personalens arbetssituation påverkas av konsulter som hyrs in. Företrädesrätten till återanställning kan i vissa fall anses kränkt av inhyrning, även detta berörts ytterst sparsamt i uppsatsen.

## 1.4 Aktörer

Fyra aktörer var inblandade i Urban Outfitters-fenomenet. Det är dessa aktörer som kommer att nämnas genomgående i uppsatsen och deras perspektiv som kommer att behandlas i kapitel 4. Därav syftar det här avsnittet till att presentera de fyra aktörerna och deras inbördes relation till varandra.

### 1.4.1 Bemanningsföretag (förmedlare)

Bemanningsföretag i Sverige arbetar i första hand med uthyrning av personal men också med rekryteringsverksamhet för andra företags räkning. Bemanningsföretag kan även arbeta med att överta vissa funktioner hos företag på entreprenad så kallad outsourcing samt ha en stöttande funktion vid organisationsförändringar. Bemanningsföretagen hyr ut konsulter till ett flertal kundföretag inom olika branscher. Relationen kan beskrivas som tredelad mellan bemanningsföretag, kundföretag och konsulterna. I den tredelade relationen fördelas ansvar och risker mellan parterna.<sup>10</sup>

### 1.4.2 Kundföretag (användare)

Användaren, kundföretaget, är den part som hyr in arbetskraft till sitt företag, men har inte nödvändigtvis ett arbetsgivaransvar. Dock har användaren ett arbetsledningsansvar, då konsulterna får instruktioner om arbetsuppgifter från kundföretaget. Det är viktigt att understryka att kundföretaget inte är arbetsgivare, utan ska i stället betecknas som en aktör på arbetsmarknaden.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Olofsdotter, s. 12.

<sup>11</sup> Olofsdotter, s. 15.

### 1.4.3 Konsulter (anställda av bemanningsföretag)

De som är anställda av bemanningsföretag, men arbetar hos ett kundföretag kallas för konsult. När arbetsuppdraget är avslutat har kundföretaget inget fortsatt arbetsledningsansvar för konsulten. Eftersom de flesta uppdrag är under en bestämd tidsperiod befinner sig konsulterna i ständig rörelse mellan olika kundföretag och olika arbetsuppgifter.<sup>12</sup>

### 1.4.4 Fackföreningar

En fackförening är en arbetstagarorganisation som sluter samman arbetstagare från en viss yrkeskår eller arbetsplats för att företräda deras intressen gentemot arbetsgivare. Detta kan bland annat innebära förhandling om löner, regler kring arbetsuppgifter, klagomålsprocedurer, anställningsförhållanden med mera. Organisationsgraden i Sverige är mycket hög i en internationell jämförelse, cirka 80 procent av arbetstagarna är medlemmar av en fackförening.<sup>13</sup>

## 1.5 Metod

Två olika metoder har använts i framställandet av uppsatsen. I kapitel 2 är fokus på juridisk metod medan kapitel 4 innehåller det empiriska resultatet som grundar sig på kvalitativ metod. Genomgående är det främst förstahandskällor som använts, men även i viss utsträckning andrahandskällor när det saknats förstahandskällor. Ett exempel på andrahandskällor som återkommer i uppsatsen är tidningsartiklar. Dessa har behövts för att få utökad information om inhyrning och främst Urban Outfitters-fenomenet, då händelsen är så pass aktuellt. En avvägning har även behövt göras mellan intervjupersonernas integritet i förhållande till att redovisa ett antal primärkällor. Ett krav för att ett antal intervjupersoner skulle delta var att deras personuppgifter behandlats konfidentiellt. Det innebär att ett antal namn och företag är fingerade i uppsatsen och i referenslistan.

### 1.5.1 Juridisk metod

I svensk rätt finns det fem rättskällor som är utgångspunkten i juridisk metod: författningar, rättspraxis, förarbeten, doktrin och sedvänja. Författningar (lagar och förordningar) står högst i hierarkin och publiceras löpande i Svensk Författningssamling (SFS).<sup>14</sup> Rättspraxis, som är så

---

<sup>12</sup> Olofsdotter, s. 16.

<sup>13</sup> Bylund & Viklund, s. 44.

<sup>14</sup> Melander & Samuelsson, s.32.

kallade prejudikat från högsta rättsinstans, är vägledande för hur andra mål i lägre instanser ska dömas.<sup>15</sup> Arbetsdomstolen är den enda och högsta instansen för arbetsrättsliga tvister mellan arbetsmarknadens parter. Förarbeten (SOU, Ds, propositioner och betänkanden) kan vara vägledande för att förstå hur lagtexten ska tolkas. Det beror på att förarbetena består av omfattande utredningsarbete där lagstiftarens syfte med lagen framkommer och kan på så vis vara vägledande.<sup>16</sup> Doktrin är ett samlingsnamn för rättsvetenskapliga texter. Doktrin har ingen bindande effekt för domstolarna, men kan vara användbar i situationer där rättsläget är mycket osäkert för att få rekommendationer av experter inom specifika juridiska områden.<sup>17</sup> Sedvana avser ett handlingsmönster som över tid blivit socialt accepterat och implementerat inom en större krets av personer. Sedvana finns inte nedskrivet till skillnad från de andra rättskällorna.<sup>18</sup>

Uppsatsen använder sig av sedvanlig juridisk metod och det är främst författningar, förarbeten och rättspraxis som det hänvisas till. Doktrin har också använts, främst för att ge en fyllig bakgrundsinformation om ämnet inhyrning. Sveriges inträde i EU har också påverkat den nationella rätten som har fått anpassas till EU:s konventioner, fördrag och direktiv på grund av företrädesprincipen, vilket gör att EU-rätt också ses som en rättskälla.<sup>19</sup> I uppsatsen hänvisas det till ett EU-direktiv om bemanning som ska vara implementerat i svensk lag senast år 2011.

### 1.5.2 Kvalitativ metod

Kvalitativ metod innebär att man vill ta reda på vad olika fenomen innebär eller kännetecknas av. Det man vill uppnå med detta val av metod är variationer och strukturer hos företeelser, egenskaper och innebörder. Man utgår från det generella för att kunna dra slutsatser om det specifika.<sup>20</sup> Det innebär i praktiken att resultatet beskrivs i ord och att deltagarnas uppfattning är det man utgår från när man drar slutsatser, till skillnad från kvantitativ metod där resultat presenteras med hjälp av siffror och statistik.<sup>21</sup> Eftersom syftet med intervjuerna var att få en ökad förståelse för de olika parternas perspektiv och låta dem berätta om sina egna upplevelser kring inhyrning föll valet på kvalitativ intervju.

---

<sup>15</sup> Melander & Samuelsson, s.39.

<sup>16</sup> Melander & Samuelsson, s. 42.

<sup>17</sup> Melander & Samuelsson, s. 48.

<sup>18</sup> Melander & Samuelsson, s. 46.

<sup>19</sup> Hettne, & Otken Eriksson (red.), s. 111.

<sup>20</sup> Starrin & Svensson (red.), s. 23.

<sup>21</sup> Bryman, s. 272.

Det finns olika sorters kvalitativa intervjuer och den som använts i denna uppsats är en semi-strukturerad intervju. Det innebär att intervjuguiden består av en lista med förhållandevis specifika teman som ska beröras under intervjun, men där intervjupersonen har stor frihet att utforma svaren på sitt eget sätt. Frågorna behöver inte komma i samma ordning som i intervjuguiden och det finns möjlighet att ställa följdfrågor som anknyter till det intervjupersonen har sagt.<sup>22</sup> Att valet föll på den semi-strukturerade intervjun beror på den flexibilitet som intervjuformen inrymmer. Det finns en möjlighet att få ett bredare perspektiv och mer kunskap om saker som intervjuaren inte tänkt på om man pratar kring teman, information som man kan gå miste om ifall intervjun är av mer strikt och strukturerad karaktär. Genom att disponera intervjun på det här sättet skapas förutsättningar för samtal som kunde handla om andra aspekter av inhyrning än vad som var tänkt initialt. Intervjupersonerna har då fått prata om det som de tycker är viktigt inom temat, vilket leder till mer djupgående förklaringar och en ökad förståelse för just den aktörens perspektiv.

Intervjuernas upplägg:

1. Bakgrundsfrågor om utbildning och om arbetslivserfarenhet.
2. Frågor av mer allmän karaktär och beskrivande natur om arbetsuppgifter och arbetsförhållanden.
3. Frågor om hur de upplever inhyrning (tillfällig och permanent), kollektivavtalens betydelse, hur man ser på framtiden.
4. När avslappad stämning råder ställs frågor om upplevelser och känslor i relation till inträffade händelser och kontakt med de andra aktörerna, här tas exempelvis teman som lojalitet, anställningstrygghet och karriär upp.
5. Avlutande fråga om det är något annat som intervjupersonen tänkt på och vill ta upp.

Initialt gjordes otaliga försök att få tag på de faktiska aktörerna som var inblandade i Urban Outfitters-fenomenet, dock var det bara fackförbundet som kunde tänka sig att medverka. Efter ett besök på Handelsanställdas förbund förmedlades kontakt med en annan person som ansågs kunnigast inom bemanningsområdet. Ett sådant tillvägagångssätt, där man etablerar kontakt med en respondent för att sedan slussas vidare till respondentens kontakter är ett typiskt kännetecken för ett snöbollsurval.<sup>23</sup> Snöbollsurval är en urvalsmodell som rekommenderas när

---

<sup>22</sup> Bryman, s. 301.

<sup>23</sup> Bryman, s. 313.

man använder sig av kvalitativ metod.<sup>24</sup> Dock saknades tre intervjupersoner som kunde representera de tre kvarstående aktörerna och då användes ett bekvämlighetsurval/tillgänglighetsurval. Urvalstekniken innebär att respondenterna består av de personer som finns tillgängliga för intervjuaren. Detta blev lösningen, då den tilltänkta urvalsgruppen inte var tillgänglig. Dessa urval innebär i praktiken att man inte kan generalisera svaren på en större population, men man kan dra specifika slutsatser efter intervjupersonernas upplevelser.<sup>25</sup>

Avslutningsvis kan man konstatera att det krävts två olika metoder för att svara på uppsatsens frågeställningar, och även om intervju svaren inte går att generalisera får man en inblick i aktörernas perspektiv och hur rättskällorna förhåller sig till begreppet inhyrning.

## 1.6 Disposition

Uppsatsen är disponerad på följande sätt. Kapitel 2 ger en bakgrund till ämnet inhyrning i förhållande till rättskällor och en mer specifik beskrivning av Urban Outfitters-fenomenet. I kapitel 3 är fokus på kollektivavtal som begränsar inhyrning samt den unika kollektivavtalslösningen som gjordes för Urban Outfitters anställda. I Urban Outfitters-fenomenet var det fyra aktörer som var inblandade. Kapitel 4 presenterar en sammanfattning av intervjuer (det empiriska resultatet) med personer som representerar dessa aktörer. Kapitel 5 innehåller diskussion, slutsatser och avslutas med förslag på vidare forskning. Det kan vara bra att ha kännedom om att uppsatsen vänder sig till läsare som har grundläggande kunskaper i arbetsrätt och därav är bekant med terminologin inom rättområdet. Uppsatsen kan även vara aktuell för den som vill veta mer om ett relativt nytt fenomen som tar mer och mer plats på den svenska arbetsmarknaden och dess framtida utveckling.

---

<sup>24</sup> Bryman, s. 313.

<sup>25</sup> Bryman, s. 314.

## 2 Bakgrund

Kapitel 2 har till syfte att ge läsaren en förståelse till inhyrningsproblematiken som behandlas i denna uppsats. Avsikten är att från olika perspektiv belysa fenomenet inhyrning för att bidra med en omfattande bakgrund. Inhyrning ska i detta kapitel ses i relation till rättskällorna och därefter ska Urban Outfitters och deras unika förfarandet beskrivas mer ingående. Kapitlet inrymmer avslutningsvis en sammanfattning av vad som står i författningar, förarbeten, doktrin samt rättspraxis om uthyrning av personal och huruvida Urban Outfitters förfarande är godtagbart eller står i strid med dessa rättskällor.

### 2.1 Företag utan anställda – ett nytt fenomen?

Urban Outfitters är ett företag som har sin bas och ledning i Storbritannien. När företaget valde att etablera sig i Sverige beslutade man sig för att anställa personal och chefer från Sverige. Handelsanställdas förbund och Unionen hade ett antal medlemmar som blivit anställda som butikspersonal, men då det saknades kollektivavtal på arbetsplatsen och anställningsvillkoren var sämre än kollektivavtalets villkor påtalade medlemmarna detta för fackförbunden. Hösten 2009 informerade Handelsanställdas förbund och Unionen detta för Urban Outfitters och ville att företaget skulle teckna kollektivavtal med förbunden.<sup>26</sup> Det fanns annars en risk för att fackförbunden vidtog stridsåtgärder mot butiken. I det här skedet valde ledningsgruppen att överlägga. De återkom sedan med ett besked om att man beslutat sig för att inte ha någon egen personalstyrka, tanken var att all personal skulle hyras in från ett bemanningsföretag.<sup>27</sup> Beslutet var unikt eftersom företaget skulle hyra in konsulter permanent i butiken för att tillgodose sitt personalbehov. När beslutet hade fattats fick de anställda hos Urban Outfitters två alternativ att välja emellan: antingen blev de uppsagda på grund av arbetsbrist och fick då ett uppsägningsavtal eller så fick de säga de upp sig själva och därefter övergå till ett bemanningsföretag som konsulter och därefter hyras ut till Urban Outfitters.<sup>28</sup> Genom att välja alternativ två kunde de butiksanställda arbeta kvar i samma butik. Majoriteten av de anställda valde att säga upp sig och bytte sedan arbetsgivare,<sup>29</sup> från Urban Outfitters till Academic Works dotterbolag Acentra.<sup>30</sup> Anledningen till att personalen anställdes av Acentra i stället för

---

<sup>26</sup> [www.svd.se/.../anstallda-pa-urban-outfitters-sparkas-efter-krav-pa-kollektivavtal\\_3854941.svd](http://www.svd.se/.../anstallda-pa-urban-outfitters-sparkas-efter-krav-pa-kollektivavtal_3854941.svd)

<sup>27</sup> [www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen\\_3860283.svd](http://www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen_3860283.svd)

<sup>28</sup> [www.svd.se/.../anstallda-pa-urban-outfitters-sparkas-efter-krav-pa-kollektivavtal\\_3854941.svd](http://www.svd.se/.../anstallda-pa-urban-outfitters-sparkas-efter-krav-pa-kollektivavtal_3854941.svd)

<sup>29</sup> [www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article106849.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article106849.ece)

<sup>30</sup> [www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda](http://www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda)

av Academic Work förklarades som företagstekniska skäl.<sup>31</sup> Det innebar att de fortsatte att arbeta som butikspersonal på företaget, men som inhyrda konsulter. Eftersom bemanningsföretaget är kollektivavtalsbundet omfattas idag butikspersonalen av bemanningsavtalet på central nivå och detaljhandelsavtalet på lokal nivå.

Presstalesmannen på Urban Outfitters uttalade sig om det genomförda beslutet:

”Som arbetsgivare behöver man ta ansvar för saker som lönehantering, utbildning av personal, arbetsmiljö, avtalsfrågor och så vidare. Det här är en bättre lösning för personalen. Samtidigt är den effektiv för företaget”.<sup>32</sup>

Beroende på vilken bransch arbetsgivaren verkar inom får man som anställd det kollektivavtal som är anpassat till den specifika sektorn, exempelvis får butikspersonal detaljhandelsavtalet.<sup>33</sup> De före detta anställda på Urban Outfitters fick ett bemanningsföretag som ny arbetsgivare, vilket gjorde att de fick ett kollektivavtal inom bemanningsbranschen. Det avtalet kallas bemanningsavtalet och enligt detta ska en anställd på ett bemanningsföretag ha genomsnittslön och gå på branschens gällande kollektivavtal.<sup>34</sup> Eftersom bemanningsföretagen ska tillämpa branschens gällande kollektivavtal på sina anställda, ska man tillämpa detaljhandelsavtalet på de som hyrs ut till Urban Outfitters. Men eftersom Urban Outfitters inte var kollektivavtalsbundna fick fackförbunden och bemanningsföretagen göra en speciallösning, vilket finns beskrivet i kapitel 3. Det blir dock en markant skillnad i anställningsvillkoren för arbetstagarna när de är anställda av ett bemanningsföretag i jämförelse med Urban Outfitters. Bemanningsavtalet ger bemanningsföretagen rätt att hyra ut sina anställda till andra företag, om till exempel Urban Outfitters väljer att hyra in färre konsulter en månad, något som inte varit aktuellt om konsulterna i stället varit anställda av Urban Outfitters.<sup>35</sup> Det innebär att de anställda, trots att de arbetar med identiska arbetsuppgifter, får olika avtal som ger olika villkor.

Ett år efter händelsen kan det konstateras att alla de som arbetade kvar fick kollektivavtal som gav dem rätt till tjänstepension och ob-ersättning. Gamla löneförmåner, som exempelvis betald lunch, fick de anställda också behålla. Det som också har varit positivt är att de anställda idag har en arbetsgivare som det går att få tag på, vilket var svårt tidigare då Urban Outfitters kontor

<sup>31</sup> [www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda](http://www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda)

<sup>32</sup> [www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article106849.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article106849.ece)

<sup>33</sup> Kollektivavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund avseende butiks- och kontorspersonal samt lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln.

<sup>34</sup> [www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen\\_3860283.svd](http://www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen_3860283.svd)

<sup>35</sup> [www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen\\_3860283.svd](http://www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen_3860283.svd)



är i London. Situationen kan dock upplevas som komplex, när ens arbetsplats är Urban Outfitters, samtidigt som man inte längre är en del av varumärket. En anställd uttryckte det så här: ”Alla konkreta förändringar har blivit till det bättre. Lönen, pensionen, ob-ersättning. Men man vill känna att man tillhör. Jag jobbar för Urban Outfitters, inte ett bemanningsföretag. Så trots att allt blivit bättre känns det fortfarande skumt. Det känns inte riktigt säkert”.<sup>36</sup>

## 2.2 Författningar och förarbeten

I dagsläget finns det ingen lag som förbjuder företag att hyra in personal. I 7 § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) beskrivs det hur en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Saklig grund innebär att uppsägningen antingen beror på personliga skäl eller på arbetsbrist. Urban Outfitters hade valt att säga upp de anställda på grund av arbetsbrist om personalen inte själva hade valt att säga upp sig. Urban Outfitters valde att göra en omfattande organisatorisk förändring i sin verksamhet, då det tog beslutet att inte ha anställda i egen regi i företagets butik. Detta är enligt LAS godtagbart då uppsägningen sker av ekonomisk och organisatoriska skäl, även om det påtagligt innebär förändringar i arbetsstyrkan, 7 § 3 st. LAS. Det går inte heller att utläsa någonting från LAS om permanent inhyrning av personal då det inte tas upp i lagen.

Trots detta är det främst reglerna i LAS om företrädesrätten till återanställning som fackförbunden menar kränks och kringgås. Det som fackförbunden uttrycker oro inför är att om företag väljer att hyra in all personal innebär det i praktiken att de inte behöver ha kollektivavtal. Det finns då en risk för att kollektivavtalets betydelse på arbetsmarknaden urholkas. Det kan också leda till en osäkerhet kring arbetstagares anställningsvillkor, som kan försämrats utan kollektivavtal. LO anser att företag kringgår LAS regler om turordning och företrädesrätt, genom att man väljer att hyra in personal i stället för att anställda i egen regi. Tjänstemännen och Akademikernas kollektivavtal hade exempelvis som mål i årets avtalsrörelse att undvika att företrädesrätten ska bli kränkt i framtiden.<sup>37</sup>

Att fackförbunden tar till åtgärder för att undvika att företrädesrätten ska bli hotad, är inte särskilt egendomligt när man följer utvecklingen i förarbetena kring företrädesrätten. I 2005/06 års proposition betonas principen om att företrädesrätt i högsta grad ska gälla och att

---

<sup>36</sup> [www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda](http://www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda)

<sup>37</sup> [www.bemanningsforetagen.se/web/23\\_3\\_Tjm\\_normerar\\_bemanning.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/23_3_Tjm_normerar_bemanning.aspx)

arbetsgiverna inte ska kunna kringgå trygghetsreglerna i LAS genom att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist för att sedan nyanställa en annan person.<sup>38</sup> Regeringsskiftet år 2006 ledde dock fram till ett nytt förarbete, 2006/07 års proposition. Syftet med propositionen var att öppna upp möjligheterna för tidsbegränsade anställningar. Lagstiftaren ville göra reglerna mer flexibla för att undvika att arbetsgivare avstod från att anställa arbetstagare på grund av företrädesrätten till återanställning. Propositionen föreslog att den tid under vilken företrädesrätten till återanställning gällde borde vara densamma som gällande lagstiftning.<sup>39</sup> Detta innebär att arbetstagare i vissa situationer inte skulle få tillgodoräkna sig extra anställningstid, vilket skilde sig från de tidigare propositionerna. Då lagstiftarna ändrade sin syn kring principen om företrädesrätt, bidrog det till att arbetsgivare kunde organisera sina verksamheter så att företrädesrätten inte kunde utnyttjas, genom att exempelvis hyra in personal i stället för att återanställa personer med företrädesrätt. Ett synsätt som redan hade vunnit laga kraft i rättspraxis sedan 1980-talet.<sup>40</sup>

År 1991 antogs lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, som trädde i kraft den 1 januari 1992. Lagen innebär bl.a. att uthyrning av arbetskraft legaliserades. Sedan år 1993 finns det en ny lag om regler kring uthyrning av arbetskraft, lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (bemanninglagen). Lagen är mycket kortfattad, och innehåller liksom LAS inte några förbud om att hyra in personal permanent. Däremot framgår det tydligt att uthyrning av arbetskraft handlar om ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till förfogande som hör till beställarens verksamhet, enligt 2 §. Det innebär att de nyanställda på bemanningsföretaget inte är knutna till att hyras ut till ett specifikt företag, utan till de företag som bemanningsföretaget har ett avtal med. Det innebär teoretiskt sett att konsulterna som arbetar hos Urban Outfitters inte är garanterade att arbeta på företaget, utan kan likväl hyras ut till en annan beställare inom LO:s avtalsområde i hela Storstockholm.

När man granskar bemanningens 4 § p. 2 står det att en arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och sedan tar en anställning hos ett företag som hyr ut arbetskraft får konsulten inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos den arbetsgivaren upphörde. Detta skedde inte hos Urban Outfitters, då de

---

<sup>38</sup> Prop. 2005/06:185, s. 54.

<sup>39</sup> Prop. 2006/07:111, s. 37.

<sup>40</sup> Exempelvis AD 1980 nr 54.

anställda uthyrdes i princip omgående till Urban Outfitters utan att det gått en sex månaders period som bemanningslagen erfordrar. Det innebär att 4 § p. 2 är av stor vikt då syftet är att förhindra att arbetsgivare inte ska kunna agera som Urban Outfitters gjort. De anställda ska inte kunna hamna i situation där de ena dagen är anställda av ett företag för att dagen därpå vara inhyrda på samma företag. Bemanningslagen är tvingande och det kan konstateras att en lagöverträdelse troligtvis gjorts av Urban Outfitters och bemanningsföretaget som kan ge straffrättsliga konsekvenser, då det står i 7 § 1 st. att arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § ska dömas till böter. Det ska dock tilläggas att ingen av parterna i Urban Outfitters-fenomenet anmälde lagöverträdelsen och därför har inte denna händelse prövats rättsligt i Arbetsdomstolen.

Det kan fastslås att det varken i bemanningslagen eller LAS finns påbud eller förbud mot permanent inhyrning av arbetstagare. Det framgår dock av 1992/93 års proposition att man i och med den nya bemanningslagen ville ta bort alla krav som den tidigare lagen ställt upp i förhållande till beställaren. Ett exempel på detta är kravet att en beställare fick anlita uthyrd arbetskraft endast om det föranleds av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft.<sup>41</sup> Syftet med den nya lagen var att underlätta för uthyrningsföretagens verksamhet när man tog bort kraven.<sup>42</sup> I 1990/91 års proposition kan man se att detta går emot ursprungstanken med den första lagen (1991:746). Detta var en tydlig reform och gjorde bemanningslagen progressivt. Det upprepas på ett flertal ställen i den tidigare propositionen att uthyrning enbart skulle tillgodose ett tillfälligt behov av arbetskraft. Det står exempelvis att arbetstagare enbart ska hyras ut till samma beställare i högst fyra månader och att en beställare bara fick hyra in arbetskraft om det föranleds av ett tillfälligt behov som inte fick hindra fasta anställningar hos beställaren.<sup>43</sup> Det har med andra ord skett en stor förändring i hur lagstiftarna ser på uthyrning, från en tidbegränsad möjlighet till en obegränsad resurs. Det ska även tilläggas att ett nytt direktiv antogs i november 2008 av EU som rör arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.<sup>44</sup> Direktivet innehåller bland annat regler om likabehandling av inhyrda arbetstagare och anställda i beställarföretag i frågan om grundläggande arbetsvillkor. Direktivet ska vara genomfört i medlemsländerna senast den 5 december 2011.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> Prop. 1992/93:218, s. 28.

<sup>42</sup> Prop. 1992/93:218, s. 1.

<sup>43</sup> Prop. 1990/91:124, s. 4.

<sup>44</sup> Rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

<sup>45</sup> Källström & Malmberg, s. 40, med hänvisning till Ahlberg (red.) om bakgrund till direktivet, *Transnational labour regulation: a case study of temporary agency Work*.

## 2.3 Doktrin

Det finns mycket lite i doktrin som behandlar ämnet permanent inhyrning. Däremot går det att läsa om temporär uthyrning av arbetskraft samt om relationen mellan bemanningsbranschens parter. Efter avregleringen av bemanningssektorn på 1990-talet gick svensk lagstiftning om vinstbringande personaluthyrning från förbud till en av de mest liberala i Europa.<sup>46</sup> Med uthyrning av arbetskraft avses ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetskraft till beställarens förfogande som då utför arbete som omfattas av beställarens verksamhet. Mellan uthyrare och beställare föreligger ett avtal om hyra av arbetstagare och mellan arbetstagaren och uthyraren föreligger ett anställningsavtal som reglerar att uthyraren är arbetsgivare.<sup>47</sup> Arbetsgivarfunktionen är dock delad mellan uthyraren och beställaren, genom att beställaren fullgör de arbetsledande funktionerna.<sup>48</sup>

Bemanningslagen och de nya visstidsanställningarna i LAS har haft som syfte att underlätta för arbetsgivare att anställa arbetstagare, för att få in fler personer på den ordinarie arbetsmarknaden. Det finns publikationer som beskriver att anställningar i bemanningsföretag är ett bra tillvägagångssätt för att få in arbetslösa på arbetsmarknaden.<sup>49</sup> Andra publikationer är av motsatt åsikt och menar att anställning i bemanningssektorn inte är ett bra sätt för arbetslösa att erhålla permanenta arbeten.<sup>50</sup> Det finns en risk för att inhyrd personal enbart cirkulerar mellan temporära anställningar och arbetslöshet.<sup>51</sup> Dock har samband visats mellan regleringen på arbetsmarknaden och efterfrågan på personal från bemanningsföretag på den amerikanska arbetsmarknaden. Det innebär att en skärpning av anställningsskydd ger ökad efterfrågan på inhyrd personal.<sup>52</sup> Sammanfattar man doktrin som handlar om bemanningsbranschen och möjligheten att skapa arbetstillfällen så är det uppenbart att åsikterna går isär.

## 2.4 Rättspraxis

I rättspraxis går det att utläsa att Arbetsdomstolen i regel är positivt inställd till temporär inhyrning av arbetstagare vid exempelvis arbetstoppar, se AD 2007 nr 72. Detta synsätt speglar

---

<sup>46</sup> Storrie, s. 87.

<sup>47</sup> Källström & Malmberg, s. 40.

<sup>48</sup> Källström & Malmberg, s. 41.

<sup>49</sup> Houseman, Kallberg & Erickcek, s. 105-127.

<sup>50</sup> Autor & Houseman, s. 23-24.

<sup>51</sup> Bronstein, s. 29-35.

<sup>52</sup> Autor, s. 31-32.

syftet med den tidigare lagen (1991:746) och 1990/91 års proposition. I praxis klargörs dagens rättsläge och det tydliggörs i ett flertal domar hur man inte kan stoppa arbetsgivare från att hyra in personal, se AD 2003 nr 4.

Rättsfall som rör ämnet inhyrning av arbetstagare handlar väldigt sällan om själva inhyrningen i sig. Rättsfrågorna i målen kretsar snarare kring om företagen agerat otillbörligt i en specifik situation då de hyrt in personal och därav eventuellt kringgått bestämmelserna i LAS. I mål AD 1980 nr 54 hade ett företag lånat in personal från ett annat företag trots att tidigare anställda hade företrädesrätt. Domstolen konstaterade att det inte fanns skäl att generellt betrakta en inlåning av arbetstagare under den tid då företrädesrätten för uppsagda arbetstagare förelåg som ett kringgående av företrädesrätten. För att det ska betraktas som ett kringgående av LAS måste förfarandet anses som otillbörligt med hänsyn till omständigheterna i det specifika fallet. Denna dom innebar att domstolen redan år 1980 hade konstaterat att inlåning av arbetstagare inte stred emot LAS såvida det inte skett något unikt i fallet som kunnat visa att arbetsgivaren agerat otillbörligt. De flesta mål som handlar om inhyrning refererar till AD 1980 nr 54 och det kan konstateras att det verkar vara oerhört svårt att påvisa att en arbetsgivare agerar otillbörligt. En möjlig förklaring kan vara förfarandet att hyra in personal inte kan ses som en nyanställning hos kundföretaget och därav inte kan klassas ett kringgående av bestämmelserna i LAS. En arbetsgivare kan inte heller hindras att organisera sin verksamhet så att företrädesrätten inte kan utnyttjas, exempelvis med hjälp av inhyrning av personal, se AD 1980 nr 54, AD 1996 nr 56 och AD 2003 nr 4.

Dock kan inte Arbetsdomstolen heller förhindra att arbetsgivare hyr in personal under längre tid. I AD 2003 nr 4 hade en arbetsgivare sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. Det uppkom dock ett ytterligare behov av arbetskraft och arbetsgivaren tillgodosåg detta behov genom inhyrning av personal från ett bemanningsföretag. Målet rör två rättsliga frågor. Den första är om förfarandet i det här fallet inneburit ett kringgående av de uppsagda arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Den andra frågan handlar om arbetsgivaren åsidosatt en vetoförklaring enligt 39 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) som den centrala fackliga organisationen hade framställt avseende inhyrningen av personal. Arbetsdomstolen drog slutsatsen av det anförda att det inte fanns något generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under perioden då tidigare anställda hade företrädesrätt till återanställning. Bolagets inhyrning vid de aktuella tillfällena hade under de specifika omständigheterna inte inneburit något kringgående av företrädesrätten. Arbetsdomstolen reder

sedan ut frågan om företaget åsidosatt förbundets vetoförklaring. De konstaterar att vetorätten till exempel inte kan användas för att stoppa företag som arbetar under allmänt godtagbara förhållanden. Det kan inte heller användas om organisationen (fackförbunden) enbart grundar det på att det vore lämpligare att arbetet utförs i egen regi hos arbetsgivaren.<sup>53</sup> Bemanningföretaget i fråga arbetade under förhållanden som numera, efter tillkomsten av lagstiftningen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, anses vara allmänt godtagbara. Det finns inte heller någon praxis inom verkstadsavtalets område som innebär att man inte hyr in arbetskraft i situationer då det finns personal med företrädesrätt till återanställning.

Det här resonemanget medförde att Arbetsdomstolen drog slutsatsen att det inte förelegat de särskilda förhållanden som utgör förutsättningen för en vetoförklaring. Fackförbundet hade anfört att deras uppfattning av rättsläget var att det förelåg ett generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under tid då det fanns företrädesberättigad personal. Domstolen konstaterade att förbundets uppfattning var felaktig, vilket gjorde att förbundet saknade fog för sin ståndpunkt. Att domskälet var utformat så innebar att domstolen kunde konstatera två saker. Det första var att förbunden inte kan lägga en vetoförklaring mot inhyrning av personal såvida att bemanningföretaget har goda arbetsförhållanden. Den andra var att det inte finns ett generellt förbud mot att hyra in arbetskraft även om tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Dessa slutsatser har påverkat senare mål av liknande karaktär, se AD 2007 nr 72 där Arbetsdomstolen återigen konstaterar att det är ett godtagbart förfarande att hyra in personal.

Ett aktuellt fall som ligger för prövning är det s.k. Marabou-målet, där en dom ännu inte fastställts. I Marabou-målet ställs frågan om inhyrning som ett sätt att kringgå LAS ytterligare till sin spets. Runt årsskiftet 2004/2005 blev 130 anställda uppsagda på grund av arbetsbrist. Två månader senare beslutade sig Marabou för att hyra in personal i stället för att återanställa, då företaget återigen hade ett ökat behov av arbetskraft. Bemanningföretaget som Marabou valde att hyrde in personal ifrån hade anställt ett antal av de uppsagda arbetstagarna. Det innebar att bemanningföretaget hyrde ut ett urval av de uppsagda arbetstagarna utan hänsyn till reglerna om företrädesrätt till återanställning. De faktorer som kan medföra att utgången i det här målet får ett annat utgångsläge än AD 2003 nr 4, är framförallt att det rör sig om samma

---

<sup>53</sup> Prop. 1975/76:105 s. 400 f.

personer som hyrdes in som tidigare blivit uppsagda och att arbetsgivaren påstås ha påverkat vilka av de tidigare anställda som bemanningsföretaget skulle anställa och hyra ut.<sup>54</sup> Det kan med andra ord anses som ett otillbörligt agerande från arbetsgivarens sida om Arbetsdomstolen väljer att gå på fackförbundets linje.

AD 2009 nr 10 handlar om när ett bolag och en lokal fackklubb som hade träffat ett antal kollektivavtal avseende inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag. Frågan var om bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att överskrida antalet inhyrda personer som var överenskomna i kollektivavtalen. Arbetsdomstolen kom fram till att bolaget under en längre tid medvetet och vid upprepade tillfällen brutit mot de mellan parterna träffade kollektivavtalen beträffande inhyrning av arbetskraft. För kollektivavtalsbrottet var bolaget skyldigt att utge allmänt skadestånd. Det här målet skiljer sig från de andra målen i det avseendet att fackförbunden fick rätt. Domen visar på att fackförbund kan vara med och påverka hur många arbetstagare som företag ska hyra in från bemanningsföretag och att företagen måste hålla sig till dessa bestämmelser. Med utgångspunkt i AD 2009 nr 10 får man en förförståelse till varför LO efter händelsen hos Urban Outfitters beslutade sig för att driva bemanningsfrågan i avtalsrörelsen år 2010. Arbetstagarorganisationerna har förmodligen insett att detta är ett av få tillvägagångssätt där de kan påverka antalet inhyrda hos arbetsgivare och därav vara delaktiga i beslut rörande bemanningsfrågor.

Sammanfattar man den rättspraxis som finns om inhyrning kan man konstatera att det inte står någonting om praxis kring hur Arbetsdomstolen ställer sig till permanent inhyrning. Det är däremot som det tidigare nämnts tillåtet med temporär inhyrning oavsett om det skulle finnas anställda med företrädesrätt. Dock kan det bli en förändring beroende på vilken utgång Marabou-målet får. Det står även klart att sedan år 1992, när lag (1991:746) trädde i kraft, ser Arbetsdomstolen uthyrning av arbetskraft från bemanningsföretag som ett godtagbart förfarande. Det innebär att om bemanningsföretagen har goda anställningsförhållanden kan det inte ses som en lagöverträdelse att hyra ut eller hyra in arbetstagare. Fackförbuden får inte heller utnyttja sin vetorätt mot företag som hyr in personal. Fackförbunden får däremot träffa kollektivavtal med arbetsgivare som reglerar hur många arbetstagare som företagen får hyra in.

---

<sup>54</sup>[www.vinge.se/Secure/newsletters/Vinge\\_Nyhetsbrev\\_maj\\_2010.pdf](http://www.vinge.se/Secure/newsletters/Vinge_Nyhetsbrev_maj_2010.pdf)

Om man nu återvänder till Urban Outfitters skiljer sig deras tillvägagångssätt åt jämfört med de ovan nämnda rättsfallen. Eftersom alla anställda på Urban Outfitters valde att säga upp sig och samtliga blev inhyrda till företaget aktualiseras inte frågorna kring turordning eller företrädesrätt. Det är bara i bemanningslagen som man kan utläsa att förfarandet strider mot lagen. Det finns med andra ord inget i de andra rättskällorna som förbjuder eller påbjuder ett förfarande av det här slaget, varken i LAS, i doktrin eller i rättspraxis.



## 3 Kollektivavtal

Kollektivavtal har en hög täckningsgrad i Sverige och regleringarna i dessa har betydelse för såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.<sup>55</sup> Föreliggande kapitlet kommer därför att handla om kollektivavtal, dess historia och tillämpningsområden idag. Kapitlet kommer initialt göra en historisk återblick på kollektivavtalet för att sedan undersöka hur kollektivavtalsreglerna gällande inhyrning har förändrats efter avtalsrörelsen 2010. Kapitlet ska med andra ord behandla på vilket sätt arbetsmarknadens parter har reglerat frågorna kring inhyrd bemanning hos arbetsgivare och därmed sammanhängande områden i kollektivavtal, i den mån som dessa innehåller bestämmelser eller riktlinjer som anknyter till inhyrning. I behandlingen av materialet återges enbart kollektivavtal som särskilt begränsar arbetsgivarens möjligheter till att hyra in personal via bemanningsföretag och angränsade områden. Det är viktigt att betona att de omnämnda fackförbund som har avtalat om regleringar i kollektivavtalen inte på något vis är representativa för hur alla förbund har agerat i 2010 års avtalsrörelse. Avsikten är snarare att belysa hur fackföreningarna kan agera i denna fråga och att exemplifiera detta. Redogörelsen innehåller avtal som omfattas av avtalsrörelsen år 2010 till och med år 2012, med reservation för förändringar som skett efter uppsatsens färdigställande.

En kort redogörelse kring vad som kan ske i den framtida avtalsrörelsen 2012 samt en beskrivning av bemanningsavtalet finns också inbakat i detta kapitel. Avslutningsvis ska kapitlet belysa den unika kollektivavtalslösning som gjordes för konsulterna som blev uthyrda till Urban Outfitters. Tanken är att förklara hur Handelsanställdas förbund och Almega resonerade när de förhandlade om en kollektivavtalslösning samt hur de motiverade den lösning som gjordes.

### 3.1 Historik

För lite drygt etthundra år sedan började kollektivavtalets historia, och arbetsrätten som rättsområde sägs vara ungefär lika gammal. Kollektivavtalets historia är intimt sammanflätad med andra samhällliga företeelsers historia, i synnerlighet fackföreningsrörelsens. På så sätt knyts kollektivavtalets historia till den fortskridande samhällsutvecklingen.<sup>56</sup> Sverige under

---

<sup>55</sup> Drygt 90 procent av de anställda täcks av kollektivavtal. Exkluderar man hängavtal blir siffran 84 procent, Medlingsinstitutets årsrapport 2007 s. 27-33.

<sup>56</sup> Hansson, s. 35.

1800-talets andra hälft kan beskrivas som ett samhälle där statens regleringar hade till syfte att man skulle uppnå en stabil handelsbalans genom en ökad produktion till låg kostnad, vilket innebar låga löner för arbetare.<sup>57</sup> Ett särdrag för kollektivavtalet är att åtminstone ena sidan i avtalsförhållandet utgörs av ett kollektiv, typiskt sett arbetstagarna.<sup>58</sup> Att arbetstagarna gick samman i fackföreningar är nära förknippat med att avtalsförhållandet till arbetsgivaren redan från början var fundamentalt ojämnt. Arbetstagarna valde då att sammansluta sig i fackföreningar för att på så sätt bli starka nog att uppnå en viss balans i maktförhållandena gentemot arbetsgivarna.<sup>59</sup> Effekten blev att arbetstagarna lyckades framtvinga den så kallade Decemberkompromissen 1906, vilket blev den första övergripande samförstånds lösningen mellan arbetsmarknadens parter. Denna samförståndsanda tog sig sedan ett tydligare uttryck i Saltsjöbadsavtalet år 1938.<sup>60</sup>

Arbetsrätten i Sverige har med andra ord alltid haft som grundtanke att vara ett rättsområde som ska skydda den svagare parten på arbetsmarknaden, det vill säga arbetstagaren. Kollektivavtalets bärande tanke är att arbetstagare har lovat varandra att inte sälja sitt arbete till lägre pris än det som är överrenskomet i kollektivavtalet. Detta var för att undvika prisdumpning på den egna marknaden.<sup>61</sup> Obalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare ska i och med kollektivavtalet jämnas ut. Visserligen kan kollektivavtalet vara till förmån för att skydda endera parten i ett specifikt avseende, men kollektivavtalets grundläggande syfte är en annan.<sup>62</sup>

### 3.2 Kollektivavtalslösningar i avtalsrörelsen 2010

År 2010 har det varit en pågående avtalsrörelse, vilket innebär att det har skett förhandlingar om centrala kollektivavtal gällande lön och allmänna anställningsvillkor. Detta sker i huvudsak mellan arbetsmarknadens parter, genom förhandlingar mellan förbunden. Det finns över 100 sådana organisationer, varav ca 60 stycken är fackförbund och ca 50 stycken är organisationer för arbetsgivare. Det innebär över 100 avtalsslutande parter på den svenska arbetsmarknaden och tillsammans tecknar de ca 600 kollektivavtal. 2010 års avtalsrörelse omfattas av ca 550

---

<sup>57</sup> Hansson, s. 36.

<sup>58</sup> Hansson, s. 409-410.

<sup>59</sup> Adlercreutz, s. 18.

<sup>60</sup> Hansson, s. 37.

<sup>61</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

<sup>62</sup> Hansson, s. 409.

avtal och ca 3,3 miljoner anställda.<sup>63</sup> Den höga siffran beror på att kollektivavtalet inte bara binder de avtalsslutande parterna, utan även medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna, enligt 26 § MBL. Trots att kollektivavtalet har en relativt lång historia är det fortfarande, år 2010, lönebildning som är en typisk fråga som regleras av kollektivavtalet.<sup>64</sup> Dock måste kollektivavtalet, som tidigare beskrevs, samspela med samhällsutvecklingen. Det innebär att fackföreningarna har som uppdrag att driva frågor som medlemmarna anser vara viktiga. Därför har frågan om inhyrning fått ta mer plats i årets avtalsrörelse eftersom många medlemmar har varit oroliga för sin egen anställningstrygghet när arbetsgivare väljer att hyra in personal.<sup>65</sup> Som ett led i detta har fackförbunden under avtalsrörelsen bland annat fokuserat på att företrädesrätten, 25 § LAS, inte ska bli kränkt. Dock medför mängden kollektivavtal på arbetsmarknaden att området är svåröverskådligt.<sup>66</sup> Det innebär att ett axplock av kollektivavtal som anknyter till inhyrning kommer att redovisas. Redogörelsen är med andra ord inte en heltäckande beskrivning av den svenska arbetsmarknadens kollektivavtal utan exemplifierar snarare hur kollektivavtalslösningar som begränsar inhyrning kan vara utformade.

Kollektivavtalen för arbetare respektive tjänstemän bygger på delvis olika principer. På arbetarområdet utgår kollektivavtalet från att lönen för den uthyrda arbetskraften sätts i relation till lönen hos de anställda i beställarföretaget. Avtalet för tjänstemannaområdet betraktar snarare uthyrningsbranschen som en särskild bransch med egna lönenivåer, frikopplat från lönenivån i beställarföretagen.<sup>67</sup> Arbetstagarförbunden har på grund av principerna agerat olika, vissa har lagt till omfattande bilagor i kollektivavtalen medan andra beslutat om kortfattade riktlinjer. Det är främst i LO-förbundens kollektivavtal som de stora förändringarna skett. Att LO-förbunden reagerat kraftigast mot inhyrning beror på flera orsaker. För det första har det blivit allt vanligare att företag väljer att hyra in personal via bemanningsföretag, vilket i LO:s mening indikerar att arbetsgivare vill kringgå LAS. För det andra hade deras medlemmar uppmärksammat att de vill att LO skulle driva inhyrningsfrågan i avtalsrörelsen, då de upplever att deras anställningstrygghet blivit hotad. Medlemmarna ansåg att det var viktigare att driva frågan om anställningstrygghet än om lön. För det tredje är arbetare mer utsatta än tjänstemän, det är lättare att ersätta en arbetare än en tjänsteman. Det beror på att tjänstemännen har ett befattningsskydd och därför är det ovanligare att företag hyr in tjänstemän. Arbetare har inte

---

<sup>63</sup> [www.mi.se/om\\_medling/lev3\\_mn\\_avtalsrorelse.html](http://www.mi.se/om_medling/lev3_mn_avtalsrorelse.html)

<sup>64</sup> Hansson, s. 410.

<sup>65</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

<sup>66</sup> Av medlingsinstitutets årsrapport från år 2009, s. 23 framgår att det finns närmare 600 kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden.

<sup>67</sup> Källström & Malmberg, s. 40.

lika kvalificerade arbetsuppgifter, vilket gör att deras befattningsskydd är svagare.<sup>68</sup> Dessa orsaker ledde fram till att LO valde att offensivt driva inhyrningsfrågan i avtalsrörelsen 2010.<sup>69</sup> LO hade inför avtalsrörelsen två mål för att stärka anställningstryggheten: begränsa möjligheten för arbetsgivare att visstidsanställa samt införa begränsningar vid inhyrning. Begränsningarna vid inhyrning har uppnåtts, men visstidsanställningarna är efter avtalsrörelsen oförändrade.<sup>70</sup>

Ett LO-förbund som har genomfört begränsningar vid inhyrning är Handelsanställdas förbund. De har ingått ett detaljhandelsavtal med Svensk Handel som motpart. Detta detaljhandelsavtal tillämpas idag på de som är inhyrda på Urban Outfitters och därför kommer förändringarna i det här avtalet att beskrivas mer ingående i de delar som berör inhyrning. Det har tillkommit en bilaga i detaljhandelsavtalet som heter ”Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning”. Parterna har kommit överens om att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har mot denna bakgrund träffat en uppgörelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist. Reglerna innebär att när det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning ska man först se över om dessa kan tas in. Uppsägningstiden ska beräknas i enlighet med 11 § st. 1 LAS, vilket innebär att för både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. I kollektivavtalet har man även infört en tidsbegränsning för inhyrd bemanning. Det står att arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag under en tidsperiod som överstiger fem veckor ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen ska skälen för att anlita bemanningsföretag uppges. Förhandlingen har även till syfte att undersöka om arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom att man återanställer arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. I bilagan står det att om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller beslutar sig för att flytta hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs, såvida det sker inom en sex månaders period.

---

<sup>68</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

<sup>69</sup> [www.svd.se/.../protesterna-mot-urban-outfitters-vaxer\\_3871645.svd](http://www.svd.se/.../protesterna-mot-urban-outfitters-vaxer_3871645.svd)

<sup>70</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

I detaljhandelsavtalet har man även beslutat sig för att inrätta en nämnd för inhyrning. I de fall där de lokala parterna inte kan enas har arbetsgivaren möjlighet att begära prövning hos nämnden för inhyrning. Om prövning påkallas kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrningen kan pågå upp till en vecka från beslutet i nämnden. Huvudtanken med nämnden är att de ska ta beslut om huruvida arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd anses strida mot 25 § LAS. Med andra ord om företrädesrätten har kränkts. Om nämnden kommer fram till det måste arbetsgivaren betala ekonomisk kompensation till de arbetstagare vars företrädesrätt har kränkts. Den här kollektivavtalslösningen är ett exempel på hur kollektivavtalsreglerna har förändrats av inhyrningsproblematiken.

Ett annat kollektivavtal som tangerar vid inhyrning i årets avtalsrörelse är tjänstemannaavtalen mellan Unionen och Akademikerförbundet. Kollektivavtalet reglerar frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag. I avtalet framgår det att om otillbörligt kringgående av företrädesrätten i LAS påvisas, ska en gemensam grupp diskutera hanteringen av frågan. Förbunden hoppas att regleringen ska få normerande verkan på alla sektorer och branscher. Bemanningsfrågan är komplex och förbunden ser påtagliga risker om avtalet inte får en normerande karaktär. En trolig effekt är att det uppstår ett flertal unika varianter av lösningar kring bemanningsfrågan med olika regler i alla kollektivavtal som träffas, vilket kan skapa en oenighet och otydlighet.<sup>71</sup> Den här bilden stärks i och med att Unionens tidning Kollega kommenterade avtalslösningen på bemanningsfrågan genom att säga att förbundet inte har några konkreta fall och att man upplever frågan som stor och komplex.<sup>72</sup> Dock har man ännu inte kunnat se effekterna av tjänstemännens och akademikernas kollektivavtal, då det behövs mer tid för att se om de lyckats uppnå sitt mål, ett kollektivavtal som reglerar bemanningsfrågan med normerande verkan på den svenska arbetsmarknaden.

Teknikarbetsgivarna och Sveriges ingenjörer slöt den 19 mars 2010 ett kollektivavtal som påminner om tjänstemannaavtalet. Det står mycket kortfattat i kollektivavtalet att om arbetstagarsidan påvisar att arbetsgivaren har agerat på så vis att det kan anses som ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten till återanställning, 25 § LAS, ska en arbetsgrupp tillsättas som ska diskutera hur denna situation ska hanteras. Undermeningen är att problemet ska lösas genom diskussion och att båda parterna i och med avtalet ingått ett löfte om att

<sup>71</sup> [www.bemanningsforetagen.se/web/23\\_3\\_Tjm\\_normerar\\_bemanning.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/23_3_Tjm_normerar_bemanning.aspx)

<sup>72</sup> [www.bemanningsforetagen.se/web/23\\_3\\_Tjm\\_normerar\\_bemanning.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/23_3_Tjm_normerar_bemanning.aspx)

gemensamt finna en lösning. Att man har valt att bara införa dessa riktlinjer beror till största delen på att detta inte är något stort problem för denna sektor. Oftast kräver tjänsterna expertkompetens, vilket gör att denna yrkesgrupp inte är lika känslig som LO:s medlemmar. Det samma gäller för tjänstesektorn, där LAS inte är lika tydlig på grund av rak turordning, det vill säga att om en tjänst tas bort blir det per automatik arbetsbrist och det resulterar inte i någon turordningslista.<sup>73</sup>

Man kan summera fackförbundens begräsningar vid inhyrning som att de flesta ser kränkning av företrädesrätten som det stora problemet. I och med att många olika förändringar gjorts i denna avtalsrörelse kan detta indikera att förbunden ser inhyrning som ett aktuellt och svårhanterligt problem som man försöker komma till rätta med. Handelsanställdas förbund har genom sin fem veckors regel försöker få stopp på långsiktig inhyrning, dock har inga andra förbund följt deras exempel. Det beror troligtvis på att permanent inhyrning är ett mycket ovanligt förfarande av arbetsgivare och ses därför inte som ett akut problem i dagsläget.

Avslutningsvis kan man resonera kring hur bemanningsbranschen kan påverkas av de nya kollektivavtalsreglerna samt om avtalsrörelsen år 2012 också kommer att fokusera på att begränsa inhyrning. Det finns en risk för att bemanningsbranschen i och med de nya reglerna får problem att hyra ut personal till företag som sagt upp sina egna anställda. Om det visar sig att företrädesrätten har kränkts blir det dyrt för arbetsgivaren och bemanningsföretaget som då krävs på ekonomisk kompensation. Utmaningen blir då för bemanningsföretagen att antingen hitta nya kunder som inte är bundna av kollektivavtal innehållande begräsningar eller upprätta kundavtal så att de kan försäkra sig om att arbetsgivaren inte har sagt upp anställda som har företrädesrätt. På Urban Outfitters fanns det inga anställda kvar, vilket innebär att kollektivavtalsreglerna inte går att tillämpa på sådana förfaranden när man talar om en permanent inhyrd personal. Om den typen av agerande blir allt vanligare kan det finnas på agendan för 2012 års avtalsrörelse. Det verkar i alla fall rimligt att tro att kraven kommer att öka ännu mer i avtalsrörelsen kring inhyrning, särskilt med tanke på att så pass många medlemmar ansåg att anställningstryggheten var den viktigaste frågan att driva. De osäkra visstidsanställningarna kvarstår fortfarande för dessa medlemmar och det lär tas upp som en fråga i avtalsrörelsen igen. Att de troligtvis kvarstår beror på att visstidsanställningarna i LAS nyligen luckrades upp under den förra mandatperioden. I 2006/07 års proposition kan man

---

<sup>73</sup> Intervju med Christer Sjödin, 2010-09-09.

utläsa att syftet med lagändringen var att utöka möjligheterna för tidsbegränsade anställningar, inte begränsa dessa.<sup>74</sup> Det innebär att kollektivavtalsregleringar är den enda möjligheten för fackförbunden att reglera denna fråga på medlemmarnas begäran.<sup>75</sup> Om man byter perspektiv finns det också en möjlighet att konsulterna inom bemanningsbranschen ställer högre krav i nästa avtalsrörelse eftersom det är en växande grupp som vill ha bra anställningsvillkor och en mer stabil anställningsform. Man kan konstatera att det finns en mångfald av perspektiv och åsikter kring inhyrd bemanning, och att det är ett ämne som är värt att bevaka i avtalsrörelsen 2012.

### 3.3 Bemanningsavtalet

Bemanningsavtalet kommer redogöras mer ingående i detta avsnitt eftersom avtalet omnämns ett flertal gånger då det tillämpas på den inhyrda personalen som arbetar hos Urban Outfitters. LO:s samtliga medlemsförbund tecknade år 2000 ett nytt avtal för bemanningsföretagen, företag som hyr ut arbetskraft. Arbetsgivarorganisationen var Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund (TjfaG) inom Almega. Avtalet garanterade samma löneläge och samma anställningsvillkor för inhyrda arbetstagare som för de anställda på beställarföretaget. Avtalet gav också bemanningsföretagen rätt att hyra ut de anställda till olika typer av arbete som omfattas av de områden som uppges i avtalet. I avtalet fanns även ett antal begränsningar, bland annat att arbetet som utfördes inte fick strida mot andra regler om vem som fick utföra visst arbete.<sup>76</sup>

Det fanns två huvudmotiv med att teckna bemanningsavtalet. Det första var att anställda på bemanningsföretag skulle skyddas genom ett kollektivavtal för att garanteras motsvarande anställningsvillkor. Det andra syftet var att minska risken för konkurrens, social dumping, mellan olika grupper på en arbetsplats. Det skulle med andra ord inte löna sig att byta ut de egna anställda mot inhyrda som kunde vara billigare på grund av att de gavs lägre löner eller sämre villkor. Arbetsskyldigheten sträcker sig långt men begränsades av det egna kollektivavtalets område.<sup>77</sup> En styrka med bemanningsavtalet är att det ger arbetstagare rätt till heltid, man kan träffa överrenskommelse om visstid men då krävs det att arbetstagaren har en annan huvudsaklig syssla, exempelvis studier.

---

<sup>74</sup> Prop. 2006/07:111, s. 36.

<sup>75</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

<sup>76</sup> LO, s. 4.

<sup>77</sup> LO, s. 10.

### 3.4 Urban Outfitters – en unik lösning

Följden av att butikspersonalen gick över till Academic Works dotterbolag Acentra blev att Handelsanställdas förbund valde att sätta sig i förhandling med bemanningsföretaget om villkoren för arbetstagarna. Det berodde på att bemanningsavtalet har en reglering om ”neutrala löner” som innebär att uthyrd personal ska få löner som motsvarar den genomsnittliga lönen för den ordinarie personalen som arbetar med samma tjänst. I den här situationen blev konsekvensen att det inte fanns kvar någon ordinarie personal i butiken vars löner man kunde jämföra med. Det fanns med andra ord en risk för att den uthyrda personalen skulle få väldigt dåliga löner eftersom bemanningsavtalet inte har några mer specifika bestämmelser om ersättning. AD har i en dom, AD 2009 nr 94, tagit fasta på att om det saknas jämförbar grupp på arbetsplatsen kan man i stället göra en geografisk jämförelse där man börjar med ort och slutar med rike. Dock ville Handelsanställdas förbund försäkra sig om att de uthyrda arbetstagarna fick en korrekt lön och därför valde man att förhandla om det här mer ingående med Academic Work. Situationen spetsades till av att Acentra enbart omfattades av ett kollektivavtal som ingåtts med Elektrikernas fackförbund eftersom dotterbolaget endast hyrde ut elektriker. Lösningen blev att Academic Work och Handelsanställdas förbund kom överrens om att teckna ett lokalt kollektivavtal för Acentra, det så kallade detaljhandelsavtalet, som reglerar lägsta löner, ob-tillägg och anställningsvillkor. På det här viset kunde man garantera att butikspersonalen som skulle hyras ut till Urban Outfitters fick löner som var acceptabla inom detaljhandelsbranschen. Slutresultatet blev att Acentra tillämpade kollektivavtalet för detaljhandeln, som ett lokalt avtal på de butiksanställda, men blev samtidigt bundna av bemanningsavtalet. Detta var en unik lösning för ett unikt fenomen.

I bemanningsavtalet för arbetare ingår alla LO-förbunden, vilket innebär att uthyrd personal kan arbeta för arbetsgivare som är bundna till avtalet, såvida man har kompetensen som krävs för arbetet. Att man som anställd på Academic Work kan bli uthyrd till andra kunder är själva kärnan i bemanningsavtalet och grundtanken med bemanningsföretag. Detta gäller dock inte för de butiksanställda som har Acentra som arbetsgivare. Det innebär att om Urban Outfitters drar ner på personalstyrkan kommer butikspersonalen att få sluta på grund av arbetsbrist. Butikspersonalen kan med största sannolikhet inte bli uthyrd till något annat företag. Förklaringen till detta är att Acentra bara har anställt personal inom två yrken, elektriker och butikspersonalen som är uthyrd till Urban Outfitters. Det finns med andra ord inga andra områden inom bemanningsavtalet som Acentra har avtal om uthyrning med. Slutsatsen blir att



hela konstruktionen kring butikspersonal är arrangerad så att personalen enbart kan hyras ut till Urban Outfitters, vilket innebär att Acentra kan säga upp alla på grund av arbetsbrist, 7 § LAS, om Urban Outfitters väljer att exempelvis avveckla verksamheten i Sverige. De har ingen skyldighet att hitta nya arbeten till de som är tillsvidareanställda, till skillnad från de som är tillsvidareanställda med Academic Work som sin arbetsgivare.

I kapitel 2 konstaterades det att förfarandet som skett stred mot bemanningslagen och kunde ge straffrättsliga konsekvenser för parterna. Handelsanställdas förbund påtalade detta för arbetsgivarorganisationen Almega, som i det läget valde att fortsätta på samma spår trots de straffrättsliga konsekvenserna som förfarandet kunde leda till.<sup>78</sup> Det innebär att alla parter som var inblandade i Urban Outfitters-fenomenet var införstådda med att förfarandet inte var lagligt. Man kan resonera kring detta och konstatera att ingen av parterna troligtvis hade vunnit på att anmäla det ogiltiga tillvägagångssättet. Att finna lösningar är en del av den svenska arbetsmarknadens traditioner och att kompromissa går i linje med det. Om anmälan gjorts fanns det dessutom en stor risk för att butikspersonalen hade varit utan arbete idag, vilket inte låg i varken arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationens intresse.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att de som arbetar på Urban Outfitters idag har samma kollektivavtal som alla andra anslutna medarbetare i detaljhandelsbranschen. Det innebär att de har branschenlig lön, ob-tillägg etc. Dock skiljer de sig åt från andra i detaljhandeln eftersom de har ett bemanningsföretag som arbetsgivare, vilket gör att de också omfattas av bemanningsavtalet. Att de är anställda av ett dotterbolag till Academic Work kan medför en viss osäkerhet gällande framtiden då de inte kan hyras ut till andra företag om arbetsbrist skulle råda, vilket skiljer sig från konsulter anställda av Academic Work. Samtidigt får de i dagsläget en möjlighet att arbeta kvar på Urban Outfitters med förbättrade anställningsvillkor än tidigare. Den här händelsen visar på att kollektivavtalslösningar med inhyrd personal kan vara komplext, men det visar även på en viss flexibilitet i hur man kan kombinera kollektivavtal för att skydda arbetstagar, vilket var ursprungstanken med kollektivavtal redan i mitten av 1800-talet och som fortfarande är aktuellt år 2010.

---

<sup>78</sup> Intervju med Mikael Segel, 2010-09-16.

## 4 Fyra perspektiv

I detta kapitel redovisas det empiriska resultatet av fyra intervjuer som genomförts i syfte att belysa aktörerna som var inblandade i processen kring Urban Outfitters för att få deras syn på ämnet inhyrning. Aktörerna är ett bemanningsföretag (förmedlaren), ett kundföretag (användaren), en konsult (anställd i bemanningsföretag) samt en fackförening. Dock representerar dessa aktörer bara de fyra perspektiven och alla de intervjuade är med andra ord inte de faktiska parterna. Initialt presenteras de fyra intervjupersonerna och sedan redogörs intervju svaren som har grupperats kring olika teman. Syftet med kapitlet är att belysa hur de olika perspektiven ser på bemanningsbranschen och på vilket sätt branschen har påverkat dem. Samtliga uppgifter om intervjupersonerna har behandlats konfidentiellt i uppsatsen, med undantag för fackförbundets representant. Det innebär att tre personer och hälften av organisationernas namn är fingerade, vilket var ett krav för att intervjupersonerna skulle genomföra intervjuerna och delta i uppsatsen.

### 4.1 Introduktion

Rita arbetar på kundserviceföretaget ”Kundsupport AB” som ansvarig chef för ett kundserviceprojekt. I hennes roll som chef har hon arbetsgivaransvar för drygt 50 personer. Kundsupport AB har ojämn arbetsbelastning, vilket innebär att företaget ofta har en del av sin bemanning tillsatt av inhyrda konsulter. På Ritas projekt varierar antalet inhyrda mellan 5 – 25 procent.

Mikael Segel arbetar på Handelsanställdas förbund (Handels) som ombudsman på förhandlingsenheten. Mikael var med och förhandlade med Urban Outfitters och Academic Work, då han var en av de aktiva parterna som kom fram till den lösning som senare genomfördes med dotterbolaget till Academic Work.

Kajsa är studerande och arbetar extra som konsult för bemanningsföretaget ”Uniflex” parallellt med sina studier. Hon har fått två konsultjobb via bemanningsföretaget, ett jobb har varit på en fabrik och det andra har varit ett jobb som värvare av prenumeranter. Kajsa har varit anställd på ett äldreboende. Då arbetade hon inte som inhyrd konsult utan var tillsvidareanställd på äldreboendet.

Sanna arbetar på bemanningsföretaget ”Rent a student” (Rent) där hennes arbetsuppgift till huvudsak går ut på att hitta lämpliga konsulter till beställarföretagen. Det innebär att Sanna skriver jobbbannonser, har kontakt med beställarföretaget, genomför intervjuer, fakturerar för konsulter, tidsrapporterar med mer. De konsulter som arbetar hos bemanningsföretaget är främst studenter och unga akademiker.

## 4.2 Empiriskt resultat

Det empiriska resultatet har tematiserat i fem följande teman: Fördelar och nackdelar med inhyrning, Urban Outfitters och betydelsen av kollektivavtal, konsulternas vardag och villkor, lojalitet och att avancera samt framtiden.

### 4.2.1 Fördelar och nackdelar med inhyrning

Rita tycker inhyrda konsulter är en bra lösning när Kundsupport AB får en oväntat hög arbetsbelastning, konsultera hjälper till att avlasta de ordinarie medarbetarna. Konsulterna behövs också i det läget för att kunna svara på alla kundsamtalet så företaget når sina uppsatta mål för exempelvis kötid. Den stora fördelen med inhyrd personal är med andra ord att Kundsupport AB kan öka sin personalvolym fort. Rita ser även en fördel i att konsulterna har flexibla anställningsavtal. Exempelvis kan man avboka timanställda konsulter med en dags varsel och ska Rita avsluta en konsult behöver hon inte ta det samtalet med konsulten, det gör bemanningsföretaget. Sanna på Rent tror att arbetsgivare främst hyr in konsulter för att slippa arbetsgivaransvaret och för att det är väldigt flexibelt att avsluta personal. Om en arbetsgivare vill dra ner på sin personalstyrka får Rent stå för uppsägningskostnaden, fortsätter Sanna. Mikael på Handels anser att det som företagen kan vinna på med att hyra in konsulter är att de får hjälp att hitta personal med rätt kompetens. Mikael har kollegor som arbetar på IF Metall och de upplever att arbetsgivare tycker det är svårt att hitta arbetstagare med de specialistkunskaper som ibland krävs för arbetet. Han ser också en tendens att företag som är anslutna till Handels väljer att hyra in konsulter för att snabbt tillgodose ett ökat behov av personal under en arbetstopp, men lägger till att konsulterna ofta får göra det arbete som ingen annan vill göra. Kajsa instämmer i detta. När hon arbetade som konsult i fabriken upplevde hon att arbetsuppgifterna bestod av sådant som ingen annan orkade göra. Däremot var det tvärtom när hon arbetade som prenumerationsvärvare, då fick hon gå på utbildning, delta i tävlingar och ta mycket eget ansvar. Den enda skillnaden mellan konsulter och de anställda var att cheferna på säljföretaget tjtade lite extra om instruktionerna, annars var det ingen skillnad. Kajsa kan

ibland uppleva att konsulterna inte håller måttet, exempelvis är blyga när arbetet går ut på att prata med främmande människor, vilket blir en nackdel för beställarföretaget.

Det mest negativa med inhyrning är att det är dyrt för arbetsgivare och att konsulterna inte får lika bra kontakt med beställaren som den egna personalen har, menar Sanna. Hon tror det beror på att arbetsgivarna inte är lika engagerade i konsulterna. Dock håller inte Rita med om detta till fullo. Hon beskriver snarare hur konsulterna får samma dagliga uppföljning, utbildning och utvecklingssamtal som den övriga personalen på Kundsupport AB. Men hon kan också uppleva att vissa chefer på lägre nivå tror att det bara är att avsluta inhyrd personal, vilket Rita ser som ett slöseri med resurser. Om en inhyrd konsult inte fungerar, måste man börja med att prata med den personen för att hon eller han ska få möjlighet att förbättra sig, försätter Rita. De nackdelar som Rita ser är att inhyrda konsulter är dyra, det blir mer administrativt strul på grund av dubbla tidsrapporter och att kvalitén på konsulterna skiftar från gång till gång. Rita tror att det beror på att bemanningsföretagen inte har samma känsla för vad tjänsten kräver som en intern rekryterare har. Konsulten Kajsa berättar att på äldreboendet där hon arbetade upplevde den ordinarie personalen att de inhyrda konsulterna inte var ett trevligt inslag. Personalen tyckte att konsulterna var långsamma, väldigt sociala och inte kunde känna av situationer eftersom de saknade personkännedom om både de äldre och om den ordinarie personalen. De inhyrda konsulterna tyckte å andra sidan att det var mycket positivt att arbeta inom äldreboende på ett mer omväxlande sätt. Kajsa säger att hon troligtvis skulle välja att arbeta som inhyrd inom äldreomsorgen i stället för att vara anställd, med tanke på att arbetet kan bli väldigt enformigt.

#### 4.2.2 Urban Outfitters och betydelsen av kollektivavtal

Sanna på Rent upplever att det i bemanningsbranschen talades mycket om Academic Work i samband med publiciteten av Urban Outfitters-fenomenet. Bemanningsföretaget fick extremt mycket kritik för sitt agerande, troligtvis både internt och externt, tror Sanna. Sanna anser att bemanningsbranschen har luckrat upp den svenska modellen en aning, genom att det finns arbetsgivare som försöker kringgå LAS med hjälp av bemanningsföretag. Hennes intryck är att arbetsgivare rent generellt är för kollektivavtal. Rita tycker kollektivavtal är viktigt, men hon är inte alltid så säker på att personalen inser vidden av att vara bunden av ett avtal. Dock märker hon att både konsulter och anställda ser det som en trygghet gälland löner, semestrar etc. Sanna kan inte se någon trend i att företag vill hyra in konsulter permanent. De fördelar hon kan se

med permanent uthyrning för bemanningsföretag är att man slipper rekryteringskostnad eftersom personalen är den samma och att bemanningsföretagen får betalt för varje timme som konsulterna arbetar, vilket gör att det tickar in mycket pengar. Konsulter som ett kortsiktigt komplement till den ordinarie personalen kan vara bra, men som en långvarig lösning blir det inte ett gynnsamt klimat på arbetsmarknaden, menar Mikael på Handels. Rita kan i vissa situationer tänka sig att hyra in konsulter permanent, exempelvis när de anställda inte uppnår de resultat man förväntat sig och för att slippa administration såsom löner. Men Rita tror inte att det är någon lösning i realiteten eftersom det är väldigt dyrt med inhyrda konsulter och de skulle dra ner bruttovinsten för företaget. Mikael tycker det är naivt av beställarföretagen att tro att det blir billigare om man väljer att hyra in konsulter permanent i stället för att ha egen anställd personal. Han menar att beställarföretagen får betala samma summa ändå, eftersom bemanningsföretagen lägger på dessa kostnader på uthyrningskostnaden. Som ombudsman hoppas Mikael att de nya kollektivavtalsreglerna kommer att leda till att beställarföretag struntar i att hyra in personal för att de nya reglerna blir för komplicerade. Den stora vinsten tror han blir att konsulterna slipper hamna i kläm mellan de ordinarie medarbetarna och arbetsgivaren, exempelvis när företrädesrätten har kränkts. Mikael är övertygad om att det inte bara är ordinarie anställda som tycker att kollektivavtal är viktigt, utan att konsulter tycker det också. Han föreslår att man ska införa introduktioner från fackförbundens sida på företag som hyr in konsulter, för att där informera om kollektivavtalens betydelse och att det är viktigt att få bra villkor även om man arbetar som konsult. Kajsa tycker det är av betydelse att ha kollektivavtal både som konsult och anställd, eftersom det ger en garanterad lön och obersättning, det känns också tryggt att ha facket bakom sig om det blir problem. Sanna tror att de nya kollektivavtalsreglerna säkert kommer att hämma bemanningsbranschen, men menar samtidigt att branschen har fyllt ett behov av flexibla anställningar på arbetsmarknaden som tidigare saknats.

#### 4.2.3 Konsultens vardag och villkor

Många av de som är anställda på Rent är studenter och unga akademiker, berättar Sanna. Det finns flera bemanningsföretag som fokuserar på den målgruppen. Det beror på att konsulter under 24 år har en lägre lönenivå än äldre, vilket gör att det kostar mindre för arbetsgivaren att hyra konsulterna, samtidigt som konsulterna arbetar hårt för att få meriter i arbetslivet. Det gör dem till en tacksam grupp att arbeta med överlag, förklarar Sanna. Sanna berättar också att studenterna kan arbeta hur länge som helst, utan att bli tillsvidareanställda eftersom de går på

ett avtal för bisyssla. Det gör att man kan avsluta en konsult med ett avtal för bisyssla på dagen på grund av att personen har en annan sysselsättning. Om man inte har ett avtal för bisyssla går man på ett annat avtal som ger rätt till uppsägningstid och en garantilön i fall det inte finns något arbete. Under uppsägningstiden är konsulterna skyldig att ställa upp och arbeta inom den kollektivavtalssektorn som man ingår i under uppsägningstiden, vägrar konsulten tre gånger uteblir ersättningen, berättar Sanna. Rita bekräftar att de inhyrda konsulterna på Kundsupport AB inte har någon uppsägningstid, utan får gå på dagen om de inte lyckas prestera som förväntat. Rita berättar att många inhyrda konsulter hoppas på att få en anställning i förläggningen, men att de inte får övertas från bemanningsföretaget förrän det gått tre månader. Under den perioden inser många inhyrda konsulter att de har sämre lön, ingen provision och att de har en instabilare arbetssituation i jämförelse med den ordinarie personalen. Många orkar inte vänta tre månader konstaterar Rita, de väljer att söka andra jobb i stället. Detta stärker den verklighet som Mikael beskriver, om att konsulter i bemanningsbranschen blir sämre behandlade än den ordinarie personalen, inte nödvändigtvis av beställaren utan på grund av de sämre villkoren.

Sanna beskriver det så här ”en missnöjd anställd är viktigare än en missnöjd inhyrd”, hon menar att anställda är svårare att avsluta och därför investerar man mer i den egna personalen. Mikael ser en ny trend i att beställarföretag hotar den ordinarie personalen med att de kommer att hyra in konsulter om personalen exempelvis inte vill gå upp i tid eller dylikt. Sanna tror att konsulterna måste vara snabbare med att lära sig nya arbetsuppgifter och det krävs större social kompetens än anställda. Kaja är inne på samma spår, men menar att hon snarare har utvecklats genom att arbeta som konsult genom att hon blivit mer flexibel och social. Mikael förklarar att det krävs mer av konsulter för att de kan hyras ut inom hela kollektivavtalets tillämpningsområde, vilket gör att konsulterna måste kunna anpassa sig snabbt till nya situationer. Kajsa tror att anledningen till att unga människor arbetar som konsulter är för att det är svårt att få arbete överhuvudtaget om man inte har så mycket meriter, vilket gör att man inte bryr sig om man arbetar för ett bemanningsföretag eller ett annat företag. Det viktigaste är att man får en inkomst. Fördelen med att vara konsult parallellt med studierna är att man inte är tvungen att arbeta ett visst antal timmar, man får arbeta med varierade uppgifter och det är ett bra sätt att komma in på arbetsmarknaden, berättar Kajsa. En nackdel som hon ser är att man får veta sent om man får jobba, vilket gör arbetet svårplanerat. Kajsa tycker att den största skillnaden mellan att vara anställd och konsult är att när man är anställd lär man sig arbetet på ett annat sätt, man känner inte alltid den säkerheten när man är konsult. Ibland känns det

otryggt om det skulle hända något, eftersom det är svårt att som konsult veta vem som är ansvarig chef, säger Kajsa. Sanna upplever att man på Rent försöker vara tydlig med vem som är som ansvarig chef genom att man skriver vem det är på anställningsavtalet.

#### 4.2.4 Lojalitet och att avancera

Kajsa känner en stor lojalitet mot Uniflex, hon tror att det beror på att hon för det mesta får roliga uppdrag och att de ansvariga på bemanningsföretaget ofta ringer henne för att fråga hur det har gått, till skillnad i från beställarföretagen där hon aldrig pratat med någon chef. Kajsa tror inte att hon kan avancera inom Uniflex, möjligtvis att hon kan få en anställning hos ett beställarföretag. På äldreboendet hade hon möjlighet att avancera och bli teamledare, men det är ingenting som Kajsa i dagsläget känner är aktuellt. Rita kan uppleva det som att konsulterna blir en del av Kundsupport AB när det går bra, men när det går mindre bra talar man sinsemellan om att konsulterna är problemet. De bli en kollektiv syndabock i stället för individer. Rita tycker inte det är märkligt om konsulterna inte känner samma lojalitet, med tanke på att de ses som en egen grupp samt att de inte omfattas av de förmåner som anställda är berättigade till, exempelvis rikskuponger. Däremot säger Rita att Kundsupport AB gärna tar över konsulter efter tre månader som har presterat goda resultat, men då räcker det inte med att konsulten är bra utan personen måste vara riktigt duktig på grund av den förkortade provanställningstiden. Sanna tror inte att konsulterna som arbetar för Rent känner en lojalitet till företaget, det krävs en lojal arbetsgivare för att man ska få lojala medarbetare. Hon frågar sig: hur kan man känna att bemanningsföretag är lojala arbetsgivare om man som konsult kan bli avslutad på dagen? Däremot upplever hon att många konsulter arbetar hårt och tar sitt arbete på allvar för att få bra referenser inför framtiden, en sådan typ av lojalitet försöker hon uppmuntra genom att hålla utkik efter spännande uppdrag till dem. De kan med andra ord avancera horisontellt inom andra uppdrag, men inte klättra vertikalt inom Rent.

#### 4.2.5 Framtiden

Mikael tror att de nya reglerna i kollektivavtalen kommer att begränsa inhyrning av konsulter och han ser inte att kollektivavtalens betydelse kommer att urholkas. Han menar att det är alldeles för få arbetsgivare idag som agerar som Urban Outfitters och tror att om förfarandet blir vanligare kommer anställda att sätta hårt mot hårt. Däremot tror han att kraven kommer att öka inför avtalsrörelsen 2012 genom att medlemmarna har framfört önskemål om att Handels ska agera mer. Han lägger dock till att vissa arbetsgivare inte ska ha personalansvar och den

gruppen som är medvetna om det kanske utnyttjar idén med att hyra in all personal permanent. Om begränsningarna i kollektivavtalen skulle innebära att Rita bara kunde hyra in konsulter under kortare perioder, skulle hon förmodligen få det svårt, eftersom hon arbetar i en bransch med kraftigt varierande behov, säger hon. Sanna konstaterar att på kort sikt kan det vara positivt att arbeta som konsult, men ur ett långsiktigt och framtida perspektiv är det mycket förmånligare att vara anställd på ett företag än på Rent.

### 4.3 Sammanfattning

Man kan sammanfatta svaren som att alla aktörerna kan se positiva och negativa aspekter av inhyrning, men att den part som riskerar att drabbas mest negativt är konsulten. Orsakerna till det kan bero på att konsulten blir väldigt utlämnad i sitt kringflackande arbete och till stor del beror på beställarens syn på inhyrning. Det innebär att arbetet som konsult kan öppna dörrar till spännande arbeten, men kan också vara enformigt och att man får arbeta med uppgifter som ingen annan vill göra. Studenter verkar överlag ha en positiv inställning till detta, men ingen av de intervjuade ser en framtid som konsult på grund av otryggheten, det är exempelvis svårt att få lån som inhyrd konsult. Ingen av aktörerna verkade tro att de kunde tjäna någonting på att ha en permanent inhyrd personal, och speciellt Rita påpekade att det kunde vara förödande för företagets ekonomi. Samtliga aktörerna tyckte kollektivavtal var av betydelse. Dock verkade det som om unga konsulter inte brydde sig särskilt mycket om kollektivavtalen förrän de insåg att de hade sämre villkor än den ordinarie personalen. Utifrån aktörernas svar kan man konstatera att bemanningsbranschen är ett accepterat fenomen på den svenska arbetsmarknaden och har skapat en flexibilitet inom arbetslivet, och att med största sannolikhet kommer att finnas kvar i framtiden.



## 5 Diskussion och slutsatser

Följande diskussion utgår från frågeställningarna som handlar om rättskällor, kollektivavtal, personaluthyrningens aktörer samt permanent och tillfällig inhyrning. Avslutningsvis presenteras ett antal slutsatser och förslag på vidare forskning.

### 5.1 Diskussion

Det finns ingenting i rättskällorna som förbjuder inhyrning av konsulter från bemanningsföretag. Det går inte heller att utläsa att det skulle vara någon skillnad mellan permanent och temporär inhyrning, såvida konsulterna arbetar under allmänt godtagna anställningsförhållanden. Däremot finns det begränsningar i bemanningslagen som förbjuder förfaranden av det slag som skedde i Urban Outfitters-fenomenet. Lagstiftning om inhyrning är liberal i Sverige, men där har en gräns dragits. Tanken bakom den gränsdragningen är troligtvis att arbetstagares svagare ställning inte ska försvagas ytterligare, vilket är en risk om arbetsgivaren får utökade befogenheter. Det har å andra sidan visat sig att om ingen av parterna anmäler händelsen blir konsekvensen att lagen blir verkningslös. Rättspraxis på området kan troligtvis komma i framtiden såvida fler företag väljer att agera som Urban Outfitters om förfarandet anmäls. Det är inte heller orimligt att doktrin kommer att behandla ämnet inhyrning mer ingående, särskilt eftersom bemanningsfrågan har fått ta mer plats i avtalsrörelsen än tidigare.

Att beställarföretag väljer att hyra in personal temporärt kan beror på att man vill anpassa antalet medarbetare i samband med variation av arbetsbelastning samtidigt som man vill behålla kärnkompetensen, men kan även bero på de indirekta kostnader som företaget slipper. Inhyrning blir ett flexibelt sätt att öka och minska personalstyrkan vid ordinarie personals frånvaro eller vid arbetstoppar. Bemanningsföretag kan även anlitas i syfte att rekrytera personal till beställarföretag. Det stora minuset för beställarföretag som använder sig av ett bemanningsföretag är att det är dyrt att hyra in personal. Den kostnaden kan begränsa företagets möjligheter att vara konkurrenskraftiga om exempelvis deras bruttovinst drabbas. Det är förmodligen en av många anledningar till att företag med högre kompetenskrav inte hyr in all personal. Det skulle helt enkelt bli en för stor ekonomisk belastning. En möjlighet kan vara att hyra in ett fåtal konsulter med specialkompetens för att höja kunskapsnivån på företaget och därigenom utveckla den ordinarie personalen. Det generella påslaget jämfört med

att anställa i egen regi är lägre vid inhyrning av arbetare än vid inhyrning av tjänstemän. Det är överlag jämförelsevis billigt att hyra in okvalificerade arbetare. En risk med detta är att ordinarie personal som arbetar med okvalificerade arbeten i framtiden kan bli utkonkurrerade av inhyrda konsulter som är billigare och därför är mer lönsamma för beställarföretagen.

En anledning till att Urban Outfitters valde att hyra in personal permanent var att de inte behövde ta arbetsgivaransvaret. Detta kan ses som aningen motstridigt, med tanke på att beställaren aldrig blir helt fri från arbetsgivaransvaret, eftersom beställaren fullgör de arbetsledande funktionerna. Dessutom kvarstår även vissa administrativa sysslor som exempelvis tidsrapportering. En eventuell bieffekt med permanent inhyrning för beställarföretagen kan vara att de förlorar ”know-how”. Det innebär ”tyst kunskap” om företaget, produkter, bästa sättet att göra en sak etc. Det beror på att de inhyrda inte besitter den kunskapen då det krävs erfarenhet inom ett företag för att lära sig detta. Eftersom konsulterna sällan stannar i flera år kommer de troligtvis aldrig att utveckla ”know-how”. Det finns också en risk för att de inhyrda inte känner samma lojalitet mot beställarföretaget som de ordinarie anställa eftersom konsulterna aldrig vet hur länge de får vara kvar. En annan negativ aspekt är att de inhyrda konsulterna inte kompetensutvecklas i samma utsträckning som ordinarie personal eftersom det är upp till beställarföretagen om de vill vidareutbilda konsulterna. Konsulterna får inte heller samma möjlighet att avancera inom ett företag såvida de inte får anställning hos ett beställarföretag, vilket inte är möjligt vid permanent inhyrning.

Om permanent inhyrning skulle bli vanligare går detta stick i stäv med grundtanken om bemanningsföretagens flexibilitet, eftersom permanent inhyrning inte ger samma möjlighet att flytta runt konsulter. En annan konsekvens är att, om beställarföretaget väljer att sluta hyra in konsulter har bemanningsföretaget väldigt snabbt ett överskott av personal som de måste erbjuda nya arbeten till. Om bemanningsföretagen vill kringgå detta måste de konstruera den permanenta inhyrningen på samma sätt som Academic Work gjorde med Urban Outfitters. Konstruktionen innebär att, om Urban Outfitters väljer att inte hyra in personal längre kommer de inhyrda att få sluta på grund av arbetsbrist hos Academic Works dotterbolag, såvida de inte är utbildade elektriker.

I propositionerna kan man följa personaluthyrningens utveckling, från att inhyrning varit väldigt begränsad till dagens obegränsade resurs. Propositionerna om inhyrning har ändrats i takt med samhällsutvecklingen, där lagstiftarna har försökt att komma åt de aktuella

arbetsmarknadsproblemen i rådande tid. De lagförändringar som gjorts har lett fram till att permanent inhyrning idag är en realitet. I Sverige är det relativt vanligt att inhyrda konsulter får en tillsvidareanställning hos ett beställarföretag. Tanken bakom lagändringarna har varit att anställningar i ett bemanningsföretag kan ses som en bra väg för arbetslösa in på den ordinarie arbetsmarknaden. Detta har bland annat varit syftet med den nya bemanningslagen och åtgärderna med att öppna upp möjligheten för fler visstidsanställningar. Dock finns det, vilket tidigare konstaterades, en risk för att inhyrd personal snarare cirkulerar mellan tillfälliga arbeten och arbetslöshet. Man kan fråga sig om bemanningssektorn är ett bra sätt för arbetslösa att erhålla permanenta arbeten eller inte. Om permanent inhyrning skulle bli vanligare skulle en effekt kunna bli att personalen cirkulerar mindre mellan olika företag.

Inhyrning leder till en mer flexibel och rörlig arbetsmarknad där det finns möjlighet att arbeta inom ett flertal olika områden. Det är en bransch där studenter och unga akademiker har möjlighet att få in en fot på arbetsmarknaden och som eventuellt kan leda till en anställning hos ett beställarföretag. Bemanningsbranschen har utvecklats som ett flexibelt komplement till den mer solida arbetsmarknaden, men står inför nya framtida utmaningar. En sådan utmaning kan förutom kollektivavtalsregleringarna vara att de inhyrda konsulterna i allt högre utsträckning ställer högre krav på bemanningsföretagen för att få bättre villkor och en utökad anställningstrygghet. Om bemanningsföretagen uppfattas som en mer stabil arbetsgivare, skulle de kunna attrahera andra målgrupper, och därmed utöka sin kunskapsbank för att kunna hyra ut konsulter till mer kvalificerade arbeten.

## 5.2 Slutsatser

Bemanningsfrågan har varit en av de mest omdebatterade frågorna i årets avtalsrörelse. Trots att parterna stått långt ifrån varandra har frågan till viss del reglerats genom kollektivavtal. Kollektivavtalsregleringar som begränsar inhyrning är snarare en efterliknelse av den tidigare lag (1991:746), där ursprungstanken var att inhyrning skulle föranledas av ett tillfälligt behov av arbetskraft. Skillnaden är att dagens kollektivavtalslösningar går steget längre då de infört en fem veckors begränsning, medan lag (1991:746) tillät fyra månader. Man kan dra slutsatsen att kollektivavtalsbegränsningarna inte är anpassade till dagens eller knappt till 1990-talets arbetsmarknad. Risken finns att om beställarföretagen begränsas i större utsträckning kan de bli mindre konkurrenskraftiga i jämförelse med exempelvis företag i andra EU-länder. Det återstår att se hur de överenskomna kollektivavtalslösningarna kommer att fungera i praktiken och vilka

effekter det kan bli. Sannolikt kommer Arbetsdomstolens dom i Marabou-målet, oavsett utgång, att sätta regleringarna på prov och avgöra hur bemanningsfrågan kommer att hanteras i nästa avtalsrörelse. Att kollektivavtalens betydelse i förlängningen urholkas som ett resultat av inhyrning är inte troligt i dagsläget, med tanke på att alla de etablerade bemanningsföretagen är kollektivavtalsslutna. Att svenska arbetsgivare skulle välja bort ordinarie personal för att slippa vara kollektivavtalsbundna känns inte rimligt, men kan eventuellt bli ett framtida problem.

Utifrån Urban Outfitters-fenomenet kan man också dra ett antal slutsatser. För det första kan bemanningsföretag vara en alternativ arbetsgivare om man arbetar på ett företag utan kollektivavtal med försämrade anställningsvillkor. De anställda på Urban Outfitters hade exempelvis ingen pension eller ob-ersättning. För det andra kan det vara en fördel med förfarandet om företaget har sin bas i ett annat land, med tanke på att det då kan saknas en vardaglig kontakt med arbetsgivaren. Den tredje slutsatsen blir att arbetsgivare med anglosaxisk bakgrund kan ha ett mer restriktivt förhållande till kollektivavtal, då de har en annan arbetsmarknadstradition där man motsätter sig kollektivavtal i betydligt större utsträckning.

Möjligheten att hyra in personal är idag en avgörande faktor för många företag som vill vara flexibla och erhålla rätt kompetens, samtidigt finns det en del arbetsgivare som ser inhyrning som ett alternativ för att exempelvis kringgå LAS. Vissa av personaluthyrningens aktörer tycker att bemanningsföretag ska begränsas, medan andra menar att de inte ska regleras överhuvudtaget. Vill man ha en förändring i framtiden måste det finnas en politisk vilja att begränsa inhyrning, något som inte verkar vara aktuellt idag. Permanent inhyrning är ett sällsynt och unikt förfarande och kan vara en möjlighet för arbetsgivare som av någon anledning inte vill ta det arbetsgivaransvar som förväntas. Slutsatsen blir att permanent inhyrning inte kan ses som en framtida trend, men kan vara ett alternativ för ett fåtal arbetsgivare.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att inhyrning är ett omdebatterat ämne som skapar starka reaktioner. Dock tror ingen av aktörerna att bemanningssektorn kommer att försvinna. Detta gäller såvida bemanningssektorn följer med i samhällsutvecklingen med ambitionen om att fortsätta vara ett flexibelt alternativ på den svenska arbetsmarknaden. De allra flesta aktörerna ser inte permanent inhyrning som en positiv utveckling, men inte heller som trend bland arbetsgivare. Dock skapar permanent inhyrning en oro där alla parterna vill skydda sina

intressen. Utifrån den amerikanska artikeln om sambandet mellan regleringen på arbetsmarknaden och efterfrågan av konsulter från bemanningsföretagen kan man dra slutsatsen till den svenska arbetsmarknaden. Den första slutsatsen blir att om LAS och bemanningslagen skulle bli mer reglerad till arbetsgivarnas nackdel blir en tänkbar effekt att efterfrågan av inhyrd personal ökar. Samma effekt skulle kollektivavtalsregleringarna kunna få i framtiden om fackförbunden begränsar reglerna i för stor utsträckning. Man kan också dra slutsatsen att om LAS och bemanningslagen inte förändras kommer inte heller efterfrågan av inhyrd personal att öka. Om det fortsätter i den riktningen finns det ingen anledning att tro att fler arbetsgivare kommer att välja inhyrda konsulter framför egna medarbetare som Urban Outfitters gjorde.

### 5.3 Förslag på vidare forskning

Den här uppsatsen har inte berört den ordinarie personalens perspektiv när arbetsgivare väljer att hyra in konsulter. Ett förslag på fortsatt forskning kan därför vara att undersöka hur den ordinarie personalen upplever att anställningstryggheten blir påverkad, hur deras arbetssituation förändras och om de ser inhyrd personal som en tillgång eller en belastning. Detta kan ge nya kunskaper om personaluthyrning ur de anställdas synvinkel, arbetsvillkor och dess konsekvenser. Kunskaper som kan vara av värde för organisationer som överväger att använda sig av inhyrda konsulter eller vill utöka företagets befintliga personaluthyrning. Studien kan också fördjupa förståelsen för hur det är att arbeta inom ett företag som hyr in personal och de specifika behov som är betydelsefulla för både inhyrd och ordinarie personal.

# Referensförteckning

## Offentligt tryck

Proposition 1975/76:105 *med förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Proposition 1990/91:124 *om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.*

Proposition 1992/93:218 *om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet.*

Proposition 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Proposition 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning.*

Rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. EGT 2008 L 327/9.

## Litteratur

Adlercreutz, A. (1964). *Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt.* P.A. Norstedt & Söners förlag.

Autor, D. (2003). *Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing.* Journal of Labor Economics, Vol. 21. (Hämtad 2010-10-10 från <http://econ-www.mit.edu/files/589>).

Autor, D. & Houseman, S. (2009). *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments stencil.* MIT Department of Economics, NBER and W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Cambridge and Kalamazoo, Michigan. (Hämtad 2010-10-11 från <http://econ-www.mit.edu/files/596>).

Bronstein, A S. (1991), *Temporary Work in Western Europe – Threat or Complement to Permanent Employment?* International Labour Review, 130(3). pp. 29-35.

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Liber AB.

Bylund, B. & Viklund, L. (2008). *Arbetsrätt i praktiken – en handbok.* Norstedts Akademiska Förlag.

Hansson, M. (2010). *Kollektivavtalsrätten – En rättsvetenskaplig berättelse.* Iustus Förlag.

Hettne, J. & Otken Eriksson, I.(red.) (2005). *EU-rättslig metod – Teori och genomslag i svensk rättstillämpning.* Norstedts Juridik.

Houseman, S N., Kalleberg, A L., & Erckcek, G A. (2003). *The Role of Temporary Help Employment in Tight Labor Markets*. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57. pp. 105-127.

Källström, K. & Malmberg, J. (2009). *Anställningsförhållandet*. Iustus Förlag.

LO. (2000). *Bemanningsavtalet – En enkel handbok*. LO-distribution.

Medlingsinstitutet. (2007). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007*. Rapport utgiven av Medlingsinstitutet. (Hämtad 2010-09-07 från [www.mi.se/pdfs/pdfs\\_2008/mi\\_arsrapp07%2808%29ori\\_skm.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2008/mi_arsrapp07%2808%29ori_skm.pdf)).

Medlingsinstitutet. (2009). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*. Rapport utgiven av Medlingsinstitutet. (Hämtad 2010-09-13 från [www.mi.se/pdfs/pdfs\\_2010/MI\\_arsrapp\\_feb2010\\_ori\\_skm.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2010/MI_arsrapp_feb2010_ori_skm.pdf)).

Melander, J. & Samuelsson, J. (2003). *Tolkning och tillämpning*. Iustus Förlag

Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Department of Social Sciences. Mid Sweden University.

Starrin, B. & Svensson, P-G. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Studentlitteratur.

Storrie, D. (2003). "The regulation and growth of contingent employment in Sweden" i Bergström, O. & Storrie, D. (red). *Contingent Employment in Europe and United States*. Cheltenham: Edward Elgar.

Unionen. (2008). *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?* Utgiven av Unionen. Tnr: 1078:1 (Hämtad 2010-10-07 från: [www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Best%20och%20ladda%20ner/Rapporter/Bemanningsbranschen.pdf](http://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Best%20och%20ladda%20ner/Rapporter/Bemanningsbranschen.pdf))

## **Rättspraxis**

AD 1980 nr 54

AD 1996 nr 56

AD 2003 nr 4

AD 2007 nr 72

AD 2009 nr 10

AD 2009 nr 94

## Elektroniska källor

[www.bemanningsforetagen.se/web/23\\_3\\_Tjm\\_normerar\\_bemanning.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/23_3_Tjm_normerar_bemanning.aspx)

Publicerad: 23 mars 2010. Senast ändrad: 23 mars 2010.

[www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda](http://www.handelsnytt.se/snart-ett-ar-som-inhyrda)

Publicerad: 6 oktober 2010. Senast ändrad: 7 oktober, 11:54.

[www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/0D63025DCEA50F6AC12576DD00523816?OpenDocument](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/0D63025DCEA50F6AC12576DD00523816?OpenDocument)

Publicerad: 7 mars 2010. Senast ändrad: 7 mars 2010.

[www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/352FAE63CACAA9C0C12576E0004AD571?OpenDocument](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/352FAE63CACAA9C0C12576E0004AD571?OpenDocument)

Publicerad: 9 mars 2010. Senast ändrad: 9 mars 2010.

[www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/7B3AD16EE517E943C12576DD0055FC64?OpenDocument](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/7B3AD16EE517E943C12576DD0055FC64?OpenDocument)

Publicerad: 10 mars 2010. Senast ändrad: 10 mars 2010.

[www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article106849.ece](http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article106849.ece)

Publicerad: 30 november 2009 kl 16:04. Senaste ändrad: 1 december 2009, 08:36.

[www.mi.se/om\\_medling/lev3\\_mn\\_avtalsrorelse.html](http://www.mi.se/om_medling/lev3_mn_avtalsrorelse.html)

Publicerad: 15 mars 2010. Senast ändrad: 2 september 2010

[www.svd.se/.../anstallda-pa-urban-outfitters-sparkas-efter-krav-pakollektivavtal\\_3854941.svd](http://www.svd.se/.../anstallda-pa-urban-outfitters-sparkas-efter-krav-pakollektivavtal_3854941.svd)

Publicerad: 27 november 2009, 01:32. Senast ändrad: 27 november 2009, 21.38.

[www.svd.se/.../protesterna-mot-urban-outfitters-vaxer\\_3871645.svd](http://www.svd.se/.../protesterna-mot-urban-outfitters-vaxer_3871645.svd)

Publicerad: 30 november 2009, 19.11. Senast ändrad: 30 november 2009, 21.20

[www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen\\_3860283.svd](http://www.svd.se/.../urban-outfitters-sager-upp-alla-anstallda-handels-de-fick-kollektivavtal-bakvagen_3860283.svd)

Publicerad: 27 november 2009, 21.55. Senast ändrad: 27 november 2009, 21.56.

[www.vinge.se/Secure/newsletters/Vinge\\_Nyhetsbrev\\_maj\\_2010.pdf](http://www.vinge.se/Secure/newsletters/Vinge_Nyhetsbrev_maj_2010.pdf)

Publicerad: 1 maj 2010. Senast ändrad: 1 maj 2010.

## Övriga källor

Kajsa, Konsult på Uniflex, personlig intervju den 15 september 2010.



Rita, Chef för kundserviceprojekt på Kundsupport AB, personlig intervju den 21 september 2010.

Sanna, Rekryteringsansvarig på Rent a student, personlig intervju den 15 september 2010.

Segel, Mikael, Ombudsman på Handelsanställdas Förbund, personlig intervju den 16 september 2010.

Sjödin, Christer, Ombudsman på Sveriges Ingenjörer, telefonintervju den 9 september 2010.