

# Ett gemensamt ansvar

*- En undersökning av ansvarsfördelningen, oklarheter och  
risker i bemanningsbranschens trepartsförhållande*

Isabel Holm

&

Rebecka Svennerstedt

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2014

Handledare

Dr. Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar .....</b>	<b>6</b>
<b>Definitioner .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Inledning.....</b>	<b>8</b>
1.1 Bakgrund och ämne .....	8
1.2 Syfte och frågeställning .....	9
1.3 Avgränsningar.....	9
1.4 Metod och material .....	10
1.5 Disposition.....	11
<b>2. Bemanningsbranschens kontext.....</b>	<b>13</b>
2.1 Varför finns bemanningsföretag? .....	13
2.2 Bemanningsföretagens framväxt .....	14
2.3 Trepartsförhållandet.....	15
<b>3. Bemanningsbranschens reglering .....</b>	<b>17</b>
3.1 Bemanningsdirektivet 2008/104/EG .....	17
3.2 Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.....	18
3.3 Kollektivavtalsregleringen.....	19
<b>4. Arbetsledningsrätt.....</b>	<b>21</b>
4.1 Arbetsledningsrättens syfte och funktion .....	21
4.2 Ansvarsfördelningen.....	22
4.3 Risker med trepartsförhållandet.....	24
4.4 Sammanfattning.....	25
<b>5. Arbetsmiljö.....</b>	<b>27</b>
5.1 Arbetsmiljölagens syfte och funktion.....	27

5.2	Ansvarsfördelningen.....	28
5.3	Risker med trepartsförhållandet.....	30
5.4	Sammanfattning.....	31
<b>6.</b>	<b>Diskriminering.....</b>	<b>32</b>
6.1	Diskrimineringslagens syfte och funktion.....	32
6.2	Ansvarsfördelningen.....	33
6.3	Risker med trepartsförhållandet.....	36
6.4	Sammanfattning.....	37
<b>7.</b>	<b>Analys.....</b>	<b>38</b>
7.1	Ansvarsfördelning.....	38
7.2	Risker med trepartsförhållandet.....	41
<b>8.</b>	<b>Avslutande ord.....</b>	<b>44</b>
<b>9.</b>	<b>Käll- och litteraturförteckning.....</b>	<b>46</b>

# Summary

Temporary work agencies operate on a business model based on the idea of hiring workers and placing them in assignments at other companies. This model has proved to be beneficial on the labour market in response to the increasing competitive pressure, the need of flexibility and a bigger variation of workforce. The Swedish labour law model is traditionally built on an employment contract between an employer and the employee, who performs work duties on behalf of the employer. To summarize; there is normally a two part relationship in the labour market. In an employer-employee relationship between a temporary work agency and a consultant, however, there is an additional party; the user firm. Accordingly, the correlation has been modified to a triangular relationship in which all three parties are dependant on each other.

There is a civil law agreement in place between the temporary work agency and the user firm. What labour management rights, work environment and discrimination all have in common, is that in a trilateral relationship, responsibilities are divided between two parties. However, the division differs between the different sections. Labour law legislation refers to the protection of consultants in such a triangular relationship. Though there are still occurrences of consultant's being caught outside of everyone's legal responsibility, as the legislation isn't bulletproof in practice. Consequently, ambiguities will occur as temporary workers have two parties to answer to.

# Sammanfattning

Bemanningsföretag arbetar efter en affärsidé att hyra ut arbetstagare till företag. Denna affärsidé har visat sig gynnsam på arbetsmarknaden som svar på en ökad konkurrens, behovet av flexibilitet och större variation av arbetskraft. Den svenska arbetsrätten är traditionellt sett uppbyggd på ett anställningsavtal mellan en arbetsgivare och den arbetstagare som utför arbete åt arbetsgivarens vägnar. Med andra ord föreligger normalt en tvåpartsrelation på arbetsmarknaden. I ett anställningsförhållande mellan bemanningsföretag och konsult finns en ytterligare part, kundföretaget. Således förändrats relationen till tre av varandra beroende aktörer.

Det föreligger ett civilrättsligt avtal mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Gemensamt för arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering i en trepartsrelation är att ansvarsfördelningen är uppdelad på två parter. Uppdelningen ser emellertid olika ut inom områdena. Den arbetsrättsliga lagstiftningen avser ett skydd för konsulter i en sådan trepartsrelation. Däremot förekommer det att konsulter faller mellan stolarna då regleringen inte har nått fram helt och hållet i praktiken. Det uppstår följaktligen oklarheter då inhyrd arbetskraft har två parter att vända sig till.

# Förkortningar

ABPU-10	Allmänna bestämmelser personaluthyrning
AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
DL	Diskrimineringslagen (2008:567)
EU	Europeiska Unionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
SFS	Svensk författningssamling
Skr.	Regeringens skrivelser
SOU	Statens offentliga utredningar

# Definitioner

Vi har valt att utgå ifrån definitionerna i EU:s bemanningsdirektiv för att beskriva aktörerna i trepartsförhållandet.

**Bemanningsföretag:** *“varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning”*.<sup>1</sup>

**Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag:** *“en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning.”*<sup>2</sup> Vi kommer vidare att använda oss av benämningarna konsult eller inhyrd.

**Kundföretag:** *“varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar”*.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, artikel 3.1b.

<sup>2</sup> Direktiv 2008/104/EG artikel 3.1c.

<sup>3</sup> Direktiv 2008/104/EG artikel 3.1d.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Bemanningsbranschen har en relativt kort historia på arbetsmarknaden men har snabbt ökat i omfattning och därmed blivit väletablerad. Efter avregleringen 1993 tilltog anlitaandet av arbetskraft från bemanningsföretag och idag är en bemanningsanställning en vanlig form av anställning.<sup>4</sup> Över tre miljoner människor inom EU arbetar i bemanningsföretag och siffran ökar ständigt.<sup>5</sup> I Sverige finns det nästan 70 000 arbetstagare anställda i bemanningsbranschen, vilket motsvarar ungefär 1,5 procent av den sysselsatta befolkningen.<sup>6</sup> Bemanningföretag arbetar efter en affärsidé att hyra ut arbetstagare till företag under en bestämd och begränsad tid. Den arbetstagare som är uthyrd av ett bemanningsföretag får möta många olika arbetsplatser då en uthyrning hos ett och samma kundföretag kan variera mellan ett par timmar och flera år.<sup>7</sup>

Det finns många förklaringar till bemanningsföretagens framväxt, en anledning är företagets behov av flexibilitet och variation.<sup>8</sup> Genom att kundföretagen hyr in arbetskraft uppnås den eftersträvade flexibiliteten då kundföretagen slipper stå för rekryteringsprocessen samt uppsägningsprocessen med varsel, förhandlingar och uppsägningstider.<sup>9</sup> Således skapas en möjlighet för företag att köpa sig fria från vissa ansvarsområden.<sup>10</sup>

Den svenska arbetsrätten är normalt utformad efter en relation mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. I en bemanningsanställning finns det istället tre parter. En viktig skillnad som följer av trepartsrelationen är att ett affärsmässigt

---

<sup>4</sup> Johnson, Anders, *Hyrt går hem – historien om den svenska bemanningsbranschen*, 2010, s.16.

<sup>5</sup> Watson, Filippa, *EU social and Employment law*, 2014, s. 250.

<sup>6</sup> Bemanningföretagen, *Årsrapport bemanningsbranschen 2013 - Antalet anställda, omsättning och prestationsgrad*, 2013, s. 2 & 4.

<sup>7</sup> Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Strauss-Raats, Pille, *Arbetsmiljö för hyreskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, 2013, s.6.

<sup>8</sup> Johnsson, 2010 s. 86-87 & Mitlacher, Lars W., *Temporary Agency Work, the Changing ER and its Impact on HRM*, 2005, s. 375-376 & Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, *Hyresarbetskraft - användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden*, 2004, s.191.

<sup>9</sup> Olofsdotter, Gunilla, *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen - om ledarskap i bemanningsföretag*, 2006, s. 2.

<sup>10</sup> Olofsdotter, Gunilla, 2006, s. 14-17.



avtal skapar anknytningen mellan arbetstagare och det företag där arbetet utförs istället för ett traditionellt anställningsavtal. Bemanningsföretaget innehar arbetsgivaransvar och kundföretaget innehar arbetsledningsansvar. Av det kan rättsliga problem uppstå kring ansvarsfördelningen då arbetsgivarfunktionen blir uppdelad.<sup>11</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställning

Med bakgrund av bemanningsföretagens etablering och trepartsförhållandets problematik är syftet med uppsatsen att undersöka och beskriva ansvarsfördelningen mellan bemanningsföretag och kundföretag gentemot konsulten. Det kan uppstå oklarheter då inhyrd arbetskraft har två parter att vända sig till. Uppsatsen fokuserar på att belysa ansvarsfördelningen då det inte alltid är tydligt vem som bär ansvaret, och eventuella risker för konsulten som följer med detta.

Uppsatsen behandlar tre områden: arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering. Utifrån ovanstående följer två frågeställningar:

- Hur ser ansvarsfördelningen ut mellan kundföretag respektive bemanningsföretag inom områdena för arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering, och hur långt sträcker sig ansvaret för de två parterna?
- Vilka risker och problem kan arbetstagaren utsättas för genom ansvarsfördelningen i ett trepartsförhållande?

## 1.3 Avgränsningar

Uppsatsens utgångspunkt är svenska bemanningsföretag som omfattas av svensk arbetsrätt. Däremot förekommer EU-rätt i viss grad då den berör området och är överordnad svensk rätt. Som grund tittar vi främst på uthyrningslagen och vad den omfattar, således berör inte uppsatsen uppdragstagare och entreprenad. Många bemanningsföretag sysslar även med rekryteringstjänster, däremot regleras inte rekrytering av uthyrningslagen och det föreligger heller inte ett anställningsförhållande i sådana tjänster och är därför inte aktuellt för vårt syfte att undersöka närmare.

---

<sup>11</sup> Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, 2008, s.105 & SOU 2014:55, s.50-51 & Skr. 2005/06:91, s.11-12.

I bemanningsföretag kan arbetstagare även ha tidsbegränsade anställningar men vi undersöker endast tillsvidareanställningar. Uppsatsen avgränsas till att undersöka ansvarsfördelningen inom tre olika områden, dock utesluter inte det att det finns ytterligare problemområden som också kan belysas. Fokusområdena har valts efter intresse, men också på grund av att det är stora och betydelsefulla områden i arbetsrätten. Det utesluts heller inte att det endast finns problem med trepartsförhållandet. LAS och MBL är två grundpelare i arbetsrätten och som berörs i uppsatsen men på grund av tids- och utrymmesskäl fördjupar vi oss inte i dessa regleringar. Av samma orsak använder vi oss av artiklar och rapporter som belyser de faktiska förhållandena för uthyrda arbetstagare istället för att komplettera med egna empiriska studier. Vidare hade vi velat fördjupa oss mer i arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering men på grund av uppsatsens begränsande omfattning har vi gett en övergripande information kopplat till områdena och istället fördjupa oss mer i trepartsförhållandet. Utrymmet att välja fritt bland rättsfall som är relevanta för oss har begränsats av att det inte finns rättspraxis som berör bemanningsbranschen och våra fokusområden i större utsträckning. Vilket har gjort att vi endast har använt oss av ett fåtal rättsfall och inte helt och hållet kunnat styrka vår utredning utefter vad vår metod avser.

#### **1.4 Metod och material**

Ett rättsvetenskapligt arbete har sin utgångspunkt i det juridiska betraktelsesättet. Man säger att man betraktar rätten inifrån och ut.<sup>12</sup> Det ska finnas ett samband mellan metod, ämne och material, där ämnet är överordnat material och metod. Uppsatsen är skriven efter den traditionella rättsdogmatiska metoden. Det finns en systematisering av gällande rätt, som enligt den så kallade rättskälleläran främst består av lagen, förarbeten, rättspraxis och juridisk doktrin.<sup>13</sup> Lagrummet som ligger till grund för uppsatsen är uthyrningslagen.<sup>14</sup> Uppsatsen fokuserar till störst del på uthyrning av arbetstagare inom tre rättsliga områden, därmed kommer lagrum som MBL, LAS, DL och AML att användas, samt kompletterande förarbeten och föreskrifter. För att belysa aktuella debatter gällande det angivna ämnet finns artiklar, utredningar och utlåtanden från arbetsmarknadens parter

---

<sup>12</sup> Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation*, 2007, s.13 & Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s.72.

<sup>13</sup> Sandgren, 2007, s. 13 & 35 & Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten - En rättsvetenskaplig berättelse*, 2010, s.146.

<sup>14</sup> Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetskraft.

även använt som material. Risken med att använda den här typen av information är att det finns en viss subjektivitet och ställningstagande i sådant material, men det kommer att balanseras upp med hjälp av juridisk doktrin.<sup>15</sup>

Rättsdogmatiken tar fasta på de yttre system som finns inom rättsvetenskapen. Att tolka gällande rätt på ett sammanhängande sätt innebär en ökad förståelse.<sup>16</sup> Rättskällor bör läsas tillsammans med andra rättskällor och det är viktigt att se bakgrunden till varför en rättskälla förekommer, men också utfallet av lagtexten i domar.<sup>17</sup> I uppsatsen finns det inslag av EU-rätt genom bemanningsdirektivet samt den allmänna rättsgrundsatsen om likabehandling. Däremot är inte EU-rätten i sig avgörande för att besvara frågeställning, men är överordnad svensk rätt och finns med i syfte att göra en sammanvägning av allt material av betydelse.<sup>18</sup> Då kollektivavtal är en central reglering på den svenska arbetsmarknaden används de två största avtalen gällande uthyrning av arbetstagare för tjänstemanna- respektive arbetarområdet som material.<sup>19</sup> Kollektivavtalet har en rättsverkan som kollektivavtal om kraven i 23 § MBL är uppfyllda.<sup>20</sup> När man använder kollektivavtal som en rättskälla ser man först till vad som följer av tvingande regler och sedan innebörden av kollektivavtalet.<sup>21</sup> I trepartsförhållandet finns även ett civilrättsligt avtal. Bemanningsföretagen har tagit fram ett standardavtal i denna mening som vi utgår från.<sup>22</sup> I syfte att få ett mer intressant resultat och stödja slutsatserna använder vi oss av empiriskt material. Det vi har gjort för att säkerhetsställa integrationen mellan empiriskt och rättsvetenskapligt material är att nyttja tidigare gjorda studier inom relevanta ämnesområden för oss.<sup>23</sup>

## 1.5 Disposition

Uppsatsens disposition är avsedd att på bästa sätt besvara syftet och frågeställningarna och skapa överskådlighet för läsaren. Uppsatsen är uppdelad i åtta kapitel. I första kapitlet beskrivs ämne och bakgrund för att skapa en

---

<sup>15</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s.48-49.

<sup>16</sup> Peczenik, Alexander, *Juridikens allmänna läror*, 2005, s.249-250 & Hansson, 2010, s.21.

<sup>17</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s.50-51.

<sup>18</sup> Hettne, Jörgen & Otken, Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod – teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2011, s.173.

<sup>19</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2012, s.193 & Bemanningsavtalet, LO och Bemanningsföretagen, 2012-05-01–2015-04-30 & Tjänstemannaavtalet, Unionen och Bemanningsföretaget, 2013-05-01 – 2016-04-30.

<sup>20</sup> Hansson, 2010, s.146.

<sup>21</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s.86.

<sup>22</sup> ABPU-10, *Allmänna bestämmelser personaluthyrning*, Bemanningsföretagen.

<sup>23</sup> Sandgren, 2007, s.40-42.

förståelse för tema och syfte, följt av frågeställning samt uppsatsens avgränsningar och metod. I kapitel två berörs bemanningsföretagens framväxt och trepartsförhållandet. Vidare i kapitel tre återfinns bemanningsbranschens reglering. I de följande tre kapitel redogörs rättsläget för fokusområdena, arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering. I det sjunde kapitlet analyseras och tolkas materialet kopplat till frågeställningarna och slutligen i det åttonde och sista kapitlet görs en summering för att återkoppla och dra slutsatser av uppsatsens syfte.

## 2. Bemanningsbranschens kontext

### 2.1 Varför finns bemanningsföretag?

Flexibilitet i arbetslivet har skapat många nya frågor och forskningsområden, bland annat inom området för arbetsrätt.<sup>24</sup> Bemanningsbranschens utveckling kan förklaras av två tydliga utvecklingstrender. Den ena trenden var att många organisationer gick från att bedriva allt inom sin egen organisation till att upphandla olika varor och tjänster av utomstående företag. Den andra trenden visade sig i att företag tenderade att minska andelen fast anställd personal och antalet tidsbegränsade anställningar blev fler.<sup>25</sup> Användandet av inhyrd arbetskraft kan också förklaras med att det finns brister i information och osäkerhet på arbetsmarknaden, vilket gör att företag vill överlåta risker till arbetstagare eller till en tredje part, bemanningsföretagen. I dessa fall fungerar bemanningsföretaget som en mellanhand mellan kundföretaget och den bemanningsanställda. Företag kan vara villiga att betala en extra kostnad för att bemanningsföretagen ska förse kundföretaget med arbetstagare som passar för den angivna uppgiften, och själva slippa undan risker.<sup>26</sup> En annan tänkbar anledning till bemanningsföretagens expansion beror till stor del på företagens behov av ökad kapacitetflexibilitet. En möjlighet att hantera variationer i efterfrågans storlek och att få tillgång till specialistkunskap.<sup>27</sup>

En ökad konkurrens, behovet av flexibilitet och större variation av arbetskraft går hand i hand. Den ökade konkurrensen gjorde också att företag fokuserade mer på sin kärnverksamhet och hyrde in resterande sidofunktioner.<sup>28</sup> Företag är ofta intresserade av att den mest effektiva lösningen, därför ställs lönsamheten av den traditionella anställningen mot att hyra in personal.<sup>29</sup> Användandet av

---

<sup>24</sup> Berg, 2008, s.31.

<sup>25</sup> Johnsson, 2010, s.86-87.

<sup>26</sup> Mitlacher, 2005, s.375-376.

<sup>27</sup> Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, *Hyresarbetskraft, användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden*, 2004, s.191.

<sup>28</sup> Johnsson, 2010, s.86-87.

<sup>29</sup> Mitlacher, 2005, s.375-376.

bemanningsföretag kan även förekomma i syftet att undgå kostsamma uppsägningar då LAS begränsar nyanställningar i vissa fall.<sup>30</sup>

## 2.2 Bemanningsföretagens framväxt

Bemanningsbranschens framväxt har varit relativt snabb och explosiv sett till att branschen är så pass ung. Fram till början av 1990-talet var bemanningsföretag förbjudet.<sup>31</sup> Ett steg närmare den lagstiftning vi har idag kom 1992 genom lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Lagen tillät viss form av uthyrningsverksamhet och legaliserades med vissa begränsningar, såsom tidsfrister samt att bemanning endast fick användas vid tillfälliga behov.<sup>32</sup> Slutligen slopades även förbudet mot arbetsförmedling i vinstsyfte och det blev tillåtet att hyra ut arbetskraft. Den nya lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft ersatte 1991 års lag med syfte att skapa en bättre fungerande arbetsmarknad.<sup>33</sup> Med den nya lagen avskaffades begränsningarna av tidsfrister samt begränsningarna om att uthyrd personal endast skulle få anlitas vid tillfälliga behov.<sup>34</sup>

På EU-nivå har även bemanningsfrågan debatterats flitigt.<sup>35</sup> År 2008 antogs bemanningsdirektivet som sedan infördes som svensk lag den 1 januari 2013.<sup>36</sup> I Sverige diskuterades bemanningsfrågan ordentligt i avtalsrörelsen 2010. Diskussionen handlade framförallt om ökat inflytande för facken, arbetsgivarens möjlighet att kringgå företrädesrätten, och en begränsning av arbetsgivarens möjlighet att hyra in personal för permanenta behov. Resultatet blev varierade avtalslösningar eller ingen lösning alls. Bland annat förstärktes företrädesrätten för arbetstagare och facklig förhandlingsrätt samt att tidsbegränsning av anlitande av bemanningsföretag tillkom.<sup>37</sup> I bemanningsavtalet mellan LO och bemanningsföretagen erkänner arbetsmarknadensparterna och är överens om att bemanningsbranschen fyller ett behov som arbetsmarknaden kräver, med både

---

<sup>30</sup> Håkansson & Isidorsson, 2004, s.191.

<sup>31</sup> Johnsson, 2010, s.16.

<sup>32</sup> Prop. 1990/91:124, s.3.

<sup>33</sup> Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling, Berg, 2008, s.112-113 & Prop. 1992/93:218, s.3.

<sup>34</sup> Prop. 1992/93:218, s.1-2.

<sup>35</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.307-308.

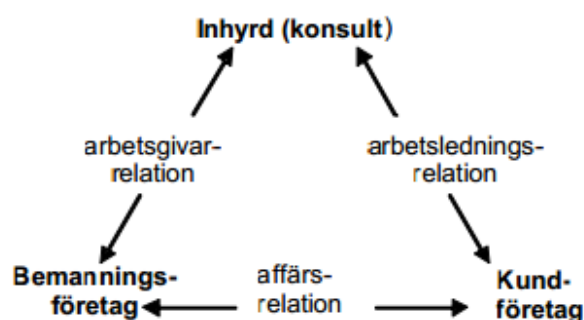
<sup>36</sup> Direktiv 2008/104/EG & Göransson, Gabinus, Håkan *Uthyrning av arbetstagare: en kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, 2014, s.13

<sup>37</sup> Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildning, 2010, s. 157-158 & Nyström, 2011, s.319.

kort- och långsiktiga flexibla lösningar.<sup>38</sup> Trots det råder oenighet mellan parterna gällande hur välfungerande bemanningsbranschen egentligen är.<sup>39</sup>

## 2.3 Trepartsförhållandet

Den svenska arbetsrätten är traditionellt sett uppbyggd på ett anställningsavtal mellan en arbetsgivare och den arbetstagare som utför arbete för arbetsgivarens vägnar. Med andra ord föreligger normalt en tvåpartsrelation på arbetsmarknaden. I och med bemanningsbranschens uppkomst har relationen förändrats till tre av varandra beroende aktörer, nämligen bemanningsföretaget, arbetstagaren och kundföretaget. En bemanningsanställning blir på så vis mer komplex då arbetstagaren är anställd hos bemanningsföretaget men arbetar för kundföretaget.<sup>40</sup> Trepartsförhållande illustreras nedan i figur 1.



Figur 1. Bilden illustrerar bemanningsbranschens trepartsförhållande

Den inhyrde är anställd av bemanningsföretaget som därmed innehar arbetsgivaransvar, men konsulten är uthyrd till kundföretaget vilket ger kundföretaget arbetsledningsansvar. Mellan kundföretaget och bemanningsföretaget föreligger ett civilrättsligt avtal om att hyra ut arbetskraft. Avtalet innebär att bemanningsföretaget mot betalning tillsätter arbetstagare som ställs till kundföretagets förfogande och som sedan avlönas av bemanningsföretaget.<sup>41</sup>

Arbetsgivarfunktionen blir mer komplicerad då en uppdelning uppstår mellan parterna. Ansvar som bemanningsföretaget har som arbetsgivare försätts på

<sup>38</sup> Bemanningsavtalet, 2012-05-01–2015-04-30, partsöversikt.

<sup>39</sup> Redaktionen Lag & Avtal, *Uthyrningslagen är bara halvfärdig*, Lag & Avtal, 2013-04-18 & Lena Gunnars, *Het debatt om bemanningsanställdas villkor*, Lag & Avtal, 2013-04-11.

<sup>40</sup> Skr 2005/06:91, s.11-12 & Mitlacher, 2005, s.375-376.

<sup>41</sup> SOU 2014:55, s.50-51 & Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, *Fackligt förhållningssätt till hyresarbetskraft*, 2011, s.13.

distans då bemanningsföretaget inte är fysiskt närvarande på arbetsplatsen. Kommunikationen mellan arbetsgivare och den uthyrde arbetstagaren sker främst över mail och telefon. Följaktligen uppstår en problematik för bemanningsföretaget att skapa sig en uppfattning om konsultens arbete och eventuella problem då informationen ofta mottags från andrahandskällor.<sup>42</sup>

På grund av det civilrättsliga avtalsförhållandet är kundföretaget inte skyldiga att beakta den arbetsrättsliga regleringen på samma sätt som om de vore arbetsgivare.<sup>43</sup> Ett exempel på civilrättsligt standardavtal är bemanningsföretagens allmänna bestämmelser (ABPU-10). Avtalet mellan parterna sätter ramen för samarbetet.<sup>44</sup> Uthyrningslagen innehåller ingen reglering gällande avtalsförhållandet utöver definitionen rättsparterna emellan.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Mitlacher, 2005, s.178-180 & Unionen, *Bemanningsbranschen - personal som handelsvara?*, 2008, s.70.

<sup>43</sup> Berg, 2008, s. 183

<sup>44</sup> 1.2 & 2.1 - 2.2 ABPU-10.

<sup>45</sup> Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.



# 3. Bemanningsbranschens reglering

## 3.1 Bemanningsdirektivet 2008/104/EG

Som huvudregel gäller lagen om anställningsskydd för alla arbetstagare på arbetsmarknaden, även för bemanningsanställda. Enligt LAS är den normala anställningsformen tillsvidareanställningar om inget annat avtalats.<sup>46</sup>

År 2008 antogs Bemanningsdirektivet som var tänkt att implementeras av EU:s medlemsstater senast den 20 juli 2011.<sup>47</sup> I Sverige blev så inte fallet och direktivet införlivades istället i uthyrningslagen, mer än ett år försent den 1 januari 2013.<sup>48</sup> Bemanningsdirektivet är ett minimidirektiv vilket innebär att medlemsstaterna har rätt att ge inhyrda arbetstagare bättre rättsligt skydd än vad direktivet anger.<sup>49</sup> I artikel två stadgas syftet som i första hand är att skydda bemanningsanställda och förändra kvalitén för bemanningsarbete till det bättre.<sup>50</sup> Innebörden av begreppet kvalité när det kommer till bemanningsarbete gäller framförallt arbetsmiljö, lön, kompetensutveckling och jämställdhet, vilket uppnås i likabehandlingsprincipen.<sup>51</sup> Direktivet är tillämpligt på arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag och som tillfälligt utför arbete hos ett kundföretag.<sup>52</sup> I direktivet definieras ett bemanningsföretag som en fysisk eller juridisk person som ingår ett avtal med ändamålet att hyra ut arbetskraft mot betalning.<sup>53</sup> Direktivet omfattar alla inhyrda arbetstagare, däremot skyddar direktivet inte uppdragstagare. För att fastställa om en arbetstagare är uppdragstagare eller en inhyrd arbetstagare görs detta genom tillämpning av det sedvanliga arbetstagarbegreppet och genom en helhetsbedömning.<sup>54</sup> I AD 2006 nr 24 beskrivs gränsdragningen mellan

---

<sup>46</sup> 1 & 4 §§, lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>47</sup> Göransson, Gabinus, 2014, s.16 & Direktiv 2008/104/EG, artikel 17.

<sup>48</sup> Göransson, Gabinus 2014, s.16.

<sup>49</sup> Göransson, Gabinus 2014, s. 19.

<sup>50</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 2

<sup>51</sup> Malmberg, Jonas, *Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? Ett diskussionsunderlag*, 2010, s.6.

<sup>52</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 1.1.

<sup>53</sup> Malmberg, 2010, s.9 & direktiv 2008/104/EG artikel 3.1b.

<sup>54</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel, 1.1 & 3.2. & Malmberg, 2010, s.8-9

uppdragstagare som förmedlas via ett företag och inhyrd arbetskraft. I domen konstaterades att det gällde inhyrning av arbetskraft då ersättning betalats per arbetad timma till bemanningsföretaget, samt att det inte fanns något uttalat anställningsförhållande som uppkommit mellan kundföretaget och de inhyrda arbetstagarna. För att direktivet ska vara tillämpligt ska arbetstagaren vara anställd av bemanningsföretaget.<sup>55</sup>

Likabehandlingsprincipen är central och kommer till uttryck i bemanningsdirektivet. Principen innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ha rätt till minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som för en arbetstagare som anställts direkt av kundföretaget och innehar samma typ av tjänst.<sup>56</sup> Det som avser grundläggande villkor är framförallt bestämmelser som handlar om arbetstider, lön, skydd för gravida och ammande samt skydd mot diskriminering.<sup>57</sup> Direktivet får under vissa förutsättningar genomföras i kollektivavtal. Under artikel 5.3 går det att utläsa att avvikelser får göras från principen genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter så länge det övergripande skyddet inte försvinner.<sup>58</sup> På samma vis kan undantag göras gällande lön förutsatt att den anställda har ett tillsvidareavtal, samt får lön mellan olika uppdrag.<sup>59</sup> Förutom att skydda anställda hos bemanningsföretag och ge dem samma rättigheter innehåller det andra syftet ett slags hindersprövning. Omotiverade hinder och begränsningar i nationella lagar och kollektivavtal ska undanröjas om det försvårar möjligheterna att anlita ett bemanningsföretag.<sup>60</sup>

### **3.2 Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare**

Bemanningsdirektivet implementerades i Sverige som lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.<sup>61</sup> Lagen genomfördes med bakgrund av att det inte fanns någon motsvarande reglering och skydd för inhyrd arbetskraft som motsvarade bemanningsdirektivet.<sup>62</sup> Uthyrningslagen är tillämplig på

---

<sup>55</sup> AD 2006 nr 24 & Iseskog, Tommy, *Uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, 2012, s.12 & Malmberg, 2010, s. 8-11.

<sup>56</sup> Iseskog, 2012, s.15 & direktiv 2008/104/EG, artikel 5.1.

<sup>57</sup> Göransson, Gabinus 2014, s.20.

<sup>58</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 5.3.

<sup>59</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 5.2.

<sup>60</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel 4.1 & 4.2.

<sup>61</sup> Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

<sup>62</sup> Prop. 2011/12:178, s.24.

”arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag”, inom privat och offentlig verksamhet utan undantag.<sup>63</sup> Den viktigaste målsättningen med lagen är att skydda konsulten, däremot omfattas inte entreprenad, utlåning och rekrytering av lagen. Vidare regleras inte en tidsbegränsning på varaktigheten av uthyrningen.<sup>64</sup> Det anges i både propositionen och utredningen att likabehandlingsprincipen är central men att lagen ska av principiella skäl ha utgångspunkt i kollektivavtal. Lagstadgad likabehandling ska endast göras aktuell då arbetstagaren inte omfattas av kollektivavtal.<sup>65</sup> Avsaknaden av en stark lagreglering är i linje med den så kallade svenska modellen om partssamverkan på arbetsmarknaden.<sup>66</sup> Principen blir en viktig grund då likabehandling präglar bland annat anställningsvillkor och diskrimineringskydd.<sup>67</sup> Även likabehandling gällande reglering av arbetsmiljö och andra bindande generella bestämmelser hos kundföretaget ska gälla.<sup>68</sup> Utredningen ansåg att det räcker med en rimlig sammantagen skyddsnivå för att kravet om likabehandling ska gälla. Med andra ord är likabehandlingsprincipen inte absolut utan med hjälp av exempelvis kollektivavtal kan avvikelser göras så länge det övergripande skyddet bevaras. Utredningen ser tillämpningen av denna undantagsregel som nödvändig för att skapa förutsättningar och anpassa sig till branschens olika krav.<sup>69</sup>

### 3.3 Kollektivavtalsregleringen

Inom den svenska arbetsrätten är lagstiftningen i flera fall semidispositiv. Kollektivavtalen tillskrivs därför en central roll för att reglera relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>70</sup> En grundläggande princip för kollektivavtalet är §32-befogenheterna, som fungerar som en dold klausul i kollektivavtalet. För att en sådan princip inte ska gälla behöver det stå skrivet annat i avtalet.<sup>71</sup>

---

<sup>63</sup> 1§ lagen (2012:854) uthyrning av arbetstagare & Prop. 2011/12:178, s.30.

<sup>64</sup> Göransson, Gabinus 2014, s.25.

<sup>65</sup> Prop. 2011/12:178, s.25 & SOU 2011:5, s.146.

<sup>66</sup> Håkansson & Isidorsson, 2011, s.12.

<sup>67</sup> 5§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

<sup>68</sup> Göransson, Gabinus 2014, s.37.

<sup>69</sup> SOU 2011:5, s.165-168.

<sup>70</sup> Glavå, 2011, s.193 & Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2013, s.69.

<sup>71</sup> Glavå, 2011, s.205.

Kollektivavtalet i en trepartsrelation föreligger mellan bemanningsföretaget och konsulten.<sup>72</sup>

Bemanningsföretagen har infört en frivillig auktorisation för bemanningsföretag genom medlemskap som ska säkerhetsställa att bemanningsföretagen är seriösa företag för kundföretagens och konsulter trygghet.<sup>73</sup> Inom bemanningsbranschen finns två stora kollektivavtal slutna mellan Bemanningföretagen och LO respektive Bemanningföretagen och Unionen.<sup>74</sup> I avtalet med LO har man kommit överens om ett gemensamt ansvar för att utveckla regler för att skapa bra förutsättningar, för både konkurrenskraftiga verksamheter och bra villkor för de anställda. Avtalet är tillämpligt för alla med kollektivavtal mellan Bemanningföretagen och LO, samt alla företag som bedriver verksamheter inom förbundens verksamhetsområde.<sup>75</sup> Kollektivavtalet med Unionen tillämpas på tjänstemän och belyser anställningsavtalet i första hand. Kollektivavtalet fungerar som ett komplement till anställningsavtalet med minimumvillkor.<sup>76</sup>

I bemanningsbranschen är den fackliga organisationsgraden liten jämfört med den övriga arbetsmarknaden. Det kan delvis bero på att ungdomar och invandrare är de två dominerande grupperna i branschen och som även generellt på arbetsmarknaden har lägst organisationsgrad.<sup>77</sup> En studie visar att fackföreningar ger mindre hjälp och stöd till inhyrda arbetstagare än till arbetstagare med en traditionell anställning. Vidare visar resultatet från undersökningen på att den svenska modellens partssamverkan är otillräcklig inom bemanningsbranschen.<sup>78</sup> En ytterligare studie visar dock på att facket kan vara emot bemanningsföretag, men accepterar ändå bemanningsanställda i praktiken.<sup>79</sup>

---

<sup>72</sup> Källström & Malmberg, 2013, s.171.

<sup>73</sup> Bemanningföretagen, <http://www.bemanningforetagen.se/auktorisationer>. Hämtad 2014-11-21.

<sup>74</sup> Bemanningavtalet, 2012-05-01–2015-04-30 & Tjänstemannaavtalen, 2013-05-01 – 2016-04-30.

<sup>75</sup> Partsöversikt & § 1.1.1 Bemanningavtalet 2012-05-01–2015-04-30.

<sup>76</sup> § 1.1 Tjänstemannaavtalet, 2013-05-01 – 2016-04-3 s.7.

<sup>77</sup> Klepke, Martin, De inhyrda vill in i värmen – facket måste organisera, Arbetet, 2012-11-16.

<sup>78</sup> Håkansson & Isidorsson, 2011, s.21-23.

<sup>79</sup> Olsen, M. Karen, *Unions' dilemma when firms use employment intermediaries*, 2005, s.297.

# 4. Arbetsledningsrätt

## 4.1 Arbetsledningsrättens syfte och funktion

Inom svensk arbetsrätt är arbetsgivarens arbetsledningsrätt av stor betydelse. I kraft av denna rätt kan arbetsgivaren fatta ensidiga beslut som härrör arbetsuppgifter, arbetsplatsen, arbetstiden och arbetsmetoderna. Att fritt kunna omplacera arbetstagare är en viktig del i denna rätt.<sup>80</sup> Huvudregeln är att arbetsgivaren kan använda sin arbetsledningsrätt så länge denne håller sig inom ramen för anställningen. Normalt ska den formen av beslut heller inte behöva motiveras av arbetsgivaren.<sup>81</sup> Arbetsgivaren har också rätt att utöva bestämmelser över ordning, uppförande och lydnad på arbetsplatsen.<sup>82</sup> En annan benämning för arbetsledningsrätten är arbetsgivarprerogativet, eller de så kallade § 32-befogenheterna. Idag utgör arbetsgivarprerogativet en allmän rättsgrundsats enligt tidig praxis, och i kollektivavtalet en dold klausul.<sup>83</sup>

Arbetsledningsrättens gränser kan beskrivas genom att man separerar ingripanden som ligger inom respektive utanför ramen för anställningen.<sup>84</sup> Arbetsgivarens omplaceringsrätt och arbetstagarens arbetskyldighet är hårt sammanlänkade. Det finns ingen allmän lagreglering gällande arbetstagares arbetskyldighet, däremot förekommer den så kallade 29/29-principen; en arbetstagares arbetskyldighet omfattar alla arbetsuppgifter ”*som utförs för arbetsgivarens räkning, har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer*”.<sup>85</sup> Sammanhanget dessa emellan är en konsekvens av förpliktelsen i anställningsförhållandet där arbetstagaren har en skyldighet att arbeta och arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön.<sup>86</sup> Arbete som är utanför ramen för anställningen är att betrakta som ett skiljande från anställningen och arbetsgivaren måste i en sådan omplacering följa regler om uppsägning eller

---

<sup>80</sup> Rönmar, 2004, s.46 & Källström & Malmberg, 2013, s.189.

<sup>81</sup> Rönmar, 2004, s.63 & Källström & Malmberg, 2013, s.191.

<sup>82</sup> Rönmar, 2004, s.130.

<sup>83</sup> Rönmar, 2004, s.45 & AD 1932 nr 100 & AD 1934 nr 179.

<sup>84</sup> Malmberg & Källström, 2013, s.191.

<sup>85</sup> Källström & Malmgren, 2013, s. 216 & Rönmar, Mia *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet*, 2005 s.54.

<sup>86</sup> Rönmar, 2004 s.148.

avsked i LAS.<sup>87</sup> Arbetstagaren kan i efterhand, efter talan väckts i domstol få gottgörelse. Men fram tills tvisten är löst ska arbetstagaren utföra det arbete som beordrats. Faktorer som domstolen tar i beaktande är bland annat anställningsförmåner eller en förändrad lön.<sup>88</sup> Bastubadarprincipen utgör också en viktig principiell inskränkning och anger en gräns i arbetsgivarens fria omplaceringsrätt.<sup>89</sup>

Om arbetstagaren vägrar att utföra arbetet som ligger inom ramen för anställningen kan detta utgöra saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS.<sup>90</sup> Andra gränser är lagar som diskriminerings-, arbetsmiljö - och medbestämmandelagen samt begreppet "god sed". Vidare begränsar kollektivavtal och det individuella anställningsavtalet.<sup>91</sup> Anställningsavtalet måste innehålla att arbetsgivaren inte har rätt att kräva andra arbetsuppgifter från arbetstagaren för att det ska utgöra en begränsning.<sup>92</sup>

## 4.2 Ansvarsfördelningen

I ett trepartsförhållande beställer kundföretaget in arbetskraft från ett bemanningsföretag för en viss period och arbetstagaren får i sin tur lön av bemanningsföretaget. Bemanningföretaget har följaktligen ett arbetsgivaransvar. Däremot utförs arbetet hos kundföretaget, vilket innebär att kundföretaget har arbetsledningsansvar genom en uttalad eller outtalad delegation från bemanningsföretaget. Arbetsledningsrätten i ett trepartsförhållande blir således mer komplex genom delat ansvar mellan bemanningsföretaget och kundföretaget.<sup>93</sup> Berg skriver att det ursprungliga arbetsgivarprerogativet att fritt anställa och säga upp har genom trepartsförhållandet överförts på kundföretaget trots att bemanningsföretaget är den reella arbetsgivaren. Kundföretaget kan däremot inte överta bemanningsföretaget arbetsledningsrätt i beslut om när och till vem arbetskraften ska hyras ut.<sup>94</sup>

---

<sup>87</sup> Källström & Malmberg, 2013, s.191 & 7 & 18 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>88</sup> Källström & Malmberg, 2013, s.229.

<sup>89</sup> AD 1978 nr 89.

<sup>90</sup> Källström & Malmberg, 2013 s. 191 & Rönmar, 2004 s.48.

<sup>91</sup> Berg, 2008, s. 185 och 188 & Källström & Malmberg, 2013, s.70 & 188.

<sup>92</sup> Källström & Malmberg, 2013, s.217.

<sup>93</sup> SOU 2014:55, s. 50-51 & Berg, 2008, s.187.

<sup>94</sup> Berg, 2008, s.235.

Som komplement till rättsgrundsatsen om arbetsgivarens arbetsledningsrätt framgår det av Bemanningsavtalet att *“arbetsgivaren [äger] rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och uppsäga arbetstagare samt att anställa arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte”* med iakttagelse av lagar och författningar.<sup>95</sup> I Bemanningsföretagens standardavtal, ABPU-10, anges att *“Det åligger Kunden att ansvara för arbetsledning av Uthyrd person (...)”*.<sup>96</sup>

I förhållandet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget föreligger det ett civilrättsligt avtal. På grund av det behöver kundföretaget ofta inte iaktta arbetsrättsliga skyldigheter. En situation där kundföretaget inte längre är i behov av arbetskraft, eller vill byta ut en konsult, är ett typiskt exempel på när kundföretaget undgår skyldigheten att iaktta reglering i LAS och MBL. Således är det innehållet i avtalet som bestämmer hur en inhyrds uppdrag ska avslutas. I ABPU-10 finns det möjlighet för kundföretaget att i samråd med bemanningsföretaget byta ut en konsult. Bemanningsföretaget är då skyldigt att ersätta denne med en ny arbetstagare.<sup>97</sup> Kundföretaget har även möjlighet att reklamera den inhyrda arbetstagaren, vilket då bemanningsföretaget har skyldighet att ersätta kundföretaget med en ny.<sup>98</sup> Om istället någon av parterna vill avsluta uppdraget omedelbart eller i förtid föreligger särskilda regler.<sup>99</sup> Bemanningsföretaget äger även rätt att avsluta uppdraget om konsulten under uppdraget hos kundföretaget blir diskriminerad, uppmanas att diskriminera eller blir ombedd att arbeta på ett sätt som bryter mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>100</sup>

Ett bemanningsföretag som vill säga upp en arbetstagare har skyldighet att följa den arbetsrättsliga lagstiftningen som gäller för alla arbetstagare i ett sådant förfarande.<sup>101</sup> Det vill säga att det måste finnas saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS, vilket innebär att bemanningsföretaget behöver se över omplaceringsmöjligheter innan arbetstagaren sägs upp.<sup>102</sup> Som nämnt ovan kan omplacering göras gällande inom ramen för anställningen. Då

---

<sup>95</sup> § 1.2.1 Bemanningsavtalet, 2012-05-01–2015-04-30.

<sup>96</sup> 5.1 ABUP-10.

<sup>97</sup> Berg, 2008, s.183 & ABUP-10, 4.2.

<sup>98</sup> 7.3 ABPU-10.

<sup>99</sup> Se 13.1 ABPU-10.

<sup>100</sup> 13.2 ABPU-10.

<sup>101</sup> Bäckström, Henrik, *Tio myter och elva sanningar*, Bemanningsföretagen, 2010, s.9 & Kommittédirektivet 2009:85, s.4.

<sup>102</sup> 7 § Lagen (1982:80) anställningsskydd & Glavå, 2011 s.456.

bemanningsföretaget har en friare omplaceringsrätt möjliggörs ett större utrymme för snabba och enkla omplaceringar.<sup>103</sup> Bemanningsföretagen anser att omplaceringsskyldigheten sträcker sig långt i bemanningsföretag då skyldigheten gäller hos företagets alla kunder.<sup>104</sup> I anställningsavtalet ska det geografiska tjänstgöringsområdet fastställas, med hänsyn till arbetstagarens rese- och pendlingsavstånd. Platsen där arbetet utförs bör inte vara längre än 75 km från bemanningsföretagets kontor.<sup>105</sup> Omplacering för en bemanningsanställd inom kundföretaget begränsas däremot av uppdragsavtalet beskaffenhet. Är uppdragets art bestämd i uppdragsbekräftelsen parterna emellan sätter det gränsen för hur långt kundföretagets arbetsledningsrätt sträcker sig under uppdragets varaktighet.<sup>106</sup>

### 4.3 Risker med trepartsförhållandet

Berg beskriver i sin avhandling att när konsulter ställs till kundföretagets förfogande blir anställningen mer oviss. Kundföretaget får ett större utrymme att utnyttja sin arbetsledningsrätt att fritt antaga och göra sig av med arbetskraft, i och med det civilrättsliga avtalet som ger bemanningsföretaget de flesta arbetsrättsliga skyldigheter. Detta gör att konsultens arbetstid och inkomst kan variera beroende på kundföretagets behov samt att konsulten måste vara beredd att kunna byta arbetsplats när så krävs. Konsulten behöver kunna hantera, om nödvändigt, daglig variation av arbetsledare, arbetsmiljö, kollegor och arbetsuppgifter. Vidare menar Berg att inhyrd arbetskraft påverkas av splittringen i arbetsgivar- och ledarfunktionen då uppdelningen inte är helt tydlig.<sup>107</sup> Problematiken med ansvarsfördelningen har även debatterats på regeringsnivå. Den dåvarande regeringen menade att det uppstår problem i och med att arbetstagaren utför arbete på kundföretaget vilket gör det svårt för bemanningsföretaget att kontrollera att ansvaret om exempelvis anställningsvillkor efterföljs.<sup>108</sup>

Facken har riktat kritik mot bemanningsföretag då arbetsgivare väljer att säga upp anställda och ta in konsulter istället.<sup>109</sup> Kritik riktas även mot möjligheten för

---

<sup>103</sup> Rönmar, 2004, s.61.

<sup>104</sup> Bäckström, Henrik, 2010, s.6.

<sup>105</sup> § 2.3.6 Bemanningsavtalet, 2012-05-01–2015-04-30.

<sup>106</sup> Berg, 2008, s.188 & 2.3 ABPU-10.

<sup>107</sup> Berg, 2008, s. 238 & 183.

<sup>108</sup> Skr. 2005/06:91 s.11-12.

<sup>109</sup> Johnson, Anders, 2010, s.129-130.



kundföretag att reklamera, som används i praktiken ibland som “nöjd kundgaranti”. Unionen menar att det finns kundföretag som använder sig av denna möjlighet för att slippa undan betalning eller utnyttjar garantin i diskriminerande syfte vid exempelvis graviditet.<sup>110</sup> Bemanningsföretagen uppmärksammar arbetsledningsrätten och motargumenterar med att arbetsgivaren själv har rätt att i vilken omfattning man vill använda inhyrd arbetskraft. Tryggheten för konsulter anses inte sämre, istället hänvisas det till att samma arbetsrättsliga regler och kollektivavtalen till auktoriserade bemanningsföretag gäller lika bra, eller i vissa avseenden bättre för inhyrd arbetskraft. Bemanningsföretagen argumenterar också för att det kan vara bättre att ha en tillsvidareanställning i ett bemanningsföretag, om alternativet är att ha en tidsbegränsad anställning på kundföretaget då man är mer säker som arbetstagare.<sup>111</sup>

I Olofsdotter och Augustssons undersökning tyder resultatet på att en konsult behandlas växelvis som en främling och som outsider på kundföretaget. Konsulter förväntas kunna arbeta relativt varierande på olika företag, vilket författarna menar skapar svårigheter i den organisatoriska gemenskapen bland konsulter och ordinarie anställda inom kundföretaget.<sup>112</sup> Osäkerhet tas upp som något som många konsulter känner då de aldrig sitter säkert på ett och samma företag.<sup>113</sup> Vidare visar resultatet på att arbetsvillkoren skiljer sig från anställda på kundföretaget och inhyrda arbetstagare. Bemötande, introduktion och delegering av arbete beskrivs som annorlunda samt att det finns en statusskillnad mellan konsulter och de som är direkt anställda på kundföretaget.<sup>114</sup>

#### **4.4 Sammanfattning**

Huvudregeln är att arbetsgivaren kan använda sin arbetsledningsrätt så länge denne håller sig inom ramen för anställningen. Arbetsledningsrätten inskränks av kollektivavtal, individuella avtal, arbetsrättslig lagstiftning och principer. I trepartsförhållandet delas arbetsledningsrätten mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Bemanningsföretaget har arbetsgivaransvar, men då den anställda

---

<sup>110</sup> Unionen, 2008, s.45.

<sup>111</sup> Johnson, 2010, s.129-130.

<sup>112</sup> Olofsdotter, Gunilla & Augustsson, Gunnar, *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag främling eller outsider, 2008, s.11-13.*

<sup>113</sup> Olofsdotter & Augustsson, 2008, s.15-16.

<sup>114</sup> Olofsdotter & Augustsson, 2008, s.17-19.

utför arbete på kundföretaget får denne arbetsledningsrätt. En komplex situation uppstår då kundföretaget utan att behöva följa skyldigheterna i LAS kan säga upp uppdrag och fritt välja arbetskraft från bemanningsföretag. Så länge det inte finns saklig grund för att säga upp konsulten kommer denne däremot fortfarande ha kvar sin anställning på bemanningsföretaget. Det är upp till bemanningsföretaget, att tillföra nya arbetsuppgifter, nya uppdrag, i verksamheten och omplacera. Så länge de nya arbetsuppgifterna har ett tydligt samband med den huvudsakliga verksamhet och är inom ramen för anställningen.<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup> Rönmar, 2004, s. 348

# 5. Arbetsmiljö

## 5.1 Arbetsmiljölagens syfte och funktion

Arbetsgivarens ansvar i arbetsmiljöfrågor regleras i arbetsmiljölagen.<sup>116</sup> Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö, beträffande fysisk och psykosocial arbetsmiljö.<sup>117</sup> Lagen är tillämplig för samtliga arbetstagare som utför arbete för en arbetsgivares räkning, oberoende av yrke eller anställningsform.<sup>118</sup>

I arbetsmiljöarbetet ska det finnas en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med samarbetet är att skapa förutsättningar för att frambringa goda arbetsmiljöförhållanden.<sup>119</sup> Samverkan ligger i nära anknytning till arbetsgivarens skyldighet till systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket ska ingå som ett naturligt led i det dagliga arbetet.<sup>120</sup> Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållandena och eventuella risker som arbetet kan bedrivas med. Arbetsgivaren ansvarar för information och eventuell nödvändig utbildning som krävs för att undvika risker i arbetet, och ska även vidta aktiva åtgärder om så behövs för att upprätthålla en säker arbetsplats.<sup>121</sup> Det gäller även för arbetsgivaren att utreda arbetsskador och svara för lämplig arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamhet.<sup>122</sup> För organisationer med fler än tio anställda finns det ett skriftligt dokumentationskrav gällande arbetsmiljöpolicy och rutiner.<sup>123</sup> Skyddsombud finns på arbetsplatser med minst fem anställda och utses av den lokala fackliga organisationen. Finns det inget kollektivavtal mellan parterna ska arbetstagarna utse ett skyddsombud. Skyddsombudet ska agera mot ohälsa och olycksfall inom sitt skyddsområde och

---

<sup>116</sup> 3 kap. 2§, arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>117</sup> 1 kap. 1§ & 2 kap. 1§, arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>118</sup> 1 kap. 2§, arbetsmiljölagen (1977:1160) & Eriksson, Bo & Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2012, s.18.

<sup>119</sup> 3 kap. 1a§ & 3 kap. 4§, arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>120</sup> Eriksson & Gustafsson, 2012, s. 61 & 3 § *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete* AFS 2001:1.

<sup>121</sup> 3 kap. 3§ & 2a§, arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>122</sup> Eriksson & Gustafsson, 2012, s.60-61.

<sup>123</sup> 5§, AFS 2001:1.

se till att arbetsgivaren uppfyller kraven för systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>124</sup> Vid tvist om arbetstagares arbetsskyldighet i arbetsmiljöfrågor har fackliga organisationer tolkningsföreträdare, med undantag för synnerliga skäl. Facket får även inflytande i arbetsmiljöfrågor genom förhandlings- och informationsrätten.<sup>125</sup>

## 5.2 Ansvarsfördelningen

På grund av trepartsrelationen skiljer sig bemanningsanställdas arbetsmiljö från övriga anställda på företaget. I förhållandet där arbetskraften är inhyrd är det bemanningsföretaget som anses som arbetsgivare, men det är kundföretaget som disponerar arbetskraften, råder över arbetsstället och utför direkt arbetsledning. Bemanningsföretaget har således arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen.<sup>126</sup>

Redan i propositionen till arbetsmiljölagen pratade man om en samverkan mellan den som råder över arbetsplatsen och inhyrd arbetskraft.<sup>127</sup> Det är kundföretaget som har ansvar att vidta de skyddsåtgärder som är nödvändiga för att utföra arbetet under den tid uthyrningen varar.<sup>128</sup> Det kan röra sig om risk att falla, andas in farlig luft, utsättas för våld eller hot, arbeta ensam eller arbeta för många timmar. Följt av syftet att säkerhetsställa att den inhyrda arbetskraften får samma skydd som anställda med direkt anställning på kundföretaget.<sup>129</sup> Konsulten likställs även i det avseende att denne ska medverka i arbetsmiljöarbetet, följa föreskrifter och använda skyddsanordningar.<sup>130</sup> Kundföretagets ansvar sträcker sig däremot inte till arbetsmiljöåtgärder före och efter uppdraget.<sup>131</sup> De mer långsiktiga åtgärder som utbildning och rehabilitering ansvarar bemanningsföretaget för. Således behöver bemanningsföretaget vara uppmärksam på konsultens sammanlagda fysiska och psykiska belastning från samtliga uppdrag.<sup>132</sup>

---

<sup>124</sup> 6 kap. 2 & 4 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>125</sup> Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari – Kommentarer och författningar*, 2013, s. 325 & 10-15, 18-19 a-b & 34 §§, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

<sup>126</sup> Eriksson & Gustafsson, 2012, s. 117 & Håkansson, mfl., 2013, s.31.

<sup>127</sup> Prop. 1976/77:149, s.196.

<sup>128</sup> 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen (1977:1160), 1 § AFS 2001:1, 6.1 ABPU-10, § 6.19 Bemanningsavtalet, 2012-05-01–2015-04-30.

<sup>129</sup> Eriksson & Gustafsson, 2012, s. 117.

<sup>130</sup> Håkansson mfl., 2013, s.11.

<sup>131</sup> Siörcrona, Carina, *Arbetsmiljöansvar - för personal som är inhyrd eller arbetar på tillfälliga arbetsplatser*, 2008, s.14-15.

<sup>132</sup> AFS 2001:1, s.13 & § 6.19, Bemanningsavtalet, 2012-05-01–2015-04-30.

Systematiskt arbetsmiljöarbete utförs av bemanningsföretaget och omfattar alla arbetstagare oberoende av var arbetstagaren arbetar någonstans.<sup>133</sup> Systematiskt arbetsmiljöarbete hos kundföretaget omfattar dessutom inhyrd arbetskraft.<sup>134</sup> Kundföretag bör vara tydligt med bemanningsföretag om arbetsuppgifterna så bemanningsföretaget kan erbjuda en kandidat som har tillräckliga kunskaper i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall. För kundföretaget innebär det att undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker och vidta åtgärder gällande de arbetsuppgifter som uppdraget avser.<sup>135</sup> Introduktion, instruktioner och förtydligande av arbetsuppgifter ingår även i ansvaret, samt ge stöd och återkoppling.<sup>136</sup> I en dom gjorde sig platschefen på kundföretaget skyldig till arbetsmiljöbrott då denne inte gett den skadade konsulten tillräcklig information om handhavandet.<sup>137</sup> Om en olycka skulle inträffa är kundföretaget inte skyldigt att genomföra åtgärder så den skadade kan byta till andra arbetsuppgifter än avtalat. Däremot om konsulten fortsätter med de avtalade arbetsuppgifterna, har kundföretaget ansvar att genomföra anpassningsåtgärder efter konsultens förutsättningar.<sup>138</sup>

De arbetsmiljöåtgärder som är nödvändiga i det aktuella arbetet hos kundföretaget ska bestämmas efter en rimlig fördelning mellan bemanningsföretaget och kundföretaget, där detaljerna bestäms av omständigheterna i enskilda fall.<sup>139</sup> Det är ett delat ansvar mellan bemanningsföretaget och kundföretaget där båda parterna kan ställas till svars.<sup>140</sup> I praktiken upprättas ofta ett avtal redan i säljprocessen mellan bemanningsföretag och kundföretaget gällande ansvarsfördelningen i arbetsmiljöfrågor.<sup>141</sup>

Skyddsombudet på bemanningsföretaget har inte bara skyldighet att se över de som jobbar internt på företaget, utan har även en skyldighet att se över arbetsmiljön för dem som arbetar på kundföretagen. Skyddsombudet samt bemanningsföretaget har rätt till att få tillträde på det arbetsställe där företags

---

<sup>133</sup> AFS 2001:1, s.13 & Birgersdotter, Lena, Schmidt, Lisa & Karlsson, Annika, *Arbetsmiljöarbete för inhyrd personal i bemanningsföretag*, 2002, s.9.

<sup>134</sup> 1 §, AFS 2001:1.

<sup>135</sup> AFS 2001:1, s.13 & Siöcrona, 2008, s.14.

<sup>136</sup> AFS 2001:1, s.19.

<sup>137</sup> B9638-05

<sup>138</sup> Siöcrona, 2008, s.15

<sup>139</sup> Eriksson & Gustafsson, 2012, s.117

<sup>140</sup> Siöcrona, 2008, s.10.

<sup>141</sup> Unionen, 2008, s.78.

anställda arbetar.<sup>142</sup> Kundföretagets skyddsombud ska agera och vidta de skyddsåtgärder som behövs även gentemot inhyrd personal.<sup>143</sup> Ingridpanderätten är att betrakta som generell och får göras då risk är kopplat till själva arbetet.<sup>144</sup>

### 5.3 Risker med trepartsförhållandet

I en rapport från miljöinstitutet visar resultatet att det generellt finns brister i arbetsmiljöarbetet, framförallt gällande bemanningsföretagens otillräckliga kunskaper om deras ansvar för konsulter samt kundföretagens otillräckliga kunskap gällande arbetsmiljöfrågor för inhyrd personal.<sup>145</sup> I en ytterligare undersökning uppmärksammas otillräcklig introduktion och oklarheter i ansvarsfördelningen. Kundföretag har ofta ett omedelbart behov och anser sig inte ha tid att informera om eventuella risker.<sup>146</sup> Unionen menar att det finns en problematik då det är en tudelad ansvarsfördelning. Ansvaret glöms bort då flera är inblandade och det är inte alltid tydligt vem som innehar ansvar för vad.<sup>147</sup> Denna uppfattning finns även hos representanter från LO och IF Metall, som anger att inhyrd personal får en introduktion i arbetsuppgifterna, men inte riskerna med dem. Trots att det är många bemanningsföretag som är anslutna till branschorganisationen Bemanningföretagen tycks det inte vara tillräckligt.<sup>148</sup>

I bemanningsföretag finns det vanligen internt ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, men i många fall omfattas inte den uthyrda konsulten. På de kundföretag där man generellt sett har god kunskap och ett bra arbetsmiljöarbete fångas även inhyrd personal upp. Detta gäller även för skyddsombudets ställning.<sup>149</sup> Arbetsmiljöverket gör en liknande bedömning, att de flesta bemanningsföretag har bra arbetsmiljöarbete, men att det är på kundföretaget ofta brister finns. Det hänvisas också till bemanningsföretagens beroendeställning, att de inte kan gå för hårt på kundföretagen för att de kan förlora dem som kunder.<sup>150</sup> Ett vanligt problem som uppstår då konsulter hoppar mellan uppdrag är då varje

---

<sup>142</sup> 6.2 ABPU-10 & Arbetsmiljöverket <http://www.av.se/skyddsombud/faq/hurar.aspx>. Hämtad 2014-11-17

<sup>143</sup> 6 kap. 6a§, arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>144</sup> Ericsson & Gustafsson, 2011, s.169.

<sup>145</sup> Birgersdotter mfl., 2002, s.25-26.

<sup>146</sup> Håkansson mfl., 2013, s.31-32.

<sup>147</sup> Unionen, 2008 s.78.

<sup>148</sup> Andersson, Carita P, *Fler arbetsskador för inhyrd personal*, Prevent, 2012-04-04.

<sup>149</sup> Birgersdotter mfl., 2002, s.25-26

<sup>150</sup> Andersson, Carita P, 2012 & Håkansson mfl., 2013, s.31.

uppdrag i sig inte innebär en risk för arbetstagaren ur en arbetsmiljösynpunkt, men då flera sådana uppdrag på varandra kan vara skadliga.<sup>151</sup>

Det finns en föreställning bland bemanningsföretag att konsulter vågar vara mer kritiska till arbetsmiljön på kundföretaget än arbetstagarna som är direkt anställda. Denna föreställning är dock inte något som bekräftas av konsulterna. Eftersom många försöker kvalificera sig för en fast anställning och att i sådana situationer ta till ett kritiskt förhållningssätt kan försämra dessa chanser.<sup>152</sup> Detta styrks även i rapporten från Svenska miljöinstitutet där två fallbeskrivningar visar på bristande kunskap och osäkerhet när det kommer till arbetsmiljöfrågor hos den bemanningsanställda. Det fanns även en rädsla att säga till, uttryckt i ett av fallen, "går på timmen" och "vill inte vara den inhyrde som klagar".<sup>153</sup>

## 5.4 Sammanfattning

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar och ska därmed kontrollera eventuella risker och se till att arbetstagaren har tillräcklig kompetens för att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren i trepartsförhållandet är bemanningsföretaget. Däremot är arbetsmiljöansvaret tudelat då ett företag hyr in arbetskraft. Kundföretaget har arbetsmiljöansvar för de arbetsuppgifter som den konsulten är inhyrd för att utföra. Arbetsmiljöansvar som avser mer långsiktiga åtgärder som till exempel rehabilitering ligger således på bemanningsföretaget. Problematiken gällande det delade ansvaret är att det kan vara oklart vem av parterna som har ansvar för vad då det ser olika ut från fall till fall. Det finns bland vissa bemanningsföretag och kundföretag inte tillräckliga kunskaper gällande arbetsmiljön vilket gör att det går ut över de anställda, såväl som konsulter. Det finns fall där bemanningsföretagen arbetar aktivt med en god arbetsmiljö, men att det finns brister i kundföretaget. Ofta då arbetsmiljöarbetet inte är tillräckligt är det på grund av bristfällig introduktion vid uppstarten av nya uppdrag.

---

<sup>151</sup> Håkansson mfl., 2013, s.12.

<sup>152</sup> Aronsson, Gunnar & Göransson, Sara, *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen - En empirisk studie*, Arbete och hälsa, vetenskaplig skriftserie, 1998, s.12-13 & Håkansson mfl., 2013, s. 34.

<sup>153</sup> Birgersdotter mfl., 2002, s.14-16.

## 6. Diskriminering

### 6.1 Diskrimineringslagens syfte och funktion

Skyddet mot diskriminering är en grundläggande rättighet och syftar till att värna om människors rätt att behandlas på lika villkor.<sup>154</sup> Skyddet stadgas i diskrimineringslagen (2008:567).<sup>155</sup> Syftet med lagen är att motverka diskriminering samt att möjliggöra lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.<sup>156</sup> Diskrimineringsbegreppet innehåller fem kategorier av förbud mot diskriminering. Dessa är direkt och indirekt diskriminering, trakasserier som relaterar till någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.<sup>157</sup> Diskrimineringsbegreppet är baserat på EU-rätten utifrån olika direktiv och är i sig separata rekvisit men som ska användas på ett enhetligt sätt och inneha samma innebörd oavsett diskrimineringsgrund.<sup>158</sup>

Vidare i lagen stadgas vilka som i arbetslivet omfattas av diskrimineringskyddet och vem som kan bryta mot detta. En arbetsgivare får inte diskriminera den som är arbetstagare, den som förfrågar om eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik samt den som står till förfogande att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.<sup>159</sup> I propositionen beskrivs det att diskrimineringsförbudet gäller ”*alla situationer där arbetsgivare och arbetstagare kan mötas på arbetsplatsen eller som har naturlig anknytning till arbetet*”.<sup>160</sup>

Lagen skiljer mellan två typer av diskriminering. Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att bli sämre behandlad än någon annan behandlats, har behandlats eller skulle ha behandlats som är i en jämförbar situation och har sitt

---

<sup>154</sup> Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen. En kommentar*, 2010, s.74 & Prop. 2007/08:95, s.79.

<sup>155</sup> Diskrimineringslagen (2008:567).

<sup>156</sup> 1 kap.1 §, diskrimineringslagen (2008:567).

<sup>157</sup> 1 kap.4 § p.1-5, diskrimineringslagen (2008:567).

<sup>158</sup> SOU 2006:22, s.346.

<sup>159</sup> Fransson & Stüber, 2010, s.132 & 2 kap.1 § p.1-4 (2008:567) diskrimineringslagen.

<sup>160</sup> Prop. 2007/08:95, s.498.



ursprung i någon av diskrimineringsgrunderna. Förbudet bygger på att tre rekvisit ska uppfyllas för att direkt diskriminering ska föreligga. Dessa rekvisit är; missgynnande, jämförelse och ett orsakssamband.<sup>161</sup> Med indirekt diskriminering menas att någon missgynnas i form av en tillämpning eller bestämmelse, som tillsynes är neutralt men i själva verket kan komma att missgynna någon utifrån diskrimineringsgrunderna. De rekvisit som måste vara uppfyllda för att diskriminering ska ske är; missgynnande, jämförelse, orsakssamband och en intresseavvägning mellan den som är missgynnad och arbetsgivarens syfte.<sup>162</sup>

## 6.2 Ansvarsfördelningen

I bemanningsdirektivet fastställer likabehandlingsprincipen att de förbud mot diskriminering som gäller hos kundföretaget även ska omfatta inhyrd arbetskraft.<sup>163</sup> Detta regleras även i uthyrningslagen, samt att i diskrimineringslagen stadgas ett tydligt förbud mot diskriminering för inhyrd arbetskraft.<sup>164</sup>

Före den nuvarande diskrimineringslagen (2008:567) fanns inget förbud mot att diskriminera inhyrd eller inlånad arbetskraft.<sup>165</sup> I utredningen från 2006 uppmärksammades en brist i den dåvarande lagstiftningens skydd och diskrimineringskommittén föreslog en ändring med skydd för inhyrd och inlånad arbetskraft.<sup>166</sup> Regeringen anslöt sig till kommitténs förslag och i propositionen går det att utläsa att arbetsgivare, i detta fall kundföretaget, inte fullt ut kan ansvara för inhyrd eller inlånad arbetskrafts villkor. Ett exempel som tas upp är lönesättningen som bestäms av bemanningsföretaget och inte av den hos vilken den inhyrde eller inlånade personen utför arbete. Likaså gäller utbildning och kompetensutveckling. Därför, menar den dåvarande regeringen att diskrimineringsförbudet för dessa kategorier endast kan gälla i den utsträckning som kundföretaget förfogar över de faktiska och rättsliga förhållandena. Propositionen delar upp ansvaret mellan kundföretaget och den egentlige

---

<sup>161</sup> 1 kap.4 § p.1-5, diskrimineringslagen (2008:567) & Göransson, Gabinus Håkan, Slorach, Martina, Flemström, Stefan & del Sante, Naiti, Diskrimineringslagen, 2013 s.43-48.

<sup>162</sup> 1 kap.4 § p.1-5, diskrimineringslagen (2008:567) & Göransson, Gabinus mfl, 2013, s.49-52.

<sup>163</sup> Direktiv 2008/104/EG, artikel, 5.1b.

<sup>164</sup> 5 § p.3d, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare & 2 kap.1 § p.4, diskrimineringslagen (2008:567).

<sup>165</sup> Prop. 2007/08:95, s.136.

<sup>166</sup> SOU 2006:22, s.410 samt s.357.

arbetsgivaren, bemanningsföretaget. Den som normalt leder och fördelar arbetet på en arbetsplats har i första hand ansvar för diskrimineringskyddet som berör denna ledning. Detta kan vara frågor som gäller; anlitande och mottagning av arbetskraft, arbetsledning och skydd gentemot trakasserier och sexuella trakasserier. Bemanningsföretaget ansvarar i sin tur för; utbildning, löner, anställningsvillkor.<sup>167</sup>

Den arbetsgivare som bryter förbudet mot diskriminering, repressalier och inte vidtar sina skyldigheter att motverka trakasserier och sexuella trakasserier riskerar att behöva betala diskrimineringsersättning för den kränkning som uppstår. Samt att utge ersättning för eventuell ekonomisk förlust som kan uppkomma.<sup>168</sup> Vidare går det att utläsa i propositionen att inhyrd arbetskraft som står till förfogande för att utföra arbete också bör omfattas av skyddet mot diskriminering.<sup>169</sup> Detta skydd kan liknas med en arbetssökandes skydd.<sup>170</sup> Med andra ord gäller skyddet redan innan personen faktiskt börjar arbeta, såsom när ett kundföretag väljer bort en anställd hos ett bemanningsföretag, med anledning av någon diskrimineringsgrund.<sup>171</sup> Förbudet omfattar alla arbetsgivare, men inkluderar även dem som i arbetsgivarens ställe har rätt att delegera och besluta i frågor som rör någon i personkretsen, som avses i första paragrafen i diskrimineringslagen.<sup>172</sup>

Kundföretaget har ansvar att förebygga, utreda och vidta lämpliga åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier som sker på arbetsplatsen och som arbetsgivaren har kännedom om. Ansvaret som kundföretaget innehar gäller även för inhyrd arbetskraft.<sup>173</sup> Tilläggningsvis ska även andra som inte anställts för att besluta och utöva arbetsledningsrätt men ändå påverkar arbetstagaren likställas med arbetsgivare, exempelvis rekryteraren på bemanningsföretaget.<sup>174</sup>

I diskrimineringslagen finns ett tydligt förbud mot att kundföretaget ger diskriminerande instruktioner till bemanningsföretag. Konsulter har med andra

---

<sup>167</sup> Prop. 2007/08:95, s.136-137.

<sup>168</sup> Göransson, Gabinus m.fl., 2013, s.159-161

<sup>169</sup> Prop. 2007/08:95, s.137.

<sup>170</sup> Fransson & Stüber, 2010, s.143.

<sup>171</sup> Prop. 2007/08:95, s.137.

<sup>172</sup> 2 kap. 1 §, diskrimineringslagen (2008:567), Göransson, Gabinus m.fl., 2013, s.61-62 & Prop. 2007/08:95 s.137.

<sup>173</sup> Swanstein, Filippa & Henrikz, Karin. diskrimineringslagen – från princip till praktik, 2014, s.38-39.

<sup>174</sup> Fransson & Stüber, 2014, s.144.

ord samma skydd som övriga anställda på företaget.<sup>175</sup> För att en instruktion om diskriminering ska kunna prövas rättsligt, krävs det att instruktionen ska lämnas till en person som har en beroendeställning till den som uppmanar till att diskriminera.

Vanligtvis gäller detta mellan en arbetstagare och arbetsgivare, men förbudet inkluderar även om instruktioner ges till någon som åtagit att utföra ett uppdrag. Det senare förklarar förhållandet mellan ett kundföretag och bemanningsföretag.<sup>176</sup> Förutom detta fordras det att en missgynnande effekt ska uppstå från instruktionen att diskriminera. Exempelvis i en situation där ett kundföretag lämnat instruktioner till ett bemanningsföretag att i urvalsprocessen välja bort kandidater med en viss hudfärg, uppstår diskriminering. Missgynnandet uppkommer för personer som valts bort på grund av hudfärg. Ett tydligt orsakssamband mellan missgynnandet och etnisk tillhörighet äger rum. Frågan i en sådan situation är vem som bär ansvaret; kundföretaget eller bemanningsföretaget? I propositionen förklaras detta med att båda kan anses skyldiga till brott mot diskrimineringslagen. Vidare uppmärksammas det en svårighet att bevisa om kundföretaget gett diskriminerande instruktioner som sedan ej har följts av bemanningsföretaget. I sådana fall uppstår inget missgynnande vilket leder till att rekvisit för diskriminering inte är uppfyllda.<sup>177</sup>

Regleringen om diskriminerande instruktioner har inte prövats rättsligt i svensk domstol. Däremot finns ett fall där ansvarsfördelningen tas upp. I en rekryteringsprocess som outsourcats till ett bemanningsföretag, ansåg en man med ursprung från Bosnien sig ha blivit diskriminerad gentemot tre andra svenska som valts ut. Företrädande för kärende ansåg att kundföretaget instruerat bemanningsföretaget till att endast välja ut personer med svenskt ursprung. Resultatet blev att arbetsdomstolen endast prövade om direkt diskriminering skett och tog inte upp om instruktionerna varit diskriminerande. Skadestånd riktades mot båda parterna men sammanfattningsvis kom arbetsdomstolen fram till att

---

<sup>175</sup> 1 kap. 4 § p.5, diskrimineringslagen (2008:567).

<sup>176</sup> Fransson & Stüber, 2010, s. 95.

<sup>177</sup> Göransson, Gabinus, m.fl., 2013, s.58-59 & Prop. 2007/08:95, s.494-495.

företrädaren för kârânde inte gjort det antagligt att diskriminering förekommit och fallet prövades inte lãngre.<sup>178</sup>

### 6.3 Risker med trepartsförhållandet

Som beskrivits ovan förhåller sig arbetsrätten traditionellt till en tvåpartsrelation vilket gör en konsults anställning mer komplex. I näringsdepartementets promemoria tas diskriminering upp som problem i trepartsförhållandet. Exempel på diskriminering som kan ske är diskriminerande önskemål från kundföretaget på den inhyrda arbetskraften, diskriminering eller trakasserier mot inhyrd arbetstagare på kundföretaget av övriga anställda eller arbetsledare. Vidare problem är bemanningsföretagens beroendeställning gentemot kundföretaget vilket kan leda till att konsulter blir diskriminerade.<sup>179</sup> Problematiken med beroendeställningen förstärks även i en undersökning från arbetslivsinstitutet där resultatet visar att kundföretagen begränsar bemanningsföretagens handlingsutrymme. Trots den eftersträvade likabehandlingen, medför konkurrensen att bemanningsföretaget kan indirekt tvingas diskriminera arbetstagare för att bibehålla kunder.<sup>180</sup> Bemanningsföretaget ställs inför svåra beslut när kundföretaget har specifika krav och önskemål utöver kompetens. Om bemanningsföretagen väljer att tillmötesgå kundföretagens krav kan det innebära för den enskilda konsulten att dold diskriminering föreligger. En konsult med kön, ålder eller ursprung av "fel" slag riskerar att gå utan uppdrag, och i det långa loppet kan det även innebära att bemanningsföretag drar sig för att anställa dessa arbetstagare.<sup>181</sup>

I promemorian lyfts problematiken i att mycket få anmälningar och fall kommit tillkänna. Författarna menar att grunden till detta kan ha att göra med att konsulten inte får reda på varför han eller hon väljs bort eller specifika önskemål från kundföretaget. Bemanningsföretagens beroendeställning gentemot kundföretaget räknas också upp som en anledning. En annan möjlig faktor som tas upp är att bemanningsföretag sällan redovisar skälen till varför sökandes väljs bort.<sup>182</sup>

---

<sup>178</sup> AD 2009:16 & Fransson & Stüber, 2010, s.96.

<sup>179</sup> Promemoria N2001/9834/ARM, s.5.

<sup>180</sup> Olofsdotter, 2006, s.10-11.

<sup>181</sup> Olofsdotter, 2006, s.12-13.

<sup>182</sup> Promemoria N2001/9834/ARM s.6

## **6.4 Sammanfattning**

Genom den nya diskrimineringslagen har inhyrd arbetskraft fått ett mer tydligt och starkare skydd. Konsekvenserna blir att kundföretagen och bemanningsföretagen får större ansvar och svårare att kringgå lagen. Normalt sett kommer kundföretaget fortfarande utöva den faktiska arbetsledningen. Vilket innebär ett skydd mot diskriminering i frågor som kopplas till anlitande och mottagning av arbetskraft, arbetsledning och skyldighet att vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier. Med andra ord kan kundföretagets skyldighet summeras till de faktiska och rättsliga förhållanden som kundföretaget disponerar över. Som tidigare påpekats kan kundföretaget däremot inte ansvara fullt ut för arbetstagarnas villkor. Lön, anställningsvillkor, utbildning och kompetensutveckling är exempel på frågor som bemanningsföretaget ansvarar för. Vid en diskriminerande instruktion framställs det att båda parterna, kundföretaget och bemanningsföretaget kan anses skyldiga till brott mot diskrimineringslagen.

## 7. Analys

	<b>Bemanningsföretaget</b>	<b>Kundföretaget</b>
<b>Arbetsledningsrätt</b>	<i>Arbetsgivaransvar:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rätt att leda och fördela arbetet, fritt antaga och säga upp arbetstagare samt anställa.</li><li>- När och till vem konsulten ska hyras ut.</li></ul>	<i>Arbetsledningsansvar:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Det åligger kundföretaget att ansvara för arbetsledning av inhyrd arbetskraft.</li><li>- Rätt att fritt välja konsulter och avsluta uppdrag enligt avtal.</li></ul>
<b>Arbetsmiljö</b>	<i>Systematiskt arbetsmiljöarbete:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ansvar för långsiktiga skyddsåtgärder som rehabilitering och utbildning.</li><li>- Samverkan med kundföretaget.</li></ul>	<i>Systematiskt arbetsmiljöarbete:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ansvar för att vidta skyddsåtgärder som är nödvändiga för att utföra arbetet under den tid uthyrningen varar.</li><li>- Samverkan med bemanningsföretaget.</li></ul>
<b>Diskriminering</b>	<i>Diskrimineringsansvar:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ansvarar frågor som rör lön, anställningsvillkor, utbildning och kompetensutveckling</li><li>- Rekryteringsprocessen.</li></ul>	<i>Diskrimineringsansvar:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ansvarar för det som rör den faktiska och rättsliga arbetsledningen.</li><li>- Anlitande och mottagning av arbetskraft, arbetsledning och att vidta åtgärder på arbetsplats.</li></ul>

Figur 2. Bilden illustrerar ansvarsfördelningen

### 7.1 Ansvarsfördelning

Redogörelsen ovan har fokuserat på att belysa uppdelningen av arbetsgivaransvaret mellan bemanningsföretaget och kundföretaget i frågor rörande arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering. Tabellen ovan (figur 2) ger en bild av den huvudsakliga ansvarsfördelningen. Vidare i analysen kommer problem och risker kring ansvarsfördelningen att belysas i syfte att besvara frågeställningarna.

Inom de områden vi har undersökt har uppdelningen av ansvarsfördelningen sett olika ut. Vissa gränsdragningar har varit tydligare än andra. Inom arbetsledningsrätten i ett trepartsförhållande delas ansvaret upp mellan kundföretaget och bemanningsföretaget. Arbetsgivaren är bemanningsföretaget och har rätt att leda och fördela arbetet, fritt antaga och säga upp. Relationen mellan bemanningsföretaget och kundföretaget regleras av avtalsrättsliga regler. Konsekvens av att konsultens anknytning till kundföretaget inte sker via ett anställningsavtal blir att flera arbetsrättsliga skyldigheter som kundföretaget skulle ha haft i rollen som arbetsgivare överläts till bemanningsföretaget. Samtidigt menar Berg att bemanningsföretaget genom en delegation givit kundföretaget mycket av arbetsledningsrätten, vilket även standardavtalet avser. Exempelvis kan kundföretaget på ett friare sätt antaga och säga upp inhyrd arbetskraft. Sammanfattningsvis kan det fastställas att genom distansen bemanningsföretaget har till konsulten skapas problematik att som arbetsgivare inte ha möjlighet att arbetsleda, utan överlåter det åt kundföretaget. Detta innebär att bemanningsföretaget avtalat bort en stor del av arbetsledningsrätten.

En betydelsefull del i arbetsledningsrätten är att fritt kunna omplacera arbetstagare, så länge arbetsgivaren håller sig inom ramen för anställningen. Kollektivavtalet eller anställningsavtalet begränsar den fria omplaceringsrätten. Å ena sidan, kundföretagets omplaceringsrätt för inhyrd arbetskraft begränsas genom uppdragsavtalet, där arbetsuppgifterna ofta är tydligt specificerade. Uppdragsavtalet är därmed ramen för konsultens arbetsskyldighet gentemot kundföretaget. Å andra sidan är bemanningsföretagets omplaceringsrätt gentemot konsulten desto större. Det ligger i bemanningsföretagens affärsidé att ha ett stort utbud av konsulter att placera ut på olika företag. Konsultens arbetsskyldighet är vidsträckt då bemanningsföretaget kan placera konsulten på olika uppdrag i stor utsträckning. Inskränkningar i större grad återfinns i anställningsavtalet. Det måste dock finnas med i avtalet vilka arbetsuppgifter konsulten inte får omplaceras till för att en inskränkning ska ha en betydande verkan. Uppdragsavtalen är ofta specifika och därmed kan vi konstatera att det begränsar kundföretagets handlingsutrymme mer än det generella anställningsavtalet. Bemanningsföretagen får således en större flexibilitet genom möjligheten att anpassa sin verksamhet efter efterfrågan. Vi kan styrka att bemanningsföretagens

framväxt bland annat beror på förmågan att tillgodose ett behov som arbetsgivare efterfrågar. Genom att företag slipper tidskrävande och kostsamma rekryteringsprocesser vid arbetstoppar kan företagen fokusera mer på en lönsam kärnverksamhet. Bemanningsföretagen underlättar således företagets behov av kapacitetflexibilitet genom att själva ha större flexibilitet i organisationen än vad kundföretagen har.

Ansvarsfördelning för arbetsmiljön ligger både på kundföretaget och bemanningsföretaget. Kundföretaget har arbetsmiljöansvar under uppdraget medan bemanningsföretaget har arbetsmiljöansvar över tid. Vi anser att det finns ett dubbelt skydd och att uppdelningen är tydlig vid en första anblick. Däremot utgörs en gråzon av bemanningsföretagen som arbetsgivare har bristande insikt i arbetet på kundföretagen. Utredningen visar att det ofta är kundföretagens och bemanningsföretagens rutiner kring systematiskt arbetsmiljöarbete som avgör hur väl ansvaret uppfylls och om luckor fylls upp i avtal mellan parterna. Det står i arbetsmiljölagen att det är tillsammans med arbetstagaren arbetsmiljöarbete ska ske. Vi tolkar att konsulter som endast är på en arbetsplats för en kort obestämd eller bestämd tid inte alltid får tillräcklig information, då det dels inte är lönt för konsulten att anstränga sig och dels för att bemanningsföretaget i sin beroendeställning och ständig konkurrens måste leverera snabbt. Detta kan innebära att konsulter placeras omedelbart på en arbetsplats utan ordentlig information om risker. Generellt kan vi konstatera att inom arbetsmiljöområdet är det viktigaste för bemanningsföretaget helheten. Till exempel behöver inte ett uppdrag i sig vara skadligt för konsulten men flera uppdrag av samma art staplade på varandra kan vara det. Detta innebär att bemanningsföretaget måste vara uppmärksam på konsultens sammanlagda fysiska och psykiska belastning från samtliga uppdrag.

Genom ovan beskrivna fakta kan vi konstatera att kundföretaget får genom trepartsförhållandet ett större och mer flexibelt urval av arbetskraft och undgår många arbetsrättsliga skyldigheter, men kundföretagets flexibla möjlighet har ändå sina begränsningar. Det är exempelvis inte tillåtet för ett kundföretag att välja bort konsulter i diskriminerande syfte. Skyddet mot diskriminering är en grundläggande rättighet som med den nya diskrimineringslagen nu även innefattar inhyrd arbetskraft. Ansvar för skyddet mot diskriminering är uppdelat. Men



vissa gråzoner finns. Det förekommer problematik i trepartsförhållandet när kundföretaget ger diskriminerande instruktioner till bemanningsföretaget. Följer bemanningsföretaget instruktionen och det får till följd att någon missgynnas, ställs både kundföretaget och bemanningsföretaget som ansvariga. Däremot om bemanningsföretaget väljer att avstå från den diskriminerande instruktionen blir det ingen som missgynnas. Det föreligger då ingen diskriminering och kundföretaget kan inte ställas till svars. Området är relativt orört och det som lagen säger har visat sig vara svårt att fastställa i praktiken då inga fall än så länge tagits upp i AD.

En intressant aspekt är kundföretagens möjlighet att reklamera konsulter. Vad händer om kundföretaget väljer att reklamera på diskriminerande grunder? Detta kan vara en form av dold diskriminering då det kan tänkas att bemanningsföretaget, som har en stark beroendeställning gentemot kundföretaget väljer att blunda för eventuell diskriminering. En annan problematik som kan tänkas uppstå är diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier på kundföretaget mellan inhyrd arbetskraft och övriga anställda. Som visat har kundföretaget ansvar för de områden som han eller hon disponerar över de faktiska rättsliga förhållandena. Men kundföretaget måste vara varse om att något skett för att åtgärda detta och som undersökningar visat har inhyrd arbetskraft svårare att vara kritisk och säga ifrån på grund av rädsla att bli av med uppdraget.

## **7.2 Risker med trepartsförhållandet**

Det har uppmärksammats ett flertal risker i trepartsförhållandet då ansvarsfördelningen som nämnts inte alltid är tydlig, men det finns olika synsätt hur väl det fungerar. Å ena sidan menar Bemanningsföretagen att inhyrd arbetskraft är mer trygga då konsulter ofta innehar en tillsvidareanställning på ett företag som kan erbjuda många olika uppdrag. Å andra sidan menar bland annat facket att inhyrd arbetskraft aldrig är säker, utan som konsult ska man vara beredd att byta arbetsplats när som helst. Undersökningar har också visat att konsulter känner sig som främlingar och outsiders och att den organisatoriska gemenskapen blir problematisk, då de aldrig vet om de kommer vara kvar eller ej. Arbetsledningsrätten är splittrad och distansförhållandet till konsulten innebär en risk då konsulten inte vet vem som bär ansvaret.

Vi har uppmärksammat att en användning av inhyrd arbetskraft dras mot ett mer liberalt förhållningssätt än en traditionell anställning då generellt en konsult byter arbetsplats oftare. Vi kan konstatera att en konsult har större press på sig att prestera då kundföretagen har möjlighet att utnyttja sin "nöjd kundgaranti" genom att reklamera och byta ut de konsulter som inte lever upp till förväntningarna. Detta påverkar även arbetsmiljön. Om det finns brister i arbetsmiljön har undersökningar visat att konsulter inte vågar säga ifrån, på grund av deras osäkra ställning på kundföretaget. Vi tolkar att det finns konsulter som arbetar för att bli fast anställda på kundföretaget vilket gör att de är rädda för att vara till besvär och bli utbytta. Att arbetsmiljöansvaret ligger på båda parterna har visat sig vara en risk för konsulten. I vissa fall upprättas det ett avtal mellan bemanningsföretaget och kundföretaget gällande ansvarsfördelningen, men detta gäller inte för samtliga och när det inte görs blir det mer otydligt vem av parterna som ansvarar för vad och arbetsmiljöarbetet glöms bort. Ett annat problem faller av kundföretagens omedelbara behov av arbetskraft då tidsbristen skapar otillräcklig introduktion i arbetsuppgifter och dess risker.

Vid en arbetsplatsolycka kan båda parter ställas till svars. Kundföretaget kan behöva anpassa arbetsuppgifterna, men inte omplacera till andra arbetsuppgifter än vad uppdragsavtalet avser. För en skadad konsult kan det innebära att denne blir utan uppdrag. Det är bemanningsföretagets ansvar att rehabilitera långsiktigt men det är troligt att ett kundföretag väljer bort en skadad konsult före en frisk, vilket kan göra det svårt att få ut konsulten på uppdrag igen.

En studie visar att det finns motsättningar inom facken till bemanningsbranschen som påverkar konsulter negativt, men det finns också en studie som visar motsatsen. Motstridigheterna däremellan och fackets tydliga roll inom förhandlings- och informationsrätten och tolkningsföreträde i arbetsmiljöarbetet kan vara en orsak till att konsulter faller mellan stolarna. En annan orsak kan också vara att organisationsgraden är så pass låg bland konsulter, därför finns facket inte med och stödjer upp när det behövs.

Risken för att som konsult att bli diskriminerad anser vi vara en aning större än i traditionell anställning. Detta har att göra med trepartsförhållandet och svårigheter med ansvarsfördelningen som uppkommer till följd därav. Framförallt

uppmärksammas dold diskriminering som en stor risk. Dold diskriminering blir enklare i en trepartsrelation då bemanningsföretagets beroendeställning, konkurrensen och rädslan över att kunden ska gå till ett annat bemanningsföretag påverkar beslutstagandet. Vidare har diskrimineringen visat sig vara svår att identifiera. Vår uppfattning är att om vissa grupper inte efterfrågas av kundföretagen drar sig bemanningsföretagen för att anställa dessa, vilket kan kopplas till indirekt diskriminering. En instruktion som tillsynes är neutral, men i själva verket kan komma att missgynna någon utifrån diskrimineringsgrunderna. Inhyrd arbetskraft kan också riskera att bli mer utsatt då deras reella arbetsgivare befinner sig på distans och är då i en mer osäker position.

## 8. Avslutande ord

Historiskt har bemanningsföretag växt fram ur behovet av en mer flexibel och varierad arbetsmarknad. Genom trepartsförhållandet får kundföretaget större utrymme att välja arbetskraft och arbetsgivaransvaret överläts på två parter. Delvis handlar det om att undgå vissa delar av ansvaret som kundföretagen i roll som arbetsgivare annars är tvungna till. Gemensamt för arbetsledningsrätt, arbetsmiljö och diskriminering i trepartsrelationen är att ansvarsfördelningen är uppdelad på bemanningsföretaget och kundföretaget. Utifrån vår utredning har vi kunnat konstatera att kundföretaget har ett liknande ansvar på arbetsplatsen för inhyrd arbetskraft som arbetstagare anställda direkt på kundföretaget, däremot har det visat sig inte fungera fullt ut i praktiken. På motsvarande sätt har likabehandlingsprincipen som finns reglerat i EU-direktivet nått fram i regleringen, men en motstridig syn till användandet av inhyrd arbetskraft finns fortfarande. Med andra ord tillämpas inte lagstiftningen i praktiken på ett rättvist sätt.

Att arbeta som konsult har sina för- och nackdelar. Nackdelar har visat sig vara den bristande ansvarsfördelningen som kan medföra risker för konsulter. Men fördelar finns också. Exempelvis i en arbetsbristsituation kan det vara mer fördelaktigt att vara anställd på ett bemanningsföretag, då man sägs upp från uppdraget istället för anställningen. En annan aspekt är jämförelsen med att vara tidsbegränsad anställd på ett företag och vara tillsvidareanställd på ett bemanningsföretag och uthyrd till samma företag. Vi menar att en tillsvidareanställning som konsult i sådana fall kan vara mer säker.

Bemanningsbranschen präglas av prestation; korta uppdrag, leverera, varierande arbetsplatser, nya kollegor och chefer. En bransch som vi kan konstatera passar vissa människor men andra inte alls. Frågan blir följaktligen; Vem är det som gynnas mest av bemanningsbranschen? Branschen främjar företagen och hjälper dem att anpassa sig till en arbetsmarknad som är relativt dynamisk. Vidare kan vi även antyda att personer som redan är attraktiva på arbetsmarknaden också

gagnas. Personer utanför arbetsmarknaden däremot, får visserligen en inkörspport, men riskerar att falla mellan stolarna, utnyttjas och få en mer osäker ställning.

Genom vår utredning kan vi se att det förekommer att kollektivavtal inte täcker all inhyrd arbetskraft. För ett säkrare skydd för alla arbetstagare kan allmängiltigförklaring av kollektivavtal vara ett alternativ för att fånga upp även de som i dagsläget står utanför fackliga organisationer och har en osäkrare position. Vi kan konstatera att trepartsförhållandet och avtalsregleringen skapar ett friare handlingsutrymme än vad lagstiftningen och den svenska modellen avser. En möjlig väg kan vara att genom en allmängiltigförklaring av hela eller vissa delar av kollektivavtal kompenserar dagens flexibla marknad som den svenska modellen inte tycks göra.<sup>183</sup>

Bemanningsbranschen är en snabbt växande bransch som tillgodoser behovet av flexibilitet som företag efterfrågar, och så länge det behovet finns, tror vi att bemanningsbranschen kommer att fortsätta växa. I trepartsförhållandet idag faller många konsulter mellan stolarna i en tillsynes bristande ansvarsfördelning. Med det sagt är det betydelsefullt inför framtiden att säkerhetsställa att inhyrd arbetskraft ändå får det arbetsrättsliga skydd de i lagen har rätt till. Bemanningsbranschen är fortfarande relativt ny och det är tydligt att alla spelregler inte har fallit på plats än. Branschen verkar vara här för att stanna och det är dags att alla arbetsmarknadens parter accepterar inhyrd arbetskraft och tillsammans skapar en hållbar anställningsform för framtiden.

---

<sup>183</sup> Se även, Elisabeth, Experten i arbetsrätt: Dags att bygga om en svenska modellen, Lag & Avtal, 2014-12-02.

## 9. Käll- och litteraturförteckning

### Offentligt tryck

#### Sverige

Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

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

Promemoria N2001/9834/ARM *Arbetsgruppen om anställning i bemanningsföretag – problemsammanställning och parternas synpunkter*, 2004-09-14, Näringsdepartementet.

Proposition: 1990/91:124 om privat arbetsförmedling.

Proposition 1992/93:218 om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet.

Proposition 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

Proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering. Stockholm 2008: Arbetsmarknadsdepartementet.

Proposition 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare.

Skr. 2005/06:91 Arbetsmarknadsutskottets betänkande. Anställningsvillkor i bemanningsföretag Stockholm 2006.

SOU:2006:22 Diskrimineringskommittén, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning: slutbetänkande. D. 2, Fritze, Stockholm, 2006.

SOU 2014:55 Betänkande av Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning. Inhyrning och företrädesrätt till återanställning, Fritze, Stockholm, 2014.

SOU 2011:5 Betänkande av Bemanningsutredningen. Bemanningdirektivets genomförande i Sverige. Fritze, Stockholm, 2011.

#### Europeiska unionen

Direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

## Rättspraxis

AD 1932 nr100

AD 1934 nr 179

AD 1978 nr 89

AD 2006 nr 24

AD 2009 nr 16

B9638-5, Svea Hovrätt, 2007-06-21

## Litteratur

Berg, Annika, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag, Juridiska förlaget i Lund, Tryckt: Wallin & Dalholm Boktrycker AB, Lund 2008.

Ericsson, Bo & Gustafsson, Kerstin, Arbetsmiljölagen med kommentar, 13:e upplagan, Norstedts, Tryckt: Bookwell, Finland, 2012.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, Diskrimineringslagen: en kommentar, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.

Gullberg, Hans & Rundqvist Karl-Ingvar, Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 januari 2013 – Kommentarer och författningar, upplaga 16:1, Norstedt Juridik AB, Tryckt: Vällingby 2013.

Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina Flemström, Stefan Naiti del Sante. Diskrimineringslagen, 3.,[uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

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

Hansson, Mikael, Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse, Iustus, Diss. Uppsala : Uppsala universitet, 2010,Uppsala, 2010.

Hettne, Jörgen & Otken, Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Iseskog, Tommy, Uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv, 1. uppl., IJK förlag, Stockholm, 2013.

Johnson, Anders, Hyrt går hem: historien om den svenska bemanningsbranschen, Informationsförlaget, Stockholm, 2010.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013.

Nyström, Birgitta, EU och arbetsrätten, fjärde upplagan, Norstedts Juridik, 2011.

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

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, Tolkning och tillämpning, 2 upplagan, Iustus förlag, Uppsala 2003.

Sandgren, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation, upplaga 2:3, Norstedt juridik, Stockholm 2007.

Swanstein, Filippa & Henrikz, Karin, Diskrimineringslagen: från princip till praktik, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014.

Unionen, Bemanningsbranschen - personal som handelsvara? Eco tryck Redmers, Stockholm 2008.

Watson, Philippa, EU social and employment law, 2. ed., Oxford University Press, Oxford, United Kingdom, 2014.

## Artiklar

Andersson, Carita P, Fler arbetsskador för inhyrd personal, Prevent, Publicerad: 4 april 2012, <http://www.prevent.se/Arbetsliv/Artikel/2012/Fler-arbetsskador-for-inhyrd-personal/> [Hämtad: 2014-11-18].

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, *Hysesarbetskraft, användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 10, nr 3, hösten 2004.

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, *Fackligt förhållningssätt till hyresarbetskraft*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 17, nr 1, våren 2011.

Klepke, Martin, De inhyrda vill in i värmen – facken måste organisera, Arbetet, Publicerad: 16 november 2012, <http://arbetet.se/2012/11/16/de-inhyrda-vill-in-i-varmen-facket-maste-organisera/> [Hämtad: 2014-11-26].

Lena Gunnars, *Het debatt om bemanningsanställdas villkor*, Lag & Avtal, Publicerad: 11 april 2013, <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3674524.ece> [Hämtad: 2014-12-05].

Malmberg, Jonas Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? Ett diskussionsunderlag, Uppsala Faculty of Law, 2010.

Mitlacher, Lars W., Temporary agency work, the changing employment relationship and its impact on Human Resource Management, Management Revue, Hampp, Mering, Vol. 16, 2005, Iss. 3, s. 370-388.

Olofsdotter, Gunilla, I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen - ledarskap i bemanningsföretag, Arbetslivsinstitutet, 2006:9.

Olofsdotter, Gunilla & Agustsson, Gunnar. *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag främling eller outsider*. Arbetsmarknad & arbetsliv, årg 14, nr 4, 2008.



Olsen, M. Karen, Unions' Dilemma When Firms Use Employment Intermediaries, *European Sociological Review*, vol. 21, no. 3, s. 289–300, july 2005.

Peczenik, Alexander, *Juridikens allmänna läror*, Svensk Juristtidning, 2005.

Redaktionen Lag & Avtal, *Uthyrningslagen är bara halvfärdig*, Lag & avtal, Publicerad: 18 april 2013. <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3679414.ece> [Hämtad: 2014-12-05].

Rönmar, Mia, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet - om kvalitativ flexibilitet i arbetslivet, särtryck ur *Juridisk tidskrift*, 2005-06, nr 1.

Vene, Elisabeth, Experten i arbetsrätt: Dags att bygga om en svenska modellen, Lag & Avtal, Publicerad: 2 december 2014. <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3864873.ece> [Hämtad: 2014-12-12].

## Rapporter

Aronsson, Gunnar & Göransson, Sara, *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen - En empirisk studie*, Arbete och hälsa, vetenskaplig skriftserie, Arbetslivsinstitutet, 1998.

Bellaagh, Katalin & Isaksson, Kerstin, *Uthyrd men fast anställd*, Arbetet och hälsa, vetenskaplig skriftserie, Arbetslivsinstitutet, 1999:6.

Bemanningsföretagen, Årsrapport bemanningsbranschen 2013 - Antalet anställda, omsättning och prestationsgrad, Inquiry financial.

Birgersdotter, Lena, Schmidt, Lisa & Karlsson, Annika, *Arbetsmiljöarbete för inhyrd personal i bemanningsföretag*, IVL Svenska Miljöinstitutet AB, 2002.

Bäckström, Henrik, *Tio myter och elva sanningar*, Bemanningsföretagen, 2010.

Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Strauss-Raats, Pille, *Arbetsmiljö för hyreskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Kunskapssamanställning, Arbetsmiljöverket, 2013:10.

Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildning, 2010.

Olofssdotter, Gunilla, *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen - om ledarskap i bemanningsföretag*, Arbetsliv i omvandling, Arbetslivsinstitutet, 2006:9.

Siörcrona, Carina, *Arbetsmiljöansvar - för personal som är inhyrd eller arbetar på tillfälliga arbetsplatser*, Arbetsmiljöverket, 2008.

## Internetkällor

Arbetsmiljöverket, <http://www.av.se/skyddsombud/faq/hurar.aspx>, [Hämtad: 2014-11-17].

Bemanningsföretagen <http://www.bemanningsforetagen.se/auktorisationer> [Hämtad: 2014-11-21].

## Övriga källor

ABUP-10, Allmänna bestämmelser personaluthyrning, Bemanningsföretagen.

Bemanningsavtalet, LO och Bemanningsföretagen, 2012-05-01–2015-04-30.

Tjänstemannaavtalen – med Unionens tolkningar till avtal om allmänna villkor, Unionen och Bemanningsföretagen, 2013-05-01 – 2016-04-30.

## Bilder

Figur 1. Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, *Fackligt förhållningssätt till hyresarbetskraft*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 17, nr 1, våren 2011, s. 13.