

Arbetsbrist i bemanningsbranschen

En arbetsrättslig studie.

Paulina Jansson och Alva Nettelman

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT2021

Handledare: Anneli Carlsson



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar	5
Begrepp och definitioner	8
1. Inledning	10
1.1 Bakgrund	10
1.2 Syfte och frågeställning	11
1.3 Avgränsningar	11
1.4 Metod och material.....	12
1.4.1 Tidigare forskning.....	14
1.5 Disposition	14
2. Bemanningsbranschen i Sverige	16
2.1 Om bemanningsbranschen	16
2.2 Bemanningsbranschens utveckling	17
2.3 Bemanningsbranschen idag och framledes	18
3. Reglering av bemanningsbranschen	20
3.1 EU-rätt.....	20
3.1.1 Bemanningsdirektivet	20
3.1.2 Uthyrningslagen	21
3.2 Kollektivavtal	22
3.2.1 Kollektivavtal i bemanningsbranschen	23
4. Arbetsbrist	24
4.1 Arbetsbrist i allmänhet	24
4.1.1 Arbetsbrist som grund till uppsägning	24
4.1.2 Arbetsbrist som begrepp	25

4.1.3	Omplacering.....	25
4.1.4	Turordning och företrädesrätt	26
4.1.5	Tillräckliga kvalifikationer	27
5.	Arbetsbrist i bemanningsbranschen	29
5.1	Arbetsbrist enligt kollektivavtal	29
5.1.1	Arbetstagare utan arbete.....	30
5.1.2	Omplacering.....	30
5.1.3	Turordning och företrädesrätt	31
5.1.4	Tillräckliga kvalifikationer	31
5.1.5	Praxis.....	32
6.	Avslutande kommentarer och sammanfattning	33
6.1	Analys.....	33
6.2	Slutsats	35
6.2.1	Förslag till framtida forskning	36
	Käll- och litteraturlista	37

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

Summary

Since the staffing industry was deregulated in the early 1990s, the growth of the industry has been great and is today a part of the Swedish labor market. One reason for the increased demand is that staffing companies increases the client companies' flexibility. Working as a staffing employee differs from the traditional form of employment because there is a unique employment relationship between employees, client companies and staffing companies.

The purpose of this essay is to investigate what the possibility of termination of employment due to redundancy looks like in the staffing industry. Furthermore, we want to find out if there are any differences in the handling of termination of employment due to redundancy depending on whether the employee is employed in a staffing company or in a traditional company.

Theoretically, there are no problems regarding termination of employment due to redundancy in the staffing industry. Laws and collective agreements seem to work in practice because there are no legal disputes in court. The staffing business' business concept and unique employment relationship could complicate the management of redundancy in practice. We have concluded that termination of employment due to redundancy probably doesn't occur in the same way in staffing companies as in a traditional company. The staffing company is based on the customer company's operations and needs, which means that it is more complex to take traditional measures such as rotation and relocation.

Sammanfattning

Sedan bemanningsbranschen avreglerades i början av 1990-talet har utvecklingen varit stor och är idag en integrerad del av svensk arbetsmarknadsmodell. En anledning till den allt större efterfrågan är att inhyrning av personal ökar företagets flexibilitet. Att arbeta som bemanningsanställd skiljer sig från den traditionella anställningsformen eftersom det råder ett unikt anställningsförhållande mellan arbetstagare, kundföretag och bemanningsföretag.

Syftet med denna uppsats är att utreda hur möjligheten till uppsägning på grund av arbetsbrist ser ut i bemanningsbranschen. Vidare vill vi även ta reda på om det finns några skillnader i hanteringen av uppsägning på grund av arbetsbrist beroende på om arbetstagaren är bemanningsanställd eller har en traditionell anställning.

Teoretiskt sett finns inga problem gällande uppsägning på grund av arbetsbrist inom bemanningsbranschen. Lag och kollektivavtal verkar fungera i praktiken eftersom det inte finns några rättsliga tvister i domstol. Bemanningsverksamhetens affärsidé och unika anställningsförhållande skulle kunna försvåra hanteringen av arbetsbrist i praktiken. Vi har dragit slutsatsen att det troligtvis inte uppkommer arbetsbrist på samma sätt i bemanningsföretag som i ett traditionellt bolag. Bemanningsföretaget utgår från kundföretagets verksamhet och behov vilket innebär att det är mer komplext att vidta traditionella åtgärder som till exempel turordning och omplacering.

Begrepp och definitioner

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (Bemanningsdirektivet) är en *arbetstagare* ”en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt”. En *arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag* är ”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”. Med *uppdrag* avses ”den period då en arbetstagare från ett bemanningsföretag är uthyrd till kundföretaget för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning”.¹

Enligt Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (Uthyrningslagen) är ett *bemanningsföretag* ”en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning”. Ett *kundföretag* definieras som ”en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar”.² Kundföretaget kan vara både privat och offentlig verksamhet.³

I Bemanningsdirektivet anges att *uthyrning* innebär att den uthyrde utför ”tillfälligt arbete” hos kundföretaget. Detta i syfte att tydliggöra att den uthyrde inte har någon anställning i kundföretaget. I den svenska lagstiftningen har man valt att inte ha med ordet ”tillfälligt” eftersom det saknas en tidsbegränsning för detta uttryck.⁴

Med *grundläggande arbets- och anställningsvillkor* menas de ”villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester, helgdagar, lön, skydd för barn och ungdomar, gravida,

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

² 5 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

³ Iseskog, Tommy (2012), *Uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, s.15, Göransson Gabinus, Håkan (2014), *Uthyrning av arbetstagare: en kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, s. 31.

⁴ Iseskog (2012), s.11. Göransson Gabinus (2014), s. 19.

nyblivna mödrar, ammande kvinnor, skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.⁵

Uthyrning av personal skiljer sig från *entreprenadverksamhet*. I en entreprenadverksamhet skickar ett företag arbetskraft till ett annat företag. Till skillnad från vid uthyrning av personal är det entreprenadföretaget som står för arbetsledningen, och inte det företag som arbetstagaren utför arbete åt.⁶

I denna uppsats omfattar begreppet *arbetsbrist* alla uppsägningar som inte beror på personliga skäl i enlighet med lagstiftning,⁷ samt praxis på området. Arbetsbrist följer här den juridiska definitionen av begreppet och inte den språkliga, där det finns en antydning att arbetsbrist beror på just brist av arbete hos en arbetsgivare. Enligt förarbeten, domslut samt doktriner kan vi dock se att den juridiska definitionen omfattar alla beslut kring förändring i en verksamhet som inte beror på personliga skäl.⁸

Uppsatsen berör även begreppen *arbetare* och *tjänsteman*, två begrepp som i det här sammanhanget styr vilket kollektivavtal som råder för arbetstagaren. Här definieras inte begreppen i sig tydligare utan utgår från vilket kollektivavtal som arbetstagaren är anställd under, antingen kollektivavtalet för tjänstemän eller kollektivavtalet för arbetare.

⁵ 5 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁶ SOU 2011:5, s. 56.

⁷ 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁸ Iseskog, Tommy, Uppsägning vid arbetsbrist (2009 JUNO) under rubriken 1.1. Begreppet arbetsbrist.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

I Sverige och i andra länder har det visat sig att det finns ett behov av en bransch för uthyrning av personal. Det finns flera olika anledningar till att företag väljer att hyra in personer istället för att anställa. En av anledningarna är att det på grund av lagar och avtal kan bli dyrt för företaget att säga upp personer i samband med att det sker förändringar i verksamheten. Det är i denna situation lättare för företaget att påverka omfattningen av inhyrningen från bemanningsföretaget.⁹ Det är då istället bemanningsföretagets ansvar att hyra ut personen till ett annat företag eller säga upp personen på grund av arbetsbrist.

Arbetsbrist regleras bland annat i Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). LAS trädde i kraft långt innan bemanningsverksamheten legaliserades vilket innebär att lagstiftningen i första hand utgår från ett tvåpartsförhållande, mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta kan innebära utmaningar för bemanningsbranschen där det råder ett trepartsförhållande mellan arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag.

Arbetsbrist är ett komplext ämne där arbetsbrist inom just bemanningsföretag är ett ämne som varit aktuellt exempelvis nu under pandemiåren när en lågkonjunktur var väntad, samt där många industrier stått helt stilla.¹⁰ Under 2020 gick antalet anställda inom bemanningsbranschen ner med 5 % medan antalet anställda i Sverige totalt sett endast gick ner 1,3 %.¹¹ En betydande del av Sveriges arbetskraft kommer från bemanning, under 2020 som var ett år med stort tapp i bemanningsbranschen var 1.6 % av Sveriges sysselsatta befolkning anställda i ett bemanningsföretag.¹² Bemanningsföretag bygger sin affärsidé på att hyra ut

⁹ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, s.9.

¹⁰ Kompetensföretagen Almega, *Kompetensföretag i lågkonjunktur* (2019) s. 7.

¹¹ Kompetensföretagen Almega, *Årsrapport 2020* s. 4.

¹² *Ibid.*, s.5.

arbetskraft och har inte själva arbete direkt kopplat till sin verksamhet och är därmed helt beroende av andra företags behov av arbetskraft.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att utreda hur uppsägning på grund av arbetsbrist hanteras i bemanningsbranschen och om de särskilda anställningsförhållandena inom bemanningsbranschen leder till att hanteringen ser annorlunda ut än vid en traditionell anställning. Sedan avregleringen 1993 har bemanningsbranschen expanderat och utgör idag en betydande del av den svenska arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens affärsidé medför dock att branschen är konjunkturkänslig och arbetsbrist till följd av en lågkonjunktur riskerar att drabba många arbetstagare. Det är därför av intresse att inhämta en djupare förståelse för hanteringen av arbetsbrist ur ett arbetsrättsligt perspektiv. För att uppnå syftet med uppsatsen kommer vi att utgå från följande frågeställningar:

- Hur ser möjligheten ut till uppsägning på grund av arbetsbrist i bemanningsbranschen?
- Vilka eventuella skillnader finns i hanteringen av uppsägning på grund av arbetsbrist beroende på om arbetstagaren är bemanningsanställd eller har en traditionell anställning?

1.3 Avgränsningar

Bemanningsbranschen är ett samlingsnamn för företag som arbetar med personaluthyrning, rekrytering och entreprenader.¹³ I denna uppsats har vi valt att avgränsa oss från att skriva om verksamheter avseende rekrytering och entreprenad. Vi valde att istället fokusera på uthyrning av personal eftersom det utgör den största gruppen inom bemanningsbranschen samt att deras anställningsförhållande skiljer sig från en traditionell anställning. Olika anställningsförhållanden skulle kunna innebära en annan hantering av arbetsbrist, vilket utgör grunden för denna uppsats. I kollektivavtalen beskrivs dessa anställningar som ambulerande tjänstemän samt ambulerande arbetare och det är de anställningsformerna uppsatsen avgränsas till i de fall där kollektivavtal granskas.

¹³ Ds 2003:27, *Företags- och anställningsformer i förändring*.

Vidare avgränsas studien till att enbart göra djupare analyser och efterforskningar i de två största och mest omfattande kollektivavtalen i bemanningsbranschen, avtalet för arbetare samt avtalet för tjänstemän. Detta görs för att djupare kunna studera kollektivavtalen, vilket inte skulle vara möjligt om alla fem kollektivavtal som är tecknade inom bemanningsbranschen granskades lika grundläggande. De tre avtal som inte granskas lika ingående är branschspecifika för vårdpersonal samt för lärare.

Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare berör de utländska bemanningsföretag som utstationerar personal till Sverige. När Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (Uthyrningslagen) trädde i kraft gjordes ändringar i lagen om utstationerade arbetstagare och det infördes en bestämmelse som ger utökade möjligheter för fackföreningar att vidta stridsåtgärder för att sluta kollektivavtal om reglering av uthyrda arbetstagares arbets- och anställningsvillkor ”när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna”.¹⁴ Förutom denna lagändring bestämdes även att Uthyrningslagen bör göras tillämplig även på utstationerade uthyrda arbetstagare. Sammantaget innebär detta att utstationerade uthyrda arbetstagare har mer förmånliga villkor än andra utstationerade arbetstagare.¹⁵ I denna uppsats har vi valt att avgränsa oss från de utländska bemanningsföretag som utstationerar personal till Sverige eftersom vi vill begränsa uppsatsens omfattning och lägga ett större fokus på de bemanningsföretag som är etablerade i Sverige.

1.4 Metod och material

Att lösa ett rättsligt problem är unikt då det kräver att argumentationen kring problematiken är baserad på rättsliga källor. Detta kräver en juridisk metod¹⁶, vilket har använts genomgående i undersökningen av uppsatsens frågeställning.

I denna uppsats har vi använt en rättsdogmatisk metod som har sin utgångspunkt i de allmänt accepterade rättskällorna. Metoden går ut på att fastställa vilka regler som finns och att precisera deras innehåll, *de lege lata*. För att söka svar på våra

¹⁴ Göransson Gabinus (2014), s. 13.

¹⁵ SOU 2011:5, s.17.

¹⁶ Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003), *Tolkning och tillämpning*, s. 30.

frågeställningar har vi valt att studera traditionella och vedertagna rättskällor som lag, förarbeten, prejudikat och doktrin.¹⁷ Uppsatsen utmärks av en deskriptiv ansats vilket är nödvändigt eftersom materialet måste beskrivas innan det kan analyseras.¹⁸

Det är domstolarna som vid rättstillämpning ytterst avgör hur en lag ska tillämpas.¹⁹ För att ta del av hur rättsregeln hanteras när den kopplas an till verkligheten har ett flertal rättspraxis studerats. Däremot finns inte rättspraxis kopplat specifikt till uppsatsens frågeställningar, utan här har i huvudsak praxis kopplats till bakgrund och en djupare grundförståelse för både bemanningsbranschen i sig samt för arbetsbrist och hur det ter sig praktiskt.

Eftersom domslut kring fall som tangerar uppsatsens frågeställning saknas spelar kollektivavtal en stor roll i materialet som används för uppsatsen. Detta då kollektivavtalen berör många av de ämnen som undersöks och som även ger en tydlig fingervisning i vad som varit aktuellt att ta fram för dessa branschspecifika avtal. Då frågeställningen grundar sig i antagandet att just bemanningsbranschen innefattar ett unikt anställningsförhållande har kollektivavtalen använts för att både stärka det antagandet, och för att undersöka vad det faktiskt innebär för arbetstagarna i praktiken.

Valet av källor utgår från olika tillvägagångssätt beroende på vilken typ av källa det är. Doktriner har valts ut dels genom att se över vad som ofta refereras till i artiklar samt undersökningar på ämnena, och dels genom att se över tillgänglig litteratur i Lunds juridiska universitetsbibliotek. Domslut från Arbetsdomstolen har tagits fram genom att se över vilka fall som ofta tas upp i litteraturen vi använt, och de som det hänvisas till i lagparagrafen. Vad gäller domslut kopplat till arbetsbrist har även boken AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt använts för att plocka fram relevanta domslut.²⁰

¹⁷ Sandgren, Claes (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s.51 ff., Hydén, Håkan (2019), *Rättsregler*, s.113 ff, Lehrberg, Bert (2021), *Praktisk juridisk metod*, s.203 f. och s.283, Nääv, Maria (2018), *Juridisk metodlära*, s.26.

¹⁸ Sandgren (2021), s.83.

¹⁹ Lehrberg (2021), s.165.

²⁰ Öman, Sören (2018), *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*.

1.4.1 Tidigare forskning

Forskning inom bemanningsbranschen har tidigare förekommit i liten omfattning eftersom branschen blev tillåten först under 1990-talet. Efter det att bemanningsbranschen avreglerades har intresset för forskning på området ökat, framförallt i USA.²¹

De områden som omfattas av forskning är bland annat förklaringar till bemanningsbranschens kraftiga expansion samt vilka grupper av arbetstagare som i huvudsak rekryteras till branschen. Rörligheten till arbetslöshet samt vad som händer med arbetstagarna när de lämnar branschen är också exempel på ämnen som berörs.²²

Annika Berg undersöker i sin avhandling "Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling" från 2008 hur man genom arbetsrättslig reglering och kollektivavtal valt att hantera avvägningen mellan verksamhetens önskemål om flexibilitet och arbetskraftens önskemål om stabilitet och kontinuitet, gällande inkomst- och anställningstrygghet.²³

Det finns ingen specifik forskning kring arbetsbrist i bemanningsbranschen. Däremot finns det en mängd forskning att tillgå vad gäller arbetsbrist generellt.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med en förklaring av de förkortningar som frekvent används i uppsatsen samt ett avsnitt där vi med stöd av lagtext och direktiv definierar utvalda begrepp. Detta för att minska risken för att begreppen definieras olika beroende av vem som läser.

Uppsatsen är därefter indelad i sju kapitel. I det första kapitlet presenteras en bakgrund till uppsatsen, syfte och frågeställningar, avgränsningar samt vårt tillvägagångssätt och förekomst av tidigare forskning i ett metod- och materialavsnitt. I kapitel två och tre finns en beskrivning av bemanningsbranschen och dess utveckling samt aktuell lagreglering. I kapitel fyra och fem återfinns en

²¹ Andersson & Wadensjö (2004), s.11 ff.

²² Ibid.

²³ Berg, Annika (2008), *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s.16 f.

beskrivning av arbetsbrist generellt samt hur arbetsbrist fungerar i bemanningsbranschen.

Uppsatsens sjätte kapitel innehåller en analys av tidigare delar. Detta för att på ett tydligt sätt koppla ihop bakgrund, allmänna regleringar samt specifika regleringar för bemanningsbranschen. Avslutningsvis innehåller kapitel sju en slutsats som besvarar uppsatsens frågeställningar samt en framåtblick i vad som skulle kunna undersökas djupare vid vidare forskning.

2. Bemanningsbranschen i Sverige

2.1 Om bemanningsbranschen

Bemanningsbranschen består av kompetensförsörjningsföretag som bedriver verksamhet inom bland annat bemanning, omställning och rekrytering. Kunder till bemanningsföretaget kan vara företag, organisationer eller offentliga arbetsgivare.²⁴ Facklig verksamhet och centrala avtal utgör en betydande del av bemanningsbranschen i Sverige. De flesta bemanningsanställda har en tillsvidareanställning samt avtal om garantitid/garantilön.²⁵

Uppskattningsvis består 90 procent av bemanningsföretagens verksamhet i uthyrning av arbetskraft.²⁶ Att arbeta som bemanningsanställd skiljer sig från den traditionella anställningsformen eftersom arbetet inte utförs hos den arbetsgivare vid vilken personen är anställd utan hos en annan arbetsgivare vilken i regel också utövar kontrollen och ledningen av det arbete som ska utföras.²⁷ Inom bemanningsbranschen finns ett trepartsförhållande som skiljer sig från den traditionella tvåpartsrelationen mellan anställd och arbetsgivare.²⁸ Trepartsförhållandet illustreras nedan, *se figur 1*.

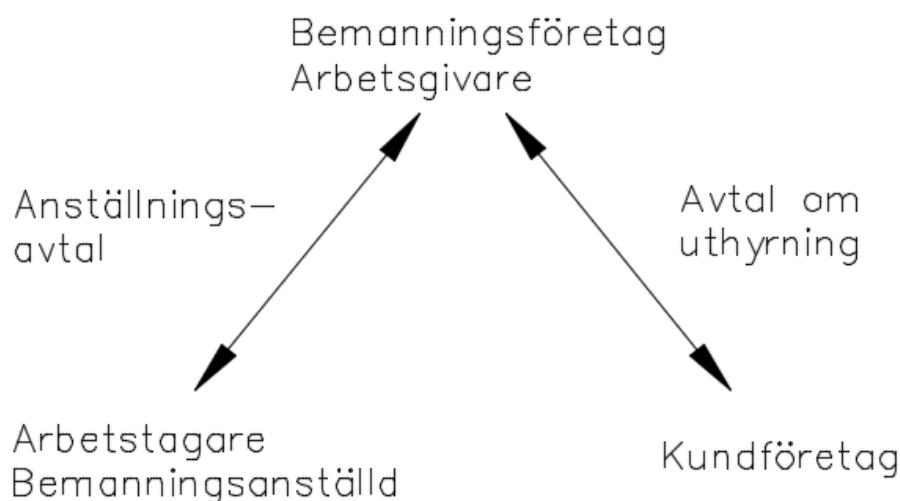
²⁴ Johnson, Anders (2010), *Hyrt går hem: historien om den svenska bemanningsbranschen*, s.17.

²⁵ Andersson & Wadensjö (2004), s.4.

²⁶ SOU 2011:5, s.56.

²⁷ Andersson & Wadensjö (2004), s.3.

²⁸ Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2011), s.13, Berg, Annika (2008), s.71.



Figur 1. Anställningsförhållanden inom bemanningsbranschen.

2.2 Bemanningsbranschens utveckling

Den svenska arbetsmarknaden har under 1900-talet genomgått stora förändringar. Arbete inom jordbruks- och industrisektorn har minskat samtidigt som sysselsättning inom den privata tjänstesektorn har ökat. Lagen om anställningsskydd utgår från att en tillsvidareanställning är det normala och begränsar möjligheterna till tidsbegränsade anställningar. Efterhand som arbetsmarknaden förändrades ökade kraven på arbetstagarnas flexibilitet. Detta bidrog i förlängningen till ändrade anställningsformer. Efterfrågan på deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar ökade när företag valde att strama åt personalstyrkan och istället anlita tillfällig arbetskraft vid behov. Till följd av detta har det idag vuxit fram en marknad för bemanningsverksamhet.²⁹

Under många år pågick politiska strider om bemanningsbranschen. Under åren 1942-1991 var det i Sverige förbjudet att hyra ut arbetskraft. Inte heller var det tillåtet att driva privata arbetsförmedlingar. Förbuden reglerades i lagstiftning samt genom konventioner som utfärdats av den internationella arbetsorganisationen (ILO) som är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. Trots restriktiv lagstiftning fanns det flera företag som bedrev bemanningsverksamhet. I Sverige ansågs uthyrning av

²⁹ SOU 2011:5, s.51 ff.

arbetskraft vara en olaglig form av arbetsförmedling fram till 1992 när verksamheten legaliserades. Året därpå sade Sverige upp den internationella konvention som förbjöd privat arbetsförmedling i förvärvssyfte och lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft antogs. I och med detta upphörde monopolet för den offentliga arbetsförmedlingen.³⁰

År 1997 ändrade även ILO inställning till privata arbetsförmedlingar och bemanningsarbete och beslutade om en ny konvention³¹ med syfte att ”tillåta den verksamhet privata bemanningsföretag utför och att skydda de arbetstagare/arbetssökande som begagnar sig av företagens tjänster”.³² Sverige valde att inte ratificera denna konvention utan inväntade istället ett EU-direktiv om uthyrd arbetskraft.³³

Bemanningsbranschens framväxt var ett resultat av ökad efterfrågan på tillfällig personal.³⁴ Efter att bemanningsbranschen avreglerades 1993 expanderade branschen märkbart. Även om personaluthyrning förekommit tidigare, bidrog avregleringen till att verksamheten nu kunde breddas och utvecklas.³⁵ Under perioden 1994 till 2008 ökade antalet anställda inom bemanningsbranschen från ungefär 5 000 till drygt 60 000.³⁶ I länder med längre erfarenhet av bemanningsverksamhet är omfattningen större. Det är därför sannolikt att bemanningsbranschen i Sverige kommer fortsätta att expandera.³⁷

2.3 Bemanningsbranschen idag och framledes

Bemanningsbranschen idag täcks till största delen av kollektivavtal på såväl arbetar- som tjänstemannaområdet.³⁸ Bemanningsbranschen är numera en viktig del av svensk arbetsmarknad där Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) fungerar som bransch- och arbetsgivarorganisation och är verksamma inom förbundstruppen Almega. Kompetensföretagen mäter årligen hur

³⁰ Göransson Gabinus (2014), s. 15 f.

³¹ C 181 *Private Employment Agencies Convention*, 1997.

³² SOU 2011:5, s.51 ff.

³³ *Ibid.*, s.98.

³⁴ Andersson & Wadensjö (2004), s.3.

³⁵ *Ibid.*, s.4.

³⁶ Johnson (2010), s.16.

³⁷ Andersson & Wadensjö (2004), s.3 f.

³⁸ SOU 2014:55, s.17.

stor andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i ett bemanningsföretag. Coronapandemin gjorde avtryck på arbetsmarknaden eftersom många förlorade sina jobb eller blev permitterade. Trots att antalet anställda minskade i bemanningsbranschen sysselsatte Kompetensförtagens medlemsföretag under år 2020 ändå 178 900 personer, varav 88 700 personer var årsanställda i branschen. 1,6 procent av det totala antalet arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden är anställda inom bemanningsbranschen.³⁹

³⁹ Kompetensföretagen Almega, Årsrapport 2020 s.2 ff.

3. Reglering av bemanningsbranschen

3.1 EU-rätt

Sedan inträdet i EU ska Sverige anpassa sin lagstiftning till EU-rätten. EU-rätten är integrerad i och överordnad den svenska rätten. EU:s regelverk kan delas in i primärrätt, som består av de grundläggande fördragen, och sekundärrätt, som vanligen består av förordningar, direktiv och beslut som upprättats i enlighet med fördragen. I fördragen finns övergripande bestämmelser, medan förordningar och direktiv reglerar bestämmelser på detaljnivå inom ett visst område. EU har valt att reglera bemanningsbranschen genom framtagande av direktiv som Sverige är skyldig att förhålla sig till i nationell rätt. Bestämmelserna i direktivet gäller framför den svenska lagstiftningen. Det är enbart uthyrningsverksamheten som berörs av bemanningsdirektivets bestämmelser, övrig verksamhet inom bemanningsföretaget omfattas inte.⁴⁰

3.1.1 Bemanningsdirektivet

Bemanningsdirektivets formella namn är *Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*. Direktivet antogs av EU i syfte att skydda de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i bemanningsarbetet. En central bestämmelse i direktivet är den s.k. likabehandlingsprincipen vilket innebär att garantera arbetstagarna samma arbets- och anställningsvillkor som de skulle fått om de hade anställts direkt av företaget som de hyrs ut till. Enligt direktivet ska även medlemsstaterna utreda om det finns några begränsningar eller förbud i den nationella lagstiftningen vad gäller anlita av uthyrd arbetskraft.⁴¹

EU:s direktiv riktar sig mot medlemsländerna inom EU och anger vilka mål som ska uppnås inom en bestämd tid. Det är sedan upp till varje medlemsland att

⁴⁰ SOU 2011:5, s.55 f.

⁴¹ Direktiv 2008/104/EG, L327/11, L327/12, Gabinus Göransson (2014), s. 19.

bestämna på vilket sätt direktivet ska implementeras i den nationella rättsordningen.⁴² I den svenska utredningen av Bemanningsdirektivet framgår att direktivet ska genomföras med minsta möjliga ingrepp i den svenska modellen.⁴³ Den svenska modellen innebär att kollektivavtal har en central betydelse. Genom kollektivavtal kommer arbetsgivare och fackförbund överens om spelreglerna på arbetsmarknaden.⁴⁴ Mot bakgrund av detta övervägde utredarna att arbetsmarknadens parter skulle genomföra direktivet genom kollektivavtal, men eftersom inte alla arbetstagare omfattas av kollektivavtal utmynnade istället utredningen i ett framtagande av en ny lag om uthyrning av arbetskraft.⁴⁵

3.1.2 Uthyrningslagen

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (Uthyrningslagen) började gälla den 1 januari 2013. Uthyrningslagen ersatte reglerna om uthyrning från 1993 som finns i lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Syftet med Uthyrningslagen är att genomföra bestämmelserna i Bemanningsdirektivet.⁴⁶ Uthyrningslagen är en ramlag vilket innebär att detaljregleringar undviks. Det framgår vilka rättigheter den bemanningsanställda har, men det åligger arbetsmarknadens parter att vidta de åtgärder som krävs för att uppfylla arbetstagarnas rättigheter.⁴⁷

Lagen är tillämplig för ”arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning”.⁴⁸ I lagen finns bestämmelser avseende likabehandlingsprincipen. Ett bemanningsföretag ska ”tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete”.⁴⁹ Med arbets- och anställningsvillkor avses bland annat arbetstid, semester, lön och skydd mot diskriminering.⁵⁰ Avvikelser får göras genom kollektivavtal under förutsättning att avtalet är i

⁴² Hydén (2019), s.170, Glavå, Mats (2020), *Arbetsrätt*, s.102.

⁴³ SOU 2011:5, s.11.

⁴⁴ Glavå (2020), s.111.

⁴⁵ SOU 2011:5, s.11 f.

⁴⁶ Gabinus Göransson (2014), s. 13 ff.

⁴⁷ SOU 2011:5, s.12.

⁴⁸ 1 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁴⁹ 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵⁰ 5 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

enlighet med det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Bemanningsdirektivet.⁵¹

I Uthyrningslagen regleras skyldigheter för såväl bemanningsföretag som kundföretag. Bemanningsföretaget får inte hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.⁵² Bemanningsföretaget får inte heller begära, avtala eller ta emot ersättning från en arbetstagare i utbyte mot en placering på ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag där han eller hon utför eller utfört arbete.⁵³

Om det inte finns särskilda skäl ska kundföretag tillse att bemanningsanställda har samma tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar som de anställda på företaget.⁵⁴ Ett kundföretag har också en skyldighet att informera sina arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget.⁵⁵ Som vi kan se ovan anger lagen skyldigheter för såväl bemanningsföretag som kundföretag. Om någon av parterna bryter mot de bestämmelser som anges i Uthyrningslagen kan de bli skyldiga att betala skadestånd.⁵⁶

3.2 Kollektivavtal

Med kollektivavtal avses ett avtal mellan en fackförening och en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare. Avtalet ska vara skriftligt och beröra anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁵⁷ I Sverige är mer än 90 % av alla arbetstagares anställningsvillkor reglerade i kollektivavtal. Kollektivavtal är därför ett av de viktigaste instrumenten för reglering av anställningsvillkor.⁵⁸

⁵¹ 3 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵² 9 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵³ 10 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵⁴ 11 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵⁵ 12 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵⁶ 13,14 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵⁷ 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁵⁸ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2009), *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 67.

3.2.1 Kollektivavtal i bemanningsbranschen

Idag täcks bemanningsbranschen i Sverige nästan helt av kollektivavtal, såväl på arbetar- som tjänstemannaområdet.⁵⁹ Det finns fem olika kollektivavtal som är tecknade med Kompetensföretagen och tjänstemannaförbund. Då kompetensföretagen är det arbetsgivarförbund som finns för bemanningsföretag innebär det också att det är dessa fem kollektivavtal som är aktuella när vi granskar bemanningsbranschen. De tjänstemannaförbund som omfattas är Akademikerförbunden, Unionen, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Läkarförbund, Vårdförbundet samt samtliga förbund inom LO.⁶⁰

De två avtalen som omfattar bredast yrkesgrupp är bemanningsavtalet för arbetare samt för tjänstemän, övriga avtal omfattar specifika arbetsgrupper.⁶¹

⁵⁹ SOU 2014:55, s. 17.

⁶⁰ Kompetensföretagen, <https://www.kompetensforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal/> Hämtad 2021-11-09.

⁶¹ Kompetensföretagen, <https://www.kompetensforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal/> Hämtad 2021-11-09.

4. Arbetsbrist

4.1 Arbetsbrist i allmänhet

Både nationellt och internationellt finns en uppfattning om att det inom svensk arbetsrätt erbjuds ett starkt anställningsskydd. Det har i Sverige diskuterats om det skydd som finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är alltför starkt, inte minst vad gäller turordningsreglerna. LAS ska bland annat skydda tillsvidareanställda arbetstagare genom krav på saklig grund vid uppsägningar. Saklig grund kan innebära uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Uppsägning på grund av personliga skäl är en uppsägning som är föranledd av något som har med arbetstagarens person att göra, till exempel misskötsamhet.⁶²

En tillsvidareanställning kan sägas upp av både arbetstagare och arbetsgivare. Från arbetsgivarens håll krävs som tidigare behandlat saklig grund. En visstidsanställning kan däremot inte avslutas innan avtalstiden löper ut, om inte annat avtalats.⁶³ Nedan kommer vi att titta närmare på begreppet arbetsbrist.

4.1.1 Arbetsbrist som grund till uppsägning

Arbetsbrist regleras i LAS, där vi ser begreppet i flera olika sammanhang. Exempelvis förtydligas att en uppsägning inte är giltig om arbetsgivaren kan, på ett rimligt sätt erbjuda arbetstagaren en annan tjänst hos dem. Men att det inte ska hindra att driva verksamheten på ett företagsamt sätt, ”detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.”⁶⁴

I propositionen som föreligger senaste versionen av LAS förtydligas även att det är arbetstagaren som, med medbestämmande av arbetsgivarsidan enligt MBL, bestämmer vilket behov det finns av personal, arbete och därmed även avgör om arbetsbrist föreligger i organisationen. ”Principen är att det tillkommer

⁶² Rönnmar Mia, Numhauser- Henning, Ann, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, s.383 f.

⁶³ 7§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁶⁴ 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

arbetsgivaren, under medbestämmande av arbetstagsidan i den utsträckning det finns bestämmelser därom, att ta ställning till behovet av arbetskraft.”⁶⁵

4.1.2 Arbetsbrist som begrepp

Som tidigare visat finns två möjliga grunder till uppsägning enligt LAS. Det innebär att begreppet arbetsbrist omfattar många olika scenarion och där är det viktigt att skilja på arbetsbrist som rättsteknisk term och den språkliga definitionen av begreppet. Rent språkligt finns en antydning i att arbetsbrist beror på just brist på arbete, vilket den rättstekniska termen har en betydligt bredare omfattning. Arbetsbrist kan definieras som ”att arbetsgivaren har en företagsekonomisk eller verksamhetsekonomisk anledning att förändra verksamheten.” Arbetsbrist kan även både innefatta traditionella företag och dess ekonomi, men även exempelvis kommunal verksamhet, som till stor del styrs av yttre omständigheter, som politiska beslut.⁶⁶

Arbetsbrist som begrepp behöver alltså inte enbart bero på *’brist av arbete’*, utan Arbetsdomstolen har i tidigare fall dömt på sätt som visar att det finns stor möjlighet för arbetsgivaren att säga upp på grund av arbetsbrist. Ett tydligt sådant fall är AD 1987 nr 34 där Arbetsdomstolen i ett domslut förtydligar:

”Med arbetsbrist avses alla de grunder för en uppsägning som inte är hänförliga till arbetstagarens person. Arbetsbrist är ett relativt begrepp vars närmare innebörd i det särskilda fallet bestäms av arbetsgivaren. Anställningsskyddslagen bygger nämligen på principen att det är arbetsgivaren som ensam bestämmer hur hans verksamhet skall bedrivas, hur många anställda som skall finnas och hur arbetet skall vara organiserat. Arbetsgivaren är alltså i princip oförhindrad att t.ex. minska sin personalstyrka. Detta gäller också om det från verksamhetens synpunkt sett finns ett behov av arbetskraft.”⁶⁷

4.1.3 Omplacering

Omplacering regleras redan i 7§ LAS. ”En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos

⁶⁵ Prop. 1981/82:71.

⁶⁶ Iseskog, Tommy, Uppsägning vid arbetsbrist (2009 JUNO) under rubriken 1.1. Begreppet arbetsbrist., Glavå (2020) s. 341.

⁶⁷ AD 1987 nr 34.

sig.”⁶⁸ Omplaceringsskyldigheten omfattar hela arbetsgivarens verksamhet och arbetsgivaren har alltid en omplaceringsskyldighet vid arbetsbrist. I omplaceringsskyldigheten ingår att arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning och ta vara på de möjligheter som finns till omplacering. Omplaceringen ska dock vara skälig och möjlig. Omplaceringsskyldigheten omfattar ledigt arbete och arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för omplaceringen.⁶⁹

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att tillämpa turordningsregler gällande omplacering och fördelning av lediga tjänster. Turordningslistan upprättas efter det att omplacering har utretts.⁷⁰ Ett erbjudande om omplacering kommer innan en uppsägning kommer på tal, men i AD 2016 nr 69 klargör AD att om erbjudandet till omplacering inte accepteras kan en uppsägning bli aktuell.⁷¹

4.1.4 Turordning och företrädesrätt

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist får inte arbetsgivaren fritt välja vem han eller hon vill säga upp. Arbetsgivaren måste följa turordningsreglerna i 22 § LAS där det bland annat finns bestämmelser kring upprättande av turordningslista. Normalt bestäms en turordning för varje driftsenhet (kontor, butik, verkstad etc.) och varje kollektivavtalsområde för sig vilket innebär att till exempel arbetare och tjänstemän hör till olika turordningskretsar.⁷²

Som utgångspunkt avgörs turordningen med grund i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Turordningen påverkas även av arbetstagarens ålder om två arbetstagare har lika lång anställningsperiod. Dessutom gäller förutsättningen att arbetstagaren innehar tillräckliga kvalifikationer.⁷³ Turordningsreglerna är dock semidispositiva och det går att avvika från dessa genom träffandet av kollektivavtal och skapa en så kallad avtalsturlista.⁷⁴

Det är vanligt förekommande med turordningsavvikelser. LAS innehåller inga direkta begränsningar vad gäller möjligheten till avvikelser från turordningslistan,

⁶⁸ 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁶⁹ Iseskog, Tommy, Uppsägning vid arbetsbrist (2009 JUNO) under rubriken 4. Omplaceringsfasen, Glavå (2020), s.342.

⁷⁰ Glavå (2020), s.350 f.

⁷¹ AD 2016 nr 69.

⁷² 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, Sigeman, Tore (2011), *Arbetsrätten- en översikt*, s.201.

⁷³ 22§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁷⁴ Öman (2018) s. 111.

men domstolarna kan göra en formell prövning huruvida avvikelserna skett på rätt sätt. I AD 1983:107 uttrycks att det föreligger ”dock därvid inte någon fullständig avtalsfrihet. En avtalad turordning saknar avsedd verkan, om den strider mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest är otillbörlig”. Det är dock ovanligt att en avvikelse angrips. Parterna i kollektivavtalet har stort handlingsutrymme att genom kollektivavtal själva reglera en turordningssituation.⁷⁵

Om en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist har denne företrädesrätt till återanställning där de tidigare haft sin tjänst. För att arbetstagaren ska ha företrädesrätt ska denne ha haft en sammanlagd anställningsperiod om minst tolv månader under de senaste tre åren.⁷⁶ Företrädesrätten är ett skydd av anställningen som gäller efter anställningens avslut. Företrädesrätten gäller om det uppkommer en ledig tjänst, om arbetstagaren gör anspråk på sin företrädesrätt samt om denne är kvalificerad för den lediga tjänsten.⁷⁷ En förutsättning för att det ska bli aktuellt med företrädesrätt till återanställning är att företaget nyanställer personal. Om företaget vid behov av arbetskraft istället väljer att hyra in personal från ett bemanningsföretag gäller normalt sätt inte företrädesrätten.⁷⁸

4.1.5 Tillräckliga kvalifikationer

För att ha rätt till företräde enligt turordningen gäller att en arbetstagare vid omplacering ska ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.⁷⁹ Gällande kravet på kvalifikationer i detta sammanhang anges följande: ”Att kravet på tillräckliga kvalifikationer inte får ges en vidare innebörd än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. En viss kortare inlärningsperiod torde ofta få accepteras”.⁸⁰ Arbetsgivaren kan inte välja vem av arbetstagarna som är mest lämpad, utan får istället nöja sig med den miniminivå vad gäller utbildning, lämplighet och erfarenhet som hade godtagits vid en nyanställning. En arbetstagare som saknar särskild behörighet har dock inte företräde till tjänsten.⁸¹

⁷⁵ Glavå (2020), s.404 f., Källström & Malmberg (2009), s.145 ff.

⁷⁶ 25 § 1 st lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁷⁷ Iseskog, Tommy, Uppsägning vid arbetsbrist (2009 JUNO) under rubriken 6. Företrädesrättsfasen.

⁷⁸ Sigeman (2011), s. 203.

⁷⁹ Avsnittet nedan bygger på ett PM skrivet av Paulina Jansson 2021.

⁸⁰ Prop. 1973:129 s. 260, Prop. 1981/82:71 s. 56 f.

⁸¹ Öman, Dalekant & Weihe, Lunning, Toijer & Lindblom, AD 2018 nr 41, AD 1984 nr 19.

Kvalifikationer har en vid definition där även personliga egenskaper är av betydelse. Förutom utbildning och erfarenhet har även hälsa och kroppsstyrka accepterats som kvalifikationer i rättstillämpningen. Krav på särskilda personliga egenskaper har oftast ett samband med mer kvalificerade arbeten med individualiserade arbetsuppgifter.⁸²

Vid en omplacering ska utgångspunkten för bedömning av tillräckliga kvalifikationer ske med beaktande av framtida arbetsuppgifter. Arbetsgivaren bestämmer vilka befattningar som ska finnas kvar och vilka arbetsuppgifter som ska ingå i respektive befattning. Kvalifikationerna bestäms av arbetsgivaren och domstolen accepterar kraven om de är ”förklarliga och godtagbara för utomstående betraktare”.⁸³ Kvalifikationskraven ska inte framstå som obefogade eller överdrivna.⁸⁴

Det krävs inte att arbetstagaren kan utföra arbetsuppgifterna inledningsvis, men att han eller hon kan lära sig dem inom rimlig tid. En upplärningstid på sex månader är inte rimlig, men två-tre månader kan godtas om det inte finns särskilda skäl som gör att verksamheten är i behov av en arbetstagare som kan axla befattningen fullt ut.⁸⁵ Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för om en arbetstagare inte anses ha tillräckliga kvalifikationer.⁸⁶

⁸² Calleman, Catharina (2000) s. 813, AD 1995 nr 2.

⁸³ AD 2012 nr 86, AD 2013 nr 67, AD 2018 nr 41.

⁸⁴ AD 1986 nr 58.

⁸⁵ AD 2006 nr 110.

⁸⁶ Öman, Dalekant & Weihe, Lunning, Toijer & Lindblom, AD 1991 nr 66, AD 2011 nr 39, AD 1998 nr 50.

5. Arbetsbrist i bemanningsbranschen

5.1 Arbetsbrist enligt kollektivavtal

Arbetsbrist som saklig grund för uppsägning regleras i 7§ LAS, vilket är en tvingande lag.⁸⁷ Det innebär att premisserna för sakligt grundad uppsägning och innebörden av arbetsbrist vid en uppsägning inte kan avtalas bort genom kollektivavtal.⁸⁸

Som tidigare nämnt finns det fem olika kollektivavtal inom bemanningsbranschen. De som omfattar fler arbetsgrupper är avtalet för tjänstemän samt avtalet för arbetare. Arbetsbrist tas upp som en punkt i samtliga kollektivavtal, förutom i kollektivavtalet för arbetare.

I kollektivavtalet för tjänstemän behandlas arbetsbrist som ämne i tre olika stycken, där det finns avtalat kring längre uppsägningstid för tjänstemän över 55 år ”om en tjänsteman som sagts upp på grund utav arbetsbrist vid uppsägningstiden uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.”⁸⁹ Det står även förtydligt att parterna i kollektivavtalet för tjänstemän tagit fram en vägledning, *Vägen framåt*, för hur turordning ska hanteras vid uppsägning på grund utav arbetsbrist.⁹⁰

Vägen framåt är en vägledande text som Unionen, Almega, Sveriges Ingenjörer samt flera övriga akademikerförbund tagit fram för att underlätta och vägleda vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁹¹ I kollektivavtalet för tjänstemän hänvisas det till att denna finns att utgå ifrån.⁹²

⁸⁷ 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁸⁸ 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁸⁹ Kollektivavtal tjänstemän, s. 53.

⁹⁰ Kollektivavtal tjänstemän, s. 57.

⁹¹ Vägen framåt, s. 1.

⁹² Kollektivavtal tjänstemän s. 57.

5.1.1 Arbetstagare utan arbete

Inom bemanningsbranschen är det inte ovanligt att en konsult står utan uppdrag. En konsult som utför uppdrag ute hos kund är i arbete och utför en tjänst. Om kunden skulle välja att avsluta uppdraget, vilket de kan göra utan vidare motivering eller förklaring står konsulten utan arbete att utföra. Detta regleras på olika sätt, exempelvis finns det en lönomodell att utgå ifrån i kollektivavtalet för tjänstemän.⁹³

Här förklaras att ambulerande tjänstemän har 133 garanterade betalda timmar under de första 18 månadernas anställning. Efter att ha varit anställda i 18 månader garanteras ambulerande tjänstemän, eller konsulten som en bemanningsanställd vanligtvis kallas, 150 betalda timmar i månaden. Här kan tilläggas att en genomsnittlig arbetsmånad på ett år räknas på 167 timmar per månad enligt samma avtal.⁹⁴ Om en ambulerande tjänsteman arbetar mer än sina garanterade 133/150 timmar utgår varken mertidsersättning eller övertidsersättning.⁹⁵

Vidare regleras även att en tjänsteman med en tillsvidareanställning som ej är utbokad på uppdrag ska bli erbjuden ett uppdrag som bemanningsföretaget får in, förutsatt att denne besitter tillräckliga kvalifikationer.⁹⁶ Det innebär att kollektivavtalet reglerar så att befintliga konsulter ska ha rätt att få nya uppdrag innan en ny konsult tas in för uppdraget.

I kollektivavtalet för arbetare regleras lön något annorlunda. Där finns det en lägsta lön som från och med maj 2022 ligger på 123,76 kr för kvalificerad yrkesarbetare och 117,03 kr för övriga. Den här lönen är den som utgår om en arbetare står utan uppdrag. Här får man den lägsta lönen utifrån kalendermånadens faktiska arbetstid.

⁹⁷

5.1.2 Omplacering

Omplacering i bemanningsbranschen följer 7§ LAS, men påverkas även av kollektivavtalet och dess innehåll. En ambulerande tjänsteman eller en arbetare som är anställd i ett bemanningsföretag har enligt enskilt anställningsavtal samt kollektivavtal ett tjänstgöringsområde där denne har accepterat att ta sig an

⁹³ Kollektivavtal tjänstemän, s 90

⁹⁴ Kollektivavtal tjänstemän, s 90

⁹⁵ Kollektivavtal tjänstemän, s 92

⁹⁶ Kollektivavtal tjänstemän, s.10.

⁹⁷ Kollektivavtal arbetare, s.13.

uppdrag. Detta gäller ett geografiskt tjänstgöringsområde för arbetare om 75 kilometer⁹⁸ samt inom ett överenskommet tjänstgöringsområde för tjänstemän⁹⁹. Utöver detta regleras inte omplacering eller omplaceringsområde specifikt i något av avtalen. Placering inom tjänstöringsområdet ses därför inte som en omplacering, då anställningen är som *ambulerande tjänsteman* alternativt *ambulerande arbetare* där anställningen i sig omfattar att vara på olika uppdrag, i olika roller samt på olika geografiska platser. En omplacering i ett bemanningsföretag bör därav innebära en förändring i exempelvis tjänstgöringsområde, troligtvis för de större bemanningsföretagen med arbete och kunder i hela Sverige.

5.1.3 Turordning och företrädesrätt

Då turordningslistor kan påverkas av kollektivavtal är här av yttersta vikt att säkerställa hur och om det regleras i kollektivavtalen för bemanningsbranschen. I kollektivavtalet för arbetare specificeras inga avvikelser för turordning.

I kollektivavtalet för tjänstemän däremot specificeras ett flertal detaljer. Turordningskretsar förtydligas i att ”Stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän utgör skilda turordningskretsar.”¹⁰⁰ Dessutom får bemanningsföretaget i förhandling med lokala parter göra avvikelser från lag och ta hänsyn till exempelvis om en konsult är ute på ett långtgående uppdrag. Även marknaden och specifik kompetens hos arbetstagaren kan tas i beaktning.¹⁰¹

Företrädesrätten regleras likt turordning i kollektivavtalet för tjänstemän. Detta enligt samma kriterier som tidigare nämnts för turordning.¹⁰²

5.1.4 Tillräckliga kvalifikationer

I kollektivavtalet för tjänstemän finns det villkor för tidsbegränsade anställningar för ambulerande tjänstemän. I villkoret anges bland annat att den ”tillsvidare anställd tjänsteman som inte har uppdrag, ska i första hand erbjudas att utföra det arbete som den tidsbegränsade anställningen avser”. Detta förutsätter dock att den anställde har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som ska utföras och att det

⁹⁸ Kollektivavtal arbetare, s. 75.

⁹⁹ Kollektivavtal tjänstemän, s. 5.

¹⁰⁰ Kollektivavtal tjänstemän, s. 5.

¹⁰¹ Kollektivavtal tjänstemän, s. 56.

¹⁰² Kollektivavtal tjänstemän, s.56.

täcker arbetsgivarens behov av arbetskraft.¹⁰³ Utöver detta finns inget reglerat i ovan nämnda kollektivavtal gällande tillräckliga kvalifikationer inom bemanningsbranschen.

Innebörden av tillräckliga kvalifikationer specificeras inte närmare i kollektivavtalen och några rättspraxis på området finns inte att tillgå. Mot bakgrund av detta är det i huvudsak LAS som reglerar tillräckliga kvalifikationer inom bemanningsbranschen.

5.1.5 Praxis

Bemanningsarbete i svensk rättspraxis förekommer sparsamt. Rättspraxis generellt på arbetsrättens område är däremot omfattande.¹⁰⁴

Gällande just arbetsbrist inom bemanningsföretag finns ej ännu praxis att analysera, vilket kan bero på flera olika anledningar. Detta diskuteras vidare i kommande kapitel.

¹⁰³ Kollektivavtal tjänstemän, s. 10.

¹⁰⁴ Berg (2008), s.27 f.

6. Avslutande kommentarer och sammanfattning

6.1 Analys

Som framkommit i uppsatsen finns det en avsaknad av praxis som kan ligga till grund för att svara på våra frågeställningar. Nedan följer en analys och diskussion av vad det skulle kunna bero på samt hur det går att tolka de rättskällor som har tagits fram och beskrivits.

Anställningstiden i bemanningsbranschen är relativt kort.¹⁰⁵ Den genomsnittliga arbetstiden är kortare än i andra branscher.¹⁰⁶ Ett arbete inom bemanningsbranschen är ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, bygga upp ett nätverk och skapa kontakter. Därför kan det i förlängningen fungera som en språngbräda till en fast anställning någon annanstans.¹⁰⁷ Vid en jämförelse mellan den svenska arbetsmarknaden i stort och bemanningsbranschen skiljer sig antalet arbetstagare med tillsvidareanställningar och visstidsanställningar åt. Andelen arbetstagare med tidsbegränsad anställning är högre inom bemanningsbranschen som överlag kännetecknas av en hög personalomsättning.¹⁰⁸ Korta anställningar och hög omsättning på personal skulle kunna vara en anledning till att fall med arbetsbrist inom bemanningsbranschen inte förekommer vid domstolarna. Resultatet av korta visstidsanställningar är att dessa inte är uppsägningsbara: det går inte att säga upp arbetstagarna ens om det skulle bli aktuellt. Svensk anställningsskyddslagstiftning utgår från en traditionell stationär tillsvidareanställning, och är inte anpassad efter de särskilda anställningsförhållandena som råder inom bemanningsbranschen.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Andersson & Wadensjö (2004), s.49.

¹⁰⁶ Andersson & Wadensjö (2004), s.12 f.

¹⁰⁷ Andersson & Wadensjö (2004), s.45.

¹⁰⁸ Berg (2008), s.38 f.

¹⁰⁹ Berg (2008), s.205.

Vidare är kollektivavtalen intressanta att närmare analysera då de tar upp arbetsbrist, turordning samt företrädesrätt. Detta indikerar att det finns en gemensam tanke från både arbetsgivarförbund samt fackförbund att arbetsbrist skulle kunna uppkomma i ett bemanningsföretag. Kollektivavtalen är även intressanta i frågan då vi ser att anställningsformen i sig utgår från en viss arbetsbrist. Tjänstemän och arbetare har olika system i avtalen för att säkerställa en garanterad lön under ej utbokad tid, alltså tid då arbete ej finns för personen. Att det är en del av anställningen och anställningsavtalet att inte vara utbokad och därmed inte ha arbete att utföra skulle kunna tolkas som att det finns högre krav på när arbetsbrist skulle vara applicerbart.

Vad gäller kollektivavtal finns även mer information som skulle vara intressant att ta del av. Exempelvis i det avsnitt i kollektivavtal för tjänstemän som berör turordningslistor, se kapitel 5.1.3 *Turordning och företrädesrätt*, där det i kollektivavtalet exempelvis framkommer att det finns vissa premisser för att frånga turordningslistan. Då inga fall där drivits till domstol går det att anta att det finns en samsyn kring vad exempelvis ett *långt uppdrag* räknas som. Där finns det även en indikation på att kundföretagets önskemål kring längd på uppdrag och vilken konsult de har på plats väger in vid eventuella turordningslistor.

Tillämpning av den lagreglering som anges i LAS medför några utmaningar vid uthyrning av personal eftersom det inte bara är företagets vilja som står i centrum utan även kunddrivet utifrån vilka roller som finns för olika personer. När arbetsbrist uppstår inom bemanningsföretaget finns risken att kundföretaget, vid tillämpning av sist-in-först-ut-principen, måste byta ut en konsult mot en annan med längre anställningstid. Detta även om konsulten med kortare anställningstid har längre erfarenhet, utbildning och lämplighet. Den nya konsulten har dessutom rätt till en viss upplärningstid enligt praxis. I ett trepartsförhållande kan detta vara svårare att genomföra eftersom man även måste ta hänsyn till kundföretagets önskemål.

Förutom utbildning och erfarenhet ska även de personliga egenskaperna vägas in i bedömningen om arbetstagaren besitter tillräckliga kvalifikationer. För att kundföretaget ska vilja använda sig av bemanningsföretagets tjänster krävs det troligtvis att kundföretaget ges rätten att bedöma om konsulten passar in i

verksamheten eller ej. Eftersom bemanningsföretag ofta anlitas i samband med att företagen utlyser specialistkompetens kan det, särskilt inom bemanningsbranschen, vara vanligt förekommande att beakta arbetstagarens personliga kvalifikationer. Ovan nämnda omständigheter försvårar omplacering av arbetstagare inom bemanningsföretaget.

6.2 Slutsats

Med utgångsläge i den diskussion som förts ovan har vi nått slutsatsen att möjligheten till uppsägning på grund av arbetsbrist ter sig vara mindre komplicerad än vad vi utgick från initialt sett. Teoretiskt sett bör det inte vara någon större problematik kring uppsägning på grund av arbetsbrist inom just bemanningsbranschen. I de delar där LAS är tvingande gäller samma arbetsrättsliga reglering för bemanningsbranschen som vid en traditionell anställning. I de delar där lagstiftningen är dispositiv regleras bemanningsbranschen av särskilda bestämmelser i kollektivavtal. Både dessa delar ter sig fungera även i praktiken, då vi annars borde se rättsliga tvister som tas till domstol.

Vi har sett att arbetsbrist hanteras i både kollektivavtalen för tjänstemän i bemanningsbranschen samt för arbetare i bemanningsbranschen, vilket vi även tolkat som en indikation på att både arbetsgivarförbund samt fackförbund har en gemensam uppfattning kring att det kan uppstå och hur det då ska hanteras.

Det som skulle kunna göra det komplext i praktiken är det unika anställningsförhållandet mellan arbetstagare, kundföretag och bemanningsföretag. Exempelvis tas det viss hänsyn till kundföretaget gällande turordningslistor vid arbetsbrist i kollektivavtalet för tjänstemän. Det finns även en komplexitet i själva anställningsförhållandet som en ambulerande tjänsteman eller ambulerande arbetare har då deras anställningsavtal är brett och inte specifikt för en specifik roll.

Det finns även en viss grad av förväntad brist på arbete i ett bemanningsföretag, där kollektivavtalen på flera ställen reglerar vad som gäller för en konsult utan uppdrag. Detta bör i praktiken försvåra processen i att säga upp en bemanningsanställd med grund i arbetsbrist då det finns reglering kring att arbetstagaren får behålla anställning trots att han eller hon står utan uppdrag.

Vi har dragit slutsatsen att det troligtvis inte uppkommer arbetsbrist på samma sätt i bemanningsföretag som i ett traditionellt bolag. Detta med grund i att i en traditionell verksamhet utgår man från den egna verksamheten medan man inom bemanningsbranschen utgår från kundföretagens verksamheter och behov. Detta bör göra det komplext att vidta traditionella åtgärder som exempelvis resursfördelning och omorganiseringar.

Vår uppfattning är att bemanningsbranschen kommer att fortsätta expandera och företagen kommer fortsätta utveckla nya modeller att organisera arbete på. Detta kommer troligtvis leda till att gällande lagstiftning som är semidispositiv med kollektivavtal succesivt kommer att behöva anpassas efter de nya anställningsförhållande som idag är del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

6.2.1 Förslag till framtida forskning

Under arbetets gång är vår åsikt att det inte framkommit en rättslig problematik gällande hantering av arbetsbrist inom bemanningsbranschen, vilket inledningsvis var vårt antagande och även grunden till vår frågeställning. Däremot är vår uppfattning efter undersökningar och analys att det är ovanligt att det uppstår arbetsbrist på ett sådant sätt att uppsägning blir konsekvensen inom bemanningsbranschen. Lagstiftning och kollektivavtal bör fungera väl då det inte förekommer tvister som tagits vidare till domstol på området.

Trots att hanteringen av arbetsbrist inom bemanningsbranschen inte kommer med den problematiken som antogs vid uppsatsens start finns det fortfarande mycket som gör det till ett komplext ämne. Exempelvis skulle kvalitativa eller kvantitativa undersökningar vara av stort intresse för att vidare undersöka hur arbetsbrist uppkommer i bemanningsbranschen och hur det hanteras i praktiken.

Exempel på undersökningar att ta vidare i eventuell fortsatt forskning skulle vara intervjuer med representanter från både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Här skulle exempelvis förekomsten av utköp vara intressant att vidare studera. Även de överenskommelser som utgår i kollektivavtal och tydligare definitioner av vissa begrepp däri, så som ”längre uppdrag” och ”specifik kompetens”.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

SOU 2011:5, *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*

SOU 2014:55, *Inhyrning och företrädesrätt till återanställning*

Ds 2003:27, *Företags- och anställningsformer i förändring*

EU

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

ILO

C181 *Private Employment Agencies Convention*, 1997

Kollektivavtal

Allmänna anställningsvillkor: Avtal för tjänstemän (Kollektivavtal mellan Bemanningföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30)

Arbetare: Avtal för bemanningsföretag (Kollektivavtal mellan Bemanningföretagen och samtliga förbund inom LO, giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30)

Domar

AD 2018 nr 41

AD 2016 nr 69

AD 2013 nr 67

AD 2012 nr 86

AD 2011 nr 39

AD 2006 nr 110

AD 1998 nr 50

AD 1995 nr 2

AD 1991 nr 66

AD 1987 nr 34

AD 1986 nr 58

AD 1984 nr 19

AD 1983 nr 107

Litteratur

Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?*. (Rapport 2004:15) Uppsala: IFAU – institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Berg, Annika (2008). *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Calleman, Catharina (2000). *Turordning vid uppsägning*. 1 uppl. Norstedts Juridik.

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

- Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2020). *Arbetsrätt*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hydén, Håkan och Hydén Therese (2019). *Rättsregler*. 8 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2011). *Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, Nr. 1.
- Isenskog, Tommy (2009). *Uppsägning vid arbetsbrist*. 4 uppl. Nordstedts juridik.
- Iseskog, Tommy (2012). *Uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*. 1 uppl. Lidköping: IJK Förlag.
- Johnson, Anders (2010). *Hyrt går hem: historien om den svenska bemanningsbranschen*. Stockholm: Informationsförlaget.
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2009). *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.
- Lehrberg, Bert (2021). *Praktisk juridisk metod*. 13 uppl. Uppsala: Iusté Aktiebolag.
- Nääv, Maria och Zamboni Mauro (red.) (2018). *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Rönmar, Mia och Numhauser- Henning, Ann. *Det flexibla svenska anställningsskyddet*. 2010-11 NR 2, Stockholm Universitet- Juridisk tidskrift.
- Samuelsson, Joel och Melander, Jan (2003). *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.
- Sandgren, Claes (2021). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Sigeman, Tore (2011). *Arbetsrätten: en översikt*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Öman, Sören (2018). *AD om arbetsbrist, turordning och företrädesrätt*. 2 uppl. Stockholm: Åhnberg Förlag.

Övriga källor

Promemoria från 2021 ”Vad innebär tillräckliga kvalifikationer i samband med en omplacering enligt 22 § LAS” skriven av Paulina Jansson.

Internet

Kompetens-branschens kollektivavtal.

<https://www.kompetensforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal/> (hämtad 2021-11-09)

Kompetensföretagen Almega, Kompetensföretag i lågkonjunktur 2019.

<https://www.kompetensforetagen.se/2021/02/kompetensforetag-i-lagkonjunktur/>(hämtad 2021-11-15)

Kompetensföretagen Almega, Årsrapport 2020.

<https://www.kompetensforetagen.se/kompetensforetagens-rapporter-och-statistik/kompetensforetagens-rapporter-och-statistik-2-2-2/> (hämtad 2021-11-15)

Dalekant & Weihe Lag (1982:80) om anställningsskyddet 22 §, Karnov 2021-09-30 (JUNO).

Lunning, Toijer & Lindblom Lag (1982:80) om anställningsskyddet 22 §, Norstedts Juridik 2021-09-30 (JUNO).

Öman, Sören Lag (1982:80) om anställningsskyddet 22 §, Lexino 2021-09-30 (JUNO).