



LUNDS
UNIVERSITET

Bemanningsanställda och allmän visstidsanställda arbetstagares möjligheter till tillsvidareanställning

Till följd av Prop. 2021/22:176

*Författare: Apolka Imreh
Handledare: Ann-Christine Hartzén
Examinator: Andreas Inghammar
Termin: VT22
Ämne: Handelsrätt: Masteruppsats i arbetsrätt
Nivå: Magisteruppsats
Kurskod: HARN30*

Abstract

In 2021, the Swedish Minister of Labour presented to the Government a proposal for a reform to the Swedish labour law. This proposal affects among other things, The Employment Protection Act (Swedish: Lagen om anställningsskydd) and The Agency Work Act (Swedish: Lagen om uthyrning av arbetstagare).

On the one hand, this study examines the replacement of the general fixed time work to “particular” fixed time work and the meaning of this change. On the other hand, the study considers the change that a temporary agency worker in certain cases can be offered an open-ended employment contract by the client organization or should receive a financial compensation. Thus, this paper mainly deals with temporary agency workers and temporary employees. In addition to this, the focus was to find out whether these changes will benefit the employees concerned and if so in what way. Several similarities were identified between these forms of employment. Besides this, EU-regulation was considered regarding the presented legislative changes. The research was conducted with a legal dogmatic method, but a societal perspective was also applied.

The study reveals that the new legislative proposals make it easier for both temporary agency workers and temporary employees to receive permanent employment. It makes the labour market safer for employees who have difficulties finding a job, for example young people, women, foreign-born and workers with lower qualifications.

Nyckelord

Bemanningsanställda, visstidsanställda, tidsbegränsad, tillsvidareanställning, bemanningsföretag

Förkortningar

EU	Europeiska unionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
SPUR	Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
Uthyrningslagen	Lag (2012:854) om uthyrning av arbetskraft

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	<i>Bakgrund</i>	1
1.2	<i>Syfte och frågeställningar</i>	4
1.3	<i>Avgränsningar</i>	4
1.4	<i>Metod och Material</i>	5
1.5	<i>Disposition</i>	7
2	Bemanningsanställda och allmän visstidsanställda arbetstagares möjligheter till etablering på arbetsmarknaden	9
2.1	<i>Övergripande om tidsbegränsade anställningsformer</i>	9
2.2	<i>Övergripande om bemanningsbranschen</i>	10
2.2.1	Institutionaliseringen av inhyrd personal	11
2.2.2	Bemanningsbranschen som en språngbräda in på arbetsmarknaden	12
2.2.3	Motiv till användning av inhyrd personal	13
2.2.4	Anställningsotrygghet	14
3	Översyn av nuvarande regleringar	17
3.1	<i>Allmän visstidsanställning idag</i>	17
3.2	<i>Uthyrning av arbetstagare idag</i>	19
3.2.1	Implementeringen av bemanningsdirektivet i den svenska lagstiftningen	19
3.2.2	Likabehandlingsprincipen och grundläggande anställningsvillkor	20
3.2.3	Kundföretagets skyldigheter	20
3.2.4	Förbud mot missbruk	21
3.3	<i>Kollektivavtal</i>	22
3.3.1	Arbetaravtalet	23
3.3.2	Tjänstemannaavtalet	24
4	Rättsliga definitioner i det nya lagförslaget	26
4.1	<i>Nya lagförslag om särskild visstidsanställning</i>	26
4.2	<i>Nya lagförslag om uthyrning av arbetstagare</i>	28
4.2.1	Dispositivitet	31
4.2.2	Erbjudandets förhållande till särskild visstidsanställning	32
5	Analys	33
6	Slutord	38
7	Referenser	39

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I EU-rättsliga diskurser har flexicurity begreppet etablerat sig alltmer under de senaste åren. Begreppet står för bland annat trygga och flexibla anställningsavtal samt effektiva åtgärder på arbetsmarknaden som syftar till att reducera uppdelningen på arbetsmarknaden och att reducera skillnader mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. För att uppnå flexicurity finns det olika vägar som EU-medlemsländerna kan ta. Bemanningsdirektivet, som den här studien kommer lite närmare in på, ger exempelvis rättslig vägledning för flexicurity.¹

År 2020 publicerade LO en rapport om anställningsformer för olika grupper av anställda där även utvecklingen av dessa anställningsformer iakttogs under perioden 1990–2020. Av alla sysselsatta i Sverige var 14 procent tidsbegränsat anställda år 2020. På arbetarsidan var det mer förekommande med tidsbegränsad anställning då 21 procent av arbetarna var tidsbegränsat anställda medan på tjänstemannasidan var det enbart 11 procent av alla tjänstemän som hade en tidsbegränsad anställning.² Rapporten visar också att tidsbegränsad anställning är mer förekommande bland kvinnor än bland män. Likaså var det bland unga i åldern 16–24 där det var mer vanligt att ha en tidsbegränsad anställning än var det var fallet för de äldre.³

¹ Mia Rönmar & Ann Numhauser-Henning. 'Det flexibla svenska anställningsskyddet'. *Juridisk tidskrift vid Stockholms Universitet*. 22 2010-11: Nr 2. 2010, s. 382–411, s. 386.

² Mats Larsson, *Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020*. LO.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2020_pdf/\\$File/Anstallningsformer_2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2020_pdf/$File/Anstallningsformer_2020.pdf). 2020, s. 2.

³ Larsson. *Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020*, s. 3.

En ny anställningsform, bemanningsanställning, uppstod på 1990-talet och sen dess har det etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. Det är både arbetare och tjänstemän som sysselsätts inom bemanningsbranschen. År 2020 var arbetare 40 procent och resterande 60 procent uppskattades gälla tjänstemän av alla bemanningsanställda. 2 % av Sveriges arbetskraft sysselsätts inom bemanningsbranschen.⁴

I Sverige är det LAS som ger rättsligt uttryck för tidsbegränsade anställningar samt uthyrningslagen gällande bemanningsanställningar. För att uppnå flexicurity och trygghet på arbetsmarknaden släpptes ett nytt lagförslag som berör bland annat LAS och uthyrningslagen. Den här studien ska dels behandla förändringen om att särskild visstidsanställning ska ersätta allmän visstidsanställning, dels förändringen om att den inhyrda arbetstagaren ska i vissa fall erbjudas tillsvidareanställning av kundföretag eller få ersättning.⁵

Kompetensföretagen som är en arbetsgivarorganisation för bland annat bemannings- och rekryteringsföretag ställer sig till viss del skeptiskt och kritiskt till det nya lagförslaget angående de förändringar som berör bemanningsbranschen. Kompetensföretagen anser att i och med bemanningsbranschens kollektivavtal har de inhyrda arbetstagarna likvärdiga anställningsvillkor, till och med bättre, som kundföretagets egen personal.⁶ De flesta arbetstagare som jobbar inom bemanningsbranschen har en fast/tillsvidareanställning som innebär att även om de hyrs ut till uppdrag hos olika företag i korta perioder har de en fast anställning hos

⁴ Larsson. *Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020*, s. 30.

⁵ Prop. 2021/22:176. Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, s. 1.

⁶ Patrik Eidfelt. *Remissyttrande En reformerad arbetsrätt- för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden DS 2021:17*. Kompetensföretagen. A2021/01332. Stockholm den 15 september 2021.

bemanningsföretaget.⁷ Därför skulle en möjlighet att övergå till kundföretaget och få tillsvidareanställning inte innebära någon förändring i praktiken, utan tvärtom skulle det leda till sämre anställningsvillkor för den inhyrda. Konsekvenserna för den inhyrda personalen kan vara allt från sämre lön till sämre turordningsplats på grund av förlorad anställningstid till följd av arbetsgivarbyte. Men det kan också hända att som inhyrd personal blir man enbart erbjuden en deltidsanställning hos kundföretaget.⁸

Enligt det nya lagförslaget ska anställningsförhållandet med bemanningsföretaget upphöra utan uppsägning, vilket säger emot den svenska arbetsmarknadens modell där uppsägningstid har alltid behövts iaktas av både arbetstagarare och arbetsgivare. Kompetensföretagen menar att bemanningsföretag skulle drabbas av detta förslag på så sätt att de inte ska ha möjlighet att förbereda och anpassa sig till den nya situationen. Det medför en risk att bemanningsföretag inte kan upprätthålla sin förpliktelse gentemot andra kundföretag om den bemanningsanställda accepterar ett erbjudande hos kundföretaget.⁹ Överlag uppfattar Kompetensföretagen de här förändringarna som ett hinder mot bemanningsverksamhet och därför anser de behovet av att se över dessa bestämmelser huruvida de strider mot bemanningsdirektivet.¹⁰ I samband med det anser LO att de nya föreslagna bestämmelserna överensstämmer och lever upp till bemanningsdirektivets krav.¹¹ På vilket sätt lever den föreslagna bestämmelsen upp till direktivets krav samt hur

⁷ Larsson. *Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020*, s. 30.

⁸ Eidfelt. *Remissyttrande En reformerad arbetsrätt- för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden DS 2021:17*, s. 2.

⁹ *Ibid.*, s. 2.

¹⁰ *Ibid.*, s. 5.

¹¹ Susanna Gideonsson & Sofie Rehnström. *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17*. Landsorganisationen. A2021/01332. Stockholm den 6 september 2021, s. 6.

visstidsanställningar kan påverkas av det nya lagförslaget kommer den här studien att gå närmare in på.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utreda, analysera och diskutera det nya lagförslaget rörande en mer flexibel arbetsrätt med särskilt fokus på den delen av LAS som berör särskild visstidsanställning samt de föreslagna ändringarna i uthyrningslagen. Vidare är syftet att redogöra för hur dessa lagförslag skiljer sig gentemot gällande rätt och undersöka vad dessa har för innebörd. Det finns också en strävan efter att förstå hur och på vilket sätt dessa olika förslag kan påverka arbetsrätten, särskilt i förhållande till bemanningsanställda och visstidsanställda. Mot bakgrund av det kommer följande frågeställningar besvaras:

1. Vilka rättsliga likheter och skillnader finns det mellan bemanningsanställda och visstidsanställda?
2. Hur kommer det rättsliga utrymmet för uthyrning av arbetstagare och allmänna visstidsanställningar påverkas av det nya lagförslaget?
3. På vilket sätt kan det här nya lagförslaget komma att påverka bemanningsanställda och visstidsanställda arbetstagares möjligheter till tillsvidareanställning?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen kommer inte behandla alla delarna i det nya lagförslaget utan enbart den delen som berör allmän visstidsanställning och uthyrning av arbetstagare. När det gäller förslaget om kundföretagets skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning till en inhyrd arbetstagare finns det några grupper av arbetstagare som regeln inte kommer att tillämpas på. Det gäller arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Eftersom dessa grupper inte påverkar

uppsatsens syfte kommer jag inte heller fördjupa mig i dem då uppsatsens fokus ligger på att se hur uthyrda arbetstagare påverkas av de nya bestämmelserna.

Det finns flera olika kollektivavtal inom bemanningsbranschen som till exempel avtal för vård och omsorg och avtal för lärare. Den här uppsatsen kommer dock enbart fokusera på de två största kollektivavtalen: "Arbetareavtal för bemanningsföretag" (Arbetaravtalet) och "Tjänstemän Avtal för tjänstemän" (Tjänstemannaavtalet).

Vidare kommer fokuset ligga på uthyrning av svensk arbetskraft i Sverige. På grund av detta kommer lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare att inte tas upp i uppsatsen. Trots att uthyrningslagen har implementerats till följd av EU-rätten kommer EU regelverket enbart att beröras i begränsad omfattning. Det beror på att förslagen kommer från den svenska regeringen och därmed kommer fokuset också ligga på den svenska arbetsmarknaden.

1.4 Metod och Material

Uppsatsen bygger till stor del på rättsdogmatisk metod vilket innebär en systematisering av rättskällor som är relevanta för ett visst ämne.¹² För att kunna besvara studiens första och andra frågeställning utgår jag först från den gällande rätten för att sen kunna analysera den kommande rätten. Genom att använda mig av rättsdogmatisk metod kommer jag kunna belysa skillnaderna mellan gällande rätt (det *lega lata*) och vad lagen borde vara (de *lege ferenda*).¹³ För att redogöra för gällande rätt kommer EU-direktiv, svenska lagar, förarbeten, rättspraxis samt kollektivavtal iakttas.¹⁴ I första hand kommer en övergripande genomgång av den delen i Lag (1982:80) om

¹² Maria Nääv & Mauro Zamboni. *Juridisk metodlära*. Upplaga 2:1. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21.

¹³ Bert Lehrberg: *Praktisk juridisk metod*, 7:e upplagan, Uppsala: Iusté, 2014, s. 203–204.

¹⁴ Frantzeska Papadopoulou & Björn Skarp. *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 1. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 134.

anställningsskydd (LAS) som berör allmän visstidsanställning. Eftersom EU-direktiv står högst i rättskällehierarkin¹⁵ skall hänsyn tas till Visstidsdirektivet¹⁶ först. I andra hand kommer en rättslig genomgång av Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen). Även här kommer EU-rätten, i det fallet Bemanningsdirektivet¹⁷, i första hand att iakttas. Däremot är det viktigt att ha i åtanke att de två ovannämnda EU-direktiven inte är lika betydelsefulla i förhållande till de nya reglerna. De nya visstidsregleringarna har ingen direkt koppling till Visstidsdirektivet. Med andra ord införs den nya regeln inte i syfte för att uppfylla direktivets krav. När det dock gäller frågan om bemanningsarbete är bemanningsdirektivet betydelsefullt i den nya regeln. Den nya regeln som är tänkt att införas läggs fram eftersom medlemsstaterna är skyldiga att säkerställa att direktivets krav levts upp.

Den rättsliga genomgången följs av en övergripande genomgång av de två stora kollektivavtal inom bemanningsbranschen, ett som gäller för arbetare och ett som gäller för tjänstemän. Arbetaravtalet gäller för arbetare mellan Kompetensföretagen och samtliga förbund inom LO. Tjänstemannaavtalet tecknades mellan Kompetensföretagen och Unionen och Akademikerförbunden. Dessa kollektivavtal har funnits under längre tid men år 2020 var senast de omförhandlades. Gällande lön och arbetstid hör även ett löneavtal och ett arbetstidsavtal till Tjänstemannaavtalet.¹⁸

Efter redogörelse av gällande rätt kommer uppsatsen gå in på de nya lagförslagen som berör allmän visstidsanställning samt uthyrning av

¹⁵ Ulf Bernitz. *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*. Upplaga 14:1. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, s. 30.

¹⁶ RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

¹⁸ Kompetensföretagen, *Kompetensbranschens kollektivavtal*, 2020, <https://www.kompetensforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal/>, (Hämtad 2022-04-01)

arbetstagare. Eftersom det nya lagförslaget inte har hunnit träda i kraft under skrivandets gång kommer jag enbart utgå ifrån de förarbeten som finns tillgängliga. I första hand kommer en genomgång av det som är relevant för uppsatsens syfte i propositionen (Prop. 2021/22:176). För att få en breddad förståelse för regeringens förslag kommer även ett annat förarbete att beaktas, DS 2021:17.

Uppsatsens ämne är inte enbart intressant ur ett rättsligt perspektiv, utan även ur ett samhälleligt perspektiv. Den andra frågeställningen är därför förankrad i en samhällelig kontext och ger utrymme för en analys av hur arbetsmarknaden fungerar. På grund av det kommer även en rättssociologisk metod att tillämpas som kan komplettera den rättsdogmatiska metoden. Till skillnad från rättsdogmatiken har rättssociologi ett horisontellt fokus som försöker klargöra samhälleliga faktorer som påverkar rätten. Med hjälp av den här metoden öppnas en möjlighet för att sätta rätten i en samhällelig kontext som kan resultera i en rikare analys som enbart den strikta rättsdogmatiken inte hade kunnat göra.¹⁹ Därmed kommer det utöver de traditionella rättskällorna användas andra discipliner för att ge en bild av samhällsproblemet och på så sätt kunna diskutera det i en samhällelig kontext och inte bara rättsligt.

1.5 Disposition

Uppsatsen delas upp i sex huvudkapitel. Efter det inledande kapitlet kommer det andra kapitlet, där bemanningsanställdas och allmän visstidsanställdas ställning på den svenska arbetsmarknaden beskrivas lite närmare. Kapitel tre behandlar den gällande rätten för allmän visstidsanställning och uthyrning av arbetstagare i syfte för att sen kunna sätta dessa i relation till de föreslagna bestämmelserna. Eftersom kollektivavtals regleringar står i centrum när det

¹⁹ Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur, 2002, s. 15–18.

gäller bemanningsbranschen kommer det därför att redogöras för Arbetaravtalet och Tjänstemannaavtalet i kapitel tre. Kapitel tre följs av kapitel fyra där det redogörs för de nya föreslagna bestämmelserna. I uppsatsens femte kapitel ges det utrymme för en analys som i sin tur avslutas med kapitel sex där det redogörs för uppsatsens viktigaste slutsatser. Anledningen till den här uppdelningen är att en röd tråd ska kunna följas av läsaren.

2 Bemanningsanställda och allmän visstidsanställda arbetstagares möjligheter till etablering på arbetsmarknaden

För att kunna föra en diskussion om de rättsliga regleringarna och förändringarna som berör bemanningsanställda och allmän visstidsanställda arbetstagare kommer jag i det kommande kapitlet att redogöra för de berörda arbetstagarnas situation på arbetsmarknaden. Följande kapitel syftar till att få en förståelse för förekomsten av bemanningsanställningar och allmänna visstidsanställningar i det svenska samhället. Genom att få en inblick i dessa typer av anställningar blir det lättare att förstå lagstiftarens mening med det nya lagförslaget samt iakttä dess påverkan på arbetstagarens nuvarande situation på arbetsmarknaden.

2.1 Övergripande om tidsbegränsade anställningsformer

Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat markant sen 1990-talet på den svenska arbetsmarknaden.²⁰ Tidsbegränsade anställningsformer utgörs av allmän visstidsanställning, vikariat, provanställning, säsongarbete samt pensionär som har fyllt 67 år enligt LAS. Dessa anställningsformer anses innebära osäkra anställningsvillkor utifrån arbetstagarperspektiv, medan ett arbetsgivarperspektiv hävdar att det är en möjlighet att kliva in på arbetsmarknaden och så småningom få ett fast jobb.²¹ I tidigare forskning har det undersökts huruvida en tidsbegränsad anställningsform faktiskt kan leda till fast anställning. Resultat visar att beroende på typen av tidsbegränsad anställning kan utfallet i fråga bli olika eftersom vissa tidsbegränsade

²⁰ Tomas Berglund, Kristina Håkansson & Tommy Isidorsson. "Occupational change on the dualised Swedish labour market". *Economic and Industrial Democracy*. October 2020. doi:[10.1177/0143831X20959714](https://doi.org/10.1177/0143831X20959714), s. 1.

²¹ Thomas Berglund, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, Johan Alfonsson. "Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol 23 Nr 2. 2017, s. 47.

anställningsformer är mer sårbara än andra. Behovsanställda har exempelvis sämre möjligheter att gå från tidsbegränsad till tillsvidareanställning jämfört med vikarier vilket gör att behovsanställda är mer utsatta för otrygga anställningar och har mindre möjlighet att ta del av beslutsfattande och lärande- och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Arbetsgivarens motiv till vikariatsanställningar men framförallt provanställningar kan förklaras med screeningsmotivet som handlar om att arbetsgivaren vill se och testa om personen passar för arbetet innan den anställs. Arbetstagare som anställs för att ge arbetsgivaren flexibilitet har lägre chans till fasta anställningar.²²

Den här aktuella studien kommer huvudsakligen fokusera på allmän visstidsanställning eftersom den ska genomgå en förändring. Eftersom diskussioner förs ofta om tidsbegränsade anställningar där även allmän visstidsanställning ingår är det relevant att ha med ovannämnda som grund för större förståelse kring tidsbegränsade anställdas etablering på arbetsmarknaden. Allmän visstidsanställning skiljer sig åt de andra tidsbegränsade anställningsformerna på så sätt att arbetsgivaren kan anställa en person på viss tid utan att behöva ange några skäl till tidsbegränsningen.²³

2.2 Övergripande om bemanningsbranschen

När det gäller regleringen av inhyrning i Sverige kan det konstateras att sedan 1993 är det lagligt att hyra ut personal i vinstsyfte. Här finns det inga krav på tillstånd för att kunna starta ett bemanningsföretag och inte heller någon särskild krav när det kommer till kundföretagets motiv till inhyrning, som i sin tur tyder på en liberal reglering jämfört med de andra länderna i Europa. Bemanningsbranschen regleras både i lagar och kollektivavtal som den här studien kommer att gå närmare in på. Trots detta råder det en uppfattning om

²² Berglund, Håkansson, Isidorsson, Alfonsson. Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation, s. 67.

²³ Larsson. *Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020*, s. 22.

den svenska bemanningsbranschen att den är svagt reglerad och att kundföretag kan i princip utan några restriktioner anlita inhyrd personal.²⁴

Bemanningsbranschen utmärks av ett triangulärt förhållande mellan bemanningsföretag, arbetstagare och kundföretag. Det finns en *arbetsgivarrelation* mellan bemanningsanställda och bemanningsföretag, en *arbetsledningsrelation* mellan den inhyrde och kundföretag samt en *affärsrelation* mellan kundföretag och bemanningsföretag.²⁵ Arbetsgivaransvaret för en inhyrd arbetstagare ligger på bemanningsföretaget eftersom den inhyrda har sin anställning på bemanningsföretaget samtidigt som den utför arbete för kundföretagets räkning. På så sätt ska den inhyrde förhålla sig till två organisationer. Bemanningsföretag kan ses som en förmedlande part på arbetsmarknaden som kom att förändra det traditionella direkta anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.²⁶

2.2.1 Institutionaliseringsen av inhyrd personal

Inhyrda arbetstagare förekommer framförallt inom tillverkningsindustrin och el/gas/vatten. I dessa branscher är förekomsten av bemanningsanställd personal institutionaliserad. Konceptet inom tillverkningsindustrin är att ha färre anställda av egen personal. Vid ökat behov anlitas fler personal, i form av tidsbegränsade anställningar eller inhyrda. Likadant vid frånvaro av den egna personalen anlitas arbetskraft som ersätter. I detta hänseende är det inte konstigt att användningen av inhyrd personal är dominerande på arbetsplatser inom tillverkning. Organisationer har en tendens att imitera varandra, vilket kan bero på osäkerhet. När allt fler arbetsplatser i en bransch väljer samma

²⁴ Kristina Håkansson & Tommy Isidorsson. "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 22, nr. 3/4. 2016, s. 49.

²⁵ Kristina Håkansson, Valeria Pulignano, Tommy Isidorsson, and Nadja Doerflinger.

"Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium." *Economic and Industrial Democracy*, vol. 41, no. 2, May 2020, pp. 254–275, doi:[10.1177/0143831X17707824](https://doi.org/10.1177/0143831X17707824). s. 255.

²⁶ Håkansson & Isidorsson. "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige", s. 47.

strategi för bemanning skapas legitimitet för den valda bemanningsstrategin och användningen av inhyrd personal institutionaliseras så småningom. Den här institutionaliseringen kan i sin tur vara en förklaring till ökningen av användningen av inhyrd arbetskraft i flera branscher.²⁷

I en diskussion om olika ekonomiska system kan det skiljas mellan liberal marknadsekonomi och koordinerad marknadsekonomi. En liberal marknadsekonomi kännetecknas av en flexibel och instabil marknadsstyrd arbetsmarknad där en arbetstagare med sina allmänna kunskaper inte är beroende av en enda arbetsgivare utan lätt kan övergå till en annan arbetsgivare. Medan den koordinerade marknadsekonomin kännetecknas av stabila och långvariga anställningsförhållanden.²⁸ I takt med ökningen av antalet arbetstagare i bemanningsbranschen och ökningen av antalet organisationer som anlitar inhyrda, blir anställningsförhållandena alltmer rörliga, vilket kännetecknar en liberal marknadsekonomi. Sverige kan sägas ha gått från en renodlad koordinerad marknadsekonomi till en mer liberal marknadsekonomi.²⁹

2.2.2 Bemanningsbranschen som en språngbräda in på arbetsmarknaden

Huruvida bemanningsbranschen fungerar som en språngbräda in på arbetsmarknaden eller inte, är svårt att bevisa enligt en studie skriven av Joakim Hveem. Det övergripande resultatet i hans studie visar att generellt sett är sannolikheten lägre att en anställning i ett bemanningsföretag övergår till ett ordinarie jobb, undantaget är den icke-västerländska invandrargruppen. Tvärtom visar studien att anställda med invandrabakgrund oftare säger upp sig på bemanningsföretag för att övergå till en annan typ av anställning.³⁰ Det

²⁷ Håkansson & Isidorsson. ”Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige”, s. 64.

²⁸ Håkansson & Isidorsson. ”Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige”, s. 52.

²⁹ Håkansson & Isidorsson. ”Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige”, s. 64–65.

³⁰ Joakim Hveem. “Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?”. *IZA J Migration* 2, 21. 2013. <https://doi.org/10.1186/2193-9039-2-21>, s.16.

är inte heller ovanligt att ungdomarna får sitt första riktiga jobb i ett bemanningsföretag. Förutom unga och utrikesfödda, är kvinnor också överrepresenterade inom bemanningsbranschen. En förklaring till detta kan vara svårigheten att hitta jobb på grund av den höga arbetslösheten som råder såväl i Sverige som i övriga Europa. Därmed kan bemanningsföretag ge speciellt dessa grupper en chans att få in en fot på arbetsmarknaden.³¹

2.2.3 Motiv till användning av inhyrd personal

Kundföretag kan anlita bemanningsföretag av olika skäl men det mest förekommande skäl till inhyrning är flexibilitet, stabilitet, buffert och rekryteringssvårigheter. När det kommer till flexibilitet ska arbetsgivaren vid hög efterfråga lätt kunna hyra in personal och på samma sätt kunna säga upp den inhyrda personalen när efterfrågan minskar. Med andra ord handlar det om att utifrån arbetskraftsbehovet anpassa antalet arbetade timmar eller antalet arbetande personer. I samband med stabilitet handlar det om att hyra in personal från bemanningsföretag i syfte för att ersätta frånvarande personal. Motiv till inhyrning kan också vara den så kallade bufferten som kort handlar om att när kundföretaget har svårt att förutse behovet av personal kan det med hjälp av bufferten använda inhyrda arbetstagare och därmed undvika uppsägning av egen personal. Ett ytterligare skäl till inhyrning av arbetstagare är svårigheten att hitta kandidater till en viss tjänst.³²

Genom att använda sig av inhyrda undgår kundföretaget kostnader för exempelvis uppsägning, rekrytering, rehabilitering eftersom alla dessa kostnader läggs på bemanningsföretaget.³³ Även om ett uppdrag avslutas hos kundföretaget har de inhyrda sin anställning kvar på bemanningsföretag

³¹ Gunilla Olofsdotter. "The Staircase Model' – Labor Control of Temporary Agency Workers in a Swedish Call Center". *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2, no. 1, Feb. 2012, pp. 41-59, <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i1.2351>, s. 42.

³² Håkansson & Isidorsson. "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige", s. 55.

³³ *Ibid.*, s. 52–53.

eftersom de flesta bemanningsanställda har en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget. I sådana fall ska bemanningsföretag se till att bemanningsanställda får nya uppdrag hos andra kundföretag.³⁴ Bemanningsföretag har en skyldighet att betala ut en garantilön till den bemanningsanställda för de dagarna som han inte är uppbokad på jobb.³⁵ Vid lågkonjunktur kan det vara svårt för bemanningsföretag att hitta nya kundföretag, vilket kan resultera i uppsägning av bemanningsanställda.³⁶ Även om själva arbetsuppgifterna blir i princip det samma som det är för kundföretagets personal finns det risk för att den inhyrda arbetstagarens anställningsavtal sägs upp med kortare varsel, vilket på lång sikt innebär svagare inkomst- och utvecklingsmöjligheter.³⁷

2.2.4 Anställningsotrygghet

Flera studier illustrerar att inom triangelförhållandet upplever bemanningsanställda lägre trygghet jämfört med de tillsvidareanställda. I och med att bemanningsföretag står i en affärsrelation med kundföretag medförs möjligheter för kundföretagen att diktera villkoren. Därmed kan de ställa krav på vem som ska anlitas för arbetet och vem som bedöms olämplig. I praktiken innebär det att anställningsskyddet blir svagare inom bemanningsbranschen jämfört med andra branscher. Flera studier från olika perspektiv har försökt utreda vilka faktorer som förklarar den bemanningsanställdas otrygghet på arbetsmarknaden. Anställningstrygghet är en återkommande psykosocial fråga för bemanningsbranschen och skulle kunna definieras som "säkerheten att behålla ett visst arbete hos en specifik arbetsgivare". Även om utgångspunkten är att en anställning gäller tillsvidare, tidsbegränsade

³⁴ Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. "Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium.", s. 269.

³⁵ Olofsdotter. "The Staircase Model? – Labor Control of Temporary Agency Workers in a Swedish Call Center", s. 42.

³⁶ Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. "Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium.", s. 269.

³⁷ Håkansson & Isidorsson. "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige", s. 52–53.

anställningar är vanligt förekommande bland bemanningsanställda. Anställningsotrygghet blir på så sätt knappast överraskande. Förutom avtalsmässiga skillnader mellan de inhyrda arbetstagare och den ordinarie personalen hos ett kundföretag, har det visat sig att även ålder och utbildning är två faktorer som spelar in. Emellertid kan tryggheten upplevas olika beroende på arbetstagarens yrke inom bemanningsbranschen, där exempelvis bemanningsanställda sjuksköterskor känner sig trygga i sina anställningar.³⁸

I och med att det finns ett kollektivavtal för inhyrd personal bör det vara lättare för de att integreras på kundföretagets arbetsplats då de skall ha samma arbetsuppgifter och möjligheter till kompetensutveckling som den ordinarie personalen. Trots det råder det en större osäkerhet bland bemanningsanställda i samband med deras inkomst och anställningsvillkor i övrigt, visar en studie som undersökt regelverk för inhyrd personal i Sverige. Till och med den ordinarie personalen upplever en orättvisa över att deras inhyrda kollegor inte har samma trygga anställningsvillkor trots att många av dem har jobbat sedan många år tillbaka med samma arbetsuppgifter på samma företag.³⁹

Därmed kan otrygghet i anställningen inte enbart bero på kontraktstypen, utan även på arbetsmarknadsregleringar inklusive kollektivavtal. Arbetsmarknadsregleringar kan påverka fackföreningarnas möjligheter att representera inhyrda arbetare och deras förhållningssätt till inhyrd personal. Även om det finns ett kollektivavtal för bemanningsanställda blir det svårt för dem att bli kollektivt representerade av fackföreningar på arbetsplatsen. De lokala fackorganisationer tenderar att ha en ambivalent inställning till bemanningsföretag där de å ena sidan vill värna om sina egna medlemmar

³⁸ Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. "Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium.", s. 256.

³⁹ Strauss-Raats, Pille. *Temporary safety. Contextual factors behind job quality in using temporary agency work*. Göteborg. No 19.

2021. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/69084/gupea_2077_69084_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y, s. 120.

(ordinarie personalen på kundföretaget), å andra sidan försöker de inkludera inhyrda arbetare i förbundets arbete. Att uppnå anställningstrygghet hos bemanningsanställda handlar inte bara om att fackföreningar har en kontinuerlig dialog med arbetsgivaren utan det krävs även att bemanningsanställda har en stark representation i kundföretag.⁴⁰

I det andra kapitlet redogjorde jag för bemanningsanställdas och allmän visstidsanställdas situation ur ett samhällsperspektiv för att få en djupare förståelse för hur dessa anställningsformer ser ut på arbetsmarknaden. I nästkommande kapitlet kommer en genomgång av gällande rätt kopplad till uthyrning av arbetskraft samt allmän visstidsanställning.

⁴⁰ Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. "Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium", s. 270-271.

3 Översyn av nuvarande regleringar

3.1 Allmän visstidsanställning idag

Allmän visstidsanställning är en tidsbegränsad anställningsform som regleras i 5-5a § LAS. Anställningsformen, allmän visstidsanställning har funnits sen 2007. Lagstiftarens tanke bakom införandet av denna anställningsform var att främja arbetsmarknaden. Därmed blev det lättare för arbetsgivaren att hantera frånvarande personal eller höga arbetstoppar. Syftet med den nya anställningsformen var också att på så sätt öka sysselsättningen, vilket i sin tur skulle bidra till att även de mer utsatta grupperna, såsom unga och invandrare, skulle kunna förankra sig på arbetsmarknaden. Att främja jämställdhet var också ett av lagstiftarens motiv då lagstiftaren menade att den nya anställningsformen skulle öka möjligheten för kvinnor att få in en fot på arbetsmarknaden.⁴¹

Den senaste ändringen av allmän visstidsanställning skedde 2016. Ändringen handlade då om en ny omvandlingsregel för allmän visstidsanställning. Fram till 30 april 2016 fanns det bara en omvandlingsregel för allmän visstidsanställning. Enligt den övergår allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har jobbat i en allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Det gäller än idag men en kompletterande regel har tillkommit som innebär att en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när den sammanlagda anställningstiden överstiger två år under en oberoende tidsperiod då den anställde haft olika tidsbegränsade anställningar följt på varandra. Den kompletterande regeln kom därmed att innebära att flera tidsbegränsade anställningsformer kunde sammanräknas vid beaktande av den

⁴¹ Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning*, s. 22.

totala anställningstiden, vilket därmed har möjliggjort för den tidsbegränsade anställda att lättare kunna få en tillsvidareanställning.⁴²

Som det tidigare nämnts, tidsbegränsade anställningsformer enligt LAS kan vara allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete, provanställning och när den anställde har fyllt 67 år. Förutom dessa kan det ingås andra typer av tidsbegränsade anställningar med hjälp av kollektivavtal. Den nuvarande omvandlingsregeln, som anges i 5 a § LAS, gäller dock enbart för allmänna visstidsanställningar, vikariat eller säsongarbete. De andra tidsbegränsade anställningsformer ska alltså inte beaktas vid bedömningen av huruvida det är fråga om kedja av på varandra följande visstidsanställningar.⁴³

En anställning ska anses ha följt på en annan om tidsperioden mellan den första anställningstidens slutdag till den nya anställningens startdag inte överstiger sex månader.⁴⁴ Den valda tidsperioden är i enlighet med EU-rättens krav. I visstidsdirektivet framgår det vissa principer som ska beaktas i syfte för att förebygga eventuella missbruk som kan förekomma i samband med på varandra följande tidsbegränsade avtal. Av klausul 5.2 framgår det att medlemsstaterna får i samråd med arbetsmarknadens parter bestämma en tidsperiod som anser att tidsbegränsade anställningarna följs på varandra.⁴⁵ En tidsperiod om 6 månader anses vara tillräckligt lång för att ge skydd för arbetstagarna.⁴⁶

Om en allmän visstidsanställd sägs upp på grund av arbetsbrist träder företrädesrätten in. Av 25 § LAS framgår det att både visstidsanställda- och tillsvidareanställda arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. Det gäller om arbetstagaren har varit anställd

⁴² Prop. 2015/16:62 *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*, s.17.

⁴³ Prop. 2015/16:62, s.19.

⁴⁴ LAS 5 a § 2 st.

⁴⁵ Visstidsdirektivet 1999/70/EG, klausul 5.2.

⁴⁶ Prop. 2015/16:62, s. 19.

hos företaget totalt mer än tolv månader under en period om tre år och om den berörda arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer till en ny sådan anställning.⁴⁷

Eftersom LAS är en semidispositiv lag kan det göras avvikelser via kollektivavtal.⁴⁸

3.2 Uthyrning av arbetstagare idag

3.2.1 Implementeringen av bemanningsdirektivet i den svenska lagstiftningen

Bemanningsdirektivet antogs 2008 i syfte för att värna om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag till ett kundföretag för temporärt arbete.⁴⁹ Vidare var syftet också att inskränka diskriminering mot bemanningsanställda och främja likabehandling.⁵⁰ Genom direktivet skulle även flexicurity modellen främjas som betonar vikten av trygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden för såväl arbetstagare som arbetsgivare.⁵¹ Enligt direktivet skulle medlemsstaterna ha implementerat direktivet den 5 december 2011.⁵² I Sverige implementerades Bemanningsdirektivet genom en ny lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) år 2012. Uthyrningslagen tillämpas på arbetstagare som har sin anställning i ett bemanningsföretag i syfte för att utföra arbete i kundföretagets verksamhet. Utgångspunkten är att avtal som begränsar arbetstagarens rättigheter enligt denna lag är ogiltig.⁵³ Mycket av uthyrningslagens bestämmelser har sin grund i bemanningsdirektivet. Nedan kommer en kort redogörelse av några bestämmelser i direktivet och i uthyrningslagen som är relevanta för studien.

⁴⁷ LAS 25§ 1 st.

⁴⁸ LAS 2 § 3 st.

⁴⁹ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 2.

⁵⁰ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Skäl 12.

⁵¹ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Skäl 9.

⁵² Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 11.1.

⁵³ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, 1–2§§.

3.2.2 Likabehandlingsprincipen och grundläggande anställningsvillkor

Den mest centrala delen i bemanningsdirektivet är likabehandlingsprincipen enligt vilken den inhyrda arbetstagare ska tillförsäkras minst de grundläggande anställningsvillkor som skulle ha gällt om den hade varit anställd hos kundföretaget.⁵⁴ Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor menas villkor som fastlagts i olika författningar, kollektivavtal eller andra bestämmelser som är gällande i kundföretaget.⁵⁵ 6§ i uthyrningslagen reglerar bemanningsdirektivets likabehandlingsprincip enligt följande; den inhyrda anställda skall säkerställas minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som hade gällt om den hade varit anställd direkt av kundföretaget.⁵⁶ Paragrafen innebär alltså en minimireglering och eftersom bestämmelsen är semidispositiv får förmånligare villkor tillämpas via kollektivavtal.⁵⁷

3.2.3 Kundföretagets skyldigheter

Enligt artikel 6.1 i bemanningsdirektivet ska inhyrd personal få samma möjligheter till tillsvidareanställning som ordinarie arbetstagare i kundföretaget. Därför ska kundföretaget informera samtliga inhyrda arbetstagare om lediga platser. Informationen ska spridas på lämpliga platser i företaget så att alla ska kunna få ta del av den.⁵⁸ Uthyrningslagen ger uttryck för den här artikeln i 12§ där det framgår att kundföretaget ska informera uthyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.⁵⁹ Kundföretagets informationsskyldighet omfattar alla nyanställningar och både heltids- och deltidsanställningar. Information om lediga anställningar kan inte begränsas till vissa arbetstagare utan behöver

⁵⁴ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 5.1.

⁵⁵ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 3.1.

⁵⁶ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, 6§.

⁵⁷ Prop. 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare, s. 37.

⁵⁸ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 6.1.

⁵⁹ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, 12§.

spridas på så sätt att de blir allmänt tillgängliga på arbetsplatsen. Det kan ske genom personaltidningar, information via intranät, information på anslagstavlor och så vidare. Dessutom bör informationen lämnas i god tid i syfte för att alla inhyrda arbetstagare ska hinna tänka igenom huruvida hen vill söka sig till tjänsten.⁶⁰ Bemanning företaget får inte på något sätt motverka arbetstagaren från en anställning hos kundföretaget.⁶¹

Vidare anges i direktivet att kundföretag ska se till att de inhyrda arbetstagarna få tillgång till olika förmåner och inrättningar såsom personalmatsalen med mera.⁶² Motsvarande regel finns i 11§ uthyrningslagen där det uppges att arbetstagare ska ges tillgång till anläggningar och inrättningar i sådan utsträckning som de ordinarie anställda på kundföretaget gör.⁶³

3.2.4 Förbud mot missbruk

Enligt artikel 5.5 i bemanningsdirektivet ska medlemsstaterna ha vidtagit åtgärder som syftar till att dels undvika missbruk av likabehandlingsprincipen, dels förhindra att med hjälp av på varandra följande anställningar kringgå direktivets bestämmelser.⁶⁴ Enligt ett mål (C-681/18) i EU-domstolen har en italiensk man varit uthyrd till samma kundföretag under två och en halv års tidsperiod med sammanlagt åtta anställningsavtal. Han yrkade i den italienska domstolen att hans anställning ska fastställas som tillsvidareanställd. Den italienska domstolen undrade huruvida det strider mot artikel 5.5 om den nationella lagstiftningen inte innehåller bestämmelser som tidsbegränsar uthyrning av arbetskraft. EU-domstolen konstaterar att det inte måste nödvändigtvis handla om tidsmässiga begränsningar, däremot är det medlemsstaternas skyldighet att se till att bemanningsarbete behåller sin

⁶⁰ Prop. 2011/12:178, s. 51–52.

⁶¹ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, 9§.

⁶² Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 6.4.

⁶³ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, 11§.

⁶⁴ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 5.5.

tillfälliga karaktär. Därmed skulle vistelsen hos ett och samma kundföretag inte få bli permanent för den arbetstagare som hyrs ut.⁶⁵ Ett annat EU- mål (C-427/21) har tillkommit som handlar om huruvida bemanningsdirektivet är tillämpligt i ett fall där en bemanningsanställds arbetsuppgifter har permanent överförs till en tredje part, samtidigt som anställningsförhållandet mellan den ursprungliga arbetsgivaren och arbetstagaren kvarstår. I det fallet finns det två omständigheter som talar mot att bemanningsdirektivet anses tillämpligt. Dels har den berörde arbetstagaren ursprungligen inte anställts i syfte för att bli uthyrd till kundföretag, dels har anställningen utformats för att vara varaktig.⁶⁶ I den nuvarande svenska uthyrningslagen finns det inga bestämmelser som talar om bemanningsarbetets tillfälliga karaktär eller bestämmelser om hur länge ett kundföretag ska kunna hyra in en personal utan att behöva erbjuda en tillsvidareanställning. På så sätt kan det konstateras att den nuvarande svenska lagstiftningen strider mot artikel 5.5 i bemanningsdirektivet då Sverige som EU-medlemsstat har misskött sin skyldighet att se till att bemanningsanställdas arbetsuppgifter är av permanent karaktär.

3.3 Kollektivavtal

Traditionellt sett har den fackliga organisationsgraden varit låg inom bemanningsbranschen. Fram till 2003 kallades den svenska branschorganisationen för SPUR som sen döptes till Bemanningsföretag (idag Kompetensföretagen) med nära 400 medlemsorganisationer.⁶⁷ Huvudregeln är att Bemanningsföretagens samtliga medlemsföretag ska vara auktoriserade, som innebär bland annat att alla medlemsorganisationer måste vara bundna av

⁶⁵ Domstolens dom (andra avdelningen) av den 14 oktober 2020, JH mot KG, Begäran om förhandsavgörande från Tribunale ordinario di Brescia, C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823.

⁶⁶ Begäran om förhandsavgörande från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) den 14 juli 2021, LD mot ALB FILS KLINIKEN GmbH, C 427/21.

⁶⁷ Annika Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Juristförlaget: Lund, 2008, s. 42.

kollektivavtal.⁶⁸ De kollektivavtal som behandlas i följande två avsnitt är avtalet mellan Kompetensföretagen och LO-förbunden, och avtalet mellan Kompetensföretagen och Unionen och Akademikerförbunden.

3.3.1 Arbetaravtalet

Kollektivanställd arbetare som hyrs ut av bemanningsföretag omfattas av Arbetaravtalet som gäller mellan Kompetensföretagen och LO-förbunden. Parternas avsikt med kollektivavtalet är bland annat att tillförsäkra lika villkor mellan utyrd personal och personal vid kundföretag.⁶⁹ Enligt 3 § mom 1 i Arbetaravtalet är utgångspunkten att en anställning är tillsvidare, om ingen annan överenskommelse har gjorts. I enlighet med kollektivavtalet kan ett avtal om visstidsanställning ingås på 6 månader, med förlängning till 12 månader förutsatt att det godkänns av det lokala facket. Efter de här 6 månaderna finns det möjlighet att ingå nya visstidsanställningar. Det finns möjlighet att ingå avtal om visstidsanställning med studenter och pensionärer. Studenter behöver dock skriftligt bevisa att de är studerande. Förutom ovannämnda kan avtal om tidsbegränsade anställningar ingås för vikariat, säsongarbete och praktikarbete. Uppsägningstiden för visstidsanställning är 14 dagar för båda parterna.⁷⁰ Vidare framgår det av 3§ mom 2 att en anställning anses vara på heltid i bemanningsföretag. Undantag kan göras efter lokal överenskommelse med facket.⁷¹

3.3.1.1 Lön

Beroende på om den anställda är uppbokad på uppdrag eller inte kan lön och anställningsvillkor se olika ut. Huvudregeln är att timlön/månadslön utbetalas under uppbokad tid, det vill säga den tiden som den bemanningsanställda

⁶⁸ Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 254.

⁶⁹ Arbetaravtalet, s. 1.

⁷⁰ Arbetaravtalet, 3§ Mom 1.

⁷¹ Arbetaravtalet, 3§ Mom 2.

jobbar i kundföretag. Lönen ska motsvara de jämförbara gruppernas lön hos kundföretaget. Vad som menas med jämförbar grupp ska fastställas med utgångspunkt i organisatoriska och yrkesmässiga kriterier hos kundföretaget i syfte för att bemanningsföretaget ska hålla lönenivåerna neutrala.⁷² Ifall en arbetstagare inte är uppbokad ska den få en så kallad garantilön per timme.⁷³

3.3.2 Tjänstemannaavtalet

Tjänstemannaavtalet omfattar både stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän.⁷⁴ Eftersom den här studien fokuserar på bemanningsanställda som hyrs ut till kundföretag kommer fokuset ligga i synnerhet på entreprenadtjänstemän, som har sin fasta arbetsplats hos ett kundföretag samt ambulerande tjänstemän, vars arbetsplats och arbetsuppgifter kan variera beroende på kundföretag där tjänstemännen utför sitt arbete på.

Anställningen gäller tillsvidare enligt Tjänstemannaavtalet. Tidsbegränsade anställningar kan dock ingås för såväl entreprenadtjänstemän som för ambulerande tjänstemän. När det gäller entreprenadtjänstemän kan det ingås avtal om tidsbegränsade anställningar för vikariat i syfte för att ersätta en annan tjänsteman när den är ledig eller frånvarande, eller i syfte för att bibehålla en ledigförklarad tjänst. Dessutom kan det ingås avtal om avtalad visstid om minst sju dagar. Tidsbegränsade anställningar är även möjliga för studerande, pensionärer, säsonganställda samt praktikanter. En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i totalt mer än 36 månader under en femårsperiod. För ambulerande tjänstemän gäller det i princip samma villkor som för entreprenadtjänstemän, med tillägget att avtal om tidsbegränsad

⁷² Arbetaravtalet, 4§ Mom 2.

⁷³ Arbetaravtalet, 5§ Mom 2.

⁷⁴ Tjänstemannaavtalet, 1§.

anställning kan träffas vid tillfälliga arbetstoppar och för kortsiktiga/särskilt behov av extra arbetskraft. Anställningsformen kan återkomma periodiskt, men inte får vara av varaktig karaktär. Även avtal om provanställning kan ingås om högst 6 månader, om syftet med provanställningen är att den ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotiden.⁷⁵

Uppsägningstiden är en månad om tjänstemannen har jobbat på företaget mindre än två år. Från och med att tjänstemannen har jobbat på företaget i mer än två år blir uppsägningstiden två månader istället. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ska öka med en månad efter varje två års jobbperiod.⁷⁶

3.3.2.1 Lön

Av 12§ Tjänstemannaavtalet framgår att samtliga tjänstemän har en månadslön. Förutom månadslönen erhåller ambulerande tjänstemän även en prestationslön.⁷⁷ Enligt Löneavtalet mellan Kompetensföretagen och Unionen samt Akademikerförbundet är huvudregeln att lönen ska vara individuell och differentierad. Gemensamt för båda fackföreningarnas avtalsområde är att lönesättningen bestäms lokalt och utgår ifrån en rad kriterier, där hänsyn tas till bland annat följande: arbetsuppgifternas innehåll, prestationer, svårighetsgrad, personalansvar, tjänstemannens förmåga att leda och samarbeta och så vidare.⁷⁸

Efter en beskrivning av gällande rätt är det relevant att ta upp de nya föreslagna bestämmelserna för att se hur nuvarande regleringar skiljer sig från kommande rätten. Med anledning av detta kommer kapitel fyra redogöra för de nya bestämmelserna som berör allmän visstidsanställda och bemanningsanställda.

⁷⁵ Tjänstemannaavtalet, 2§.

⁷⁶ Tjänstemannaavtalet, 13§.

⁷⁷ Tjänstemannaavtalet, 12§.

⁷⁸ Löneavtalet, s.3–4 & 20–21.

4 Rättsliga definitioner i det nya lagförslaget

4.1 Nya lagförslag om särskild visstidsanställning

Regeringens förslag är att anställningsformen allmän visstidsanställning ska ersättas med särskild visstidsanställning i 5–5 a §§ LAS. Förutom att begreppet ”allmän” ersätts med ”särskild” innebär förändringen att en särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. För detta krävs att arbetstagarens visstidsanställning har varit mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då olika typer av tidsbegränsade anställningar följt på varandra. Vidare kan en arbetstagare, som har varit i särskild visstidsanställning i mer än nio månader under de senaste tre åren, få företrädesrätt till återanställning i en ny särskild visstidsanställning enligt den nya bestämmelsen i 25§ 1 st. 2 p LAS. Syftet med en förstärkt företrädesrätt är att öka möjligheterna för särskild visstidsanställda att kunna övergå till tillsvidareanställning. Arbetsgivaren blir skyldig att skriftligt informera arbetstagare om anställningsformen vid ingående av avtal om särskild visstidsanställning. Enligt regeringens förslag kommer det även i fortsättningen att finnas möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal.⁷⁹ Detta är viktigt för att kunna anpassa bestämmelser utefter branschspecifika behov och förutsättningar.⁸⁰

I sitt resonemang anser regeringen att det finns både för- och nackdelar med visstidsanställningar. För arbetsgivaren blir fördelen att visstidsanställningar möjliggör flexibilitet och det blir lättare för arbetsgivaren att hantera förändringar i omvärlden. För arbetstagaren är detta en möjlighet att få in en fot på arbetsmarknaden. Möjligheten att ha ett tidsbegränsat arbete kan vara

⁷⁹ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, s. 135.

⁸⁰ Prop. 2021/22:176, s. 142.

något positivt för grupper som till exempel studerande.⁸¹ Trots det har visstidsanställda svårare att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med tillsvidareanställda. De grupperna som är överrepresenterade bland de visstidsanställda är utrikesfödda, ungdomar och arbetstagare med lägre kvalifikationskrav.⁸² Visstidsanställningar förknippas ofta med lägre löner, osäkra arbetsförhållandena och sämre möjligheter för kompetensutveckling. Det kan exempelvis bero på att vid anställningstidens slut har arbetsgivaren inte någon skyldighet att erbjuda visstidsanställda en ny anställning, som i sin tur kan påverka arbetstagarnas trygghet på arbetsmarknaden. Anställningsformen kan därmed ha en stor betydelse när det kommer till anställningsskyddet för arbetstagare och därför anser regeringen behovet av att förstärka skyddet för visstidsanställda.⁸³ På så vis kan man undra varför lagstiftaren inte hade infört en reglering istället, som ställer krav på arbetsgivaren att erbjuda visstidsanställda en ny anställningsform, om det efter anställningstidens slut fortfarande uppstår ett arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren.

Regeringens utgångspunkt i frågan är att förbättra skyddet för visstidsanställda samtidigt som arbetsgivarens behov av flexibilitet ska värnas. På så sätt är regeringens mening inte att hindra arbetsgivaren från att kunna anställa arbetstagare på visstid, utan det är användningen av den tidsbegränsade anställningsformen som ska begränsas.⁸⁴ Med andra ord anser regeringen att arbetsgivarens permanenta behov inte bör uppfyllas med visstidsanställningar. Det innebär att om arbetsgivarens arbetskraftsbehov är varaktig blir en övergång efter en viss tid, naturlig och lämplig.

⁸¹ Prop. 2021/22:176, s. 137.

⁸² Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, s. 113.

⁸³ Prop. 2021/22:176, s. 137.

⁸⁴ Ds 2021:17, s. 113.

Kvalifikationstiden för övergång till tillsvidareanställning är två år enligt nuvarande bestämmelser. Enligt regeringens förslag ska den här övergången ske redan efter tolv månader i syfte för att visstidsanställningar snabbare ska kunna övergå i en tillsvidareanställning.⁸⁵

Regeringen betonar vikten av att arbetsgivarens informationsskyldighet, vid ingående av särskild visstidsanställning, bör utökas i syfte för att arbetstagaren ska kunna tillvarata de möjligheter som den nya anställningsformen medför. Informationen om anställningsformen ska lämnas vid anställningens tillträde. Vidare i samband med beräkningen av anställningstid i den föreslagna anställningsformen, anser regeringen att även tiden mellan anställningarna bör räknas som anställningstid, om den anställda har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en månad hos samma arbetsgivare.⁸⁶ Den här bestämmelsen ska framförallt gynna arbetstagare med många korta visstidsanställningar.⁸⁷ Av förarbetena framgår också att en arbetsgivare inte får anställa en person på vikariat i syfte för att kringgå regeln om beräkning av anställningstid som särskild visstidsanställd.⁸⁸

4.2 Nya lagförslag om uthyrning av arbetstagare

Enligt regeringens nya förslag ska en ny bestämmelse i uthyrningslagens 12 a § införas, enligt vilken ett kundföretag ska erbjuda en inhyrd arbetstagare som har jobbat i totalt mer än 24 månader under en period om 36 månader, en tillsvidareanställning hos företaget. I samband med att den inhyrda arbetstagaren tackar ja till erbjudandet, träder anställningen automatiskt i kraft hos kundföretaget och anställningen hos bemanningsföretaget avslutas.⁸⁹ Regeringen anser att det är viktigt att det ska finnas alternativ till att erbjuda

⁸⁵ Prop. 2021/22:176, s. 138.

⁸⁶ Prop. 2021/22:176, s. 140–141.

⁸⁷ Ds 2021:17, s. 11.

⁸⁸ Ds 2021:17, s. 112.

⁸⁹ Prop. 2021/22:176, s. 146.

tillsvidareanställning. Enligt svensk rätt har arbetsgivaren fri ledningsrätt och får bestämma själv vem som ska anställas och vilka krav ska vara tillgodosedda för en anställning. På så sätt blir kundföretagets skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning en begränsning i arbetsgivarens fria anställningsrätt.⁹⁰ Regeringens förslag är därför att kundföretag ska betala en ekonomisk kompensation, som motsvarar två månadslöner om det inte vill eller inte kan erbjuda en tillsvidareanställning.⁹¹ Kundföretagets skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning eller betala en ersättning, ska göras inom en månad efter att arbetstagaren har kvalificerat sig för erbjudandet. Därmed har kundföretaget tillräcklig med tid att bestämma huruvida den vill erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning eller väljer att betala ekonomisk ersättning istället.⁹² Kundföretaget ska ge arbetstagaren en skälig betänketid för att acceptera eller avböja erbjudandet. Om kundföretaget väljer att inte erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning ska den ekonomiska kompensationen lämnas inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.⁹³ Enligt regeringens mening bör det inte finnas några formella krav när kundföretag erbjuder anställning. Därmed ställs det inte heller något krav på arbetstagarens uppsägning hos bemanningsföretaget. Det blir naturligt att arbetstagaren på något sätt ser till att bemanningsföretaget blir informerad om den nya anställningen hos kundföretaget.⁹⁴

Som det framgår tidigare i den här studien finns det myndigheter och organisationer som har invändningar mot det nya förslaget. I samband med arbetsgivarbytet anser Kompetensföretagen exempelvis att det i praktiken ska innebära en sämre turordningsplats, men även en lägre lön för arbetstagaren. Vidare menar Kompetensföretagen att en automatisk övergång från

⁹⁰ Ds 2021:17, s. 126.

⁹¹ Prop. 2021/22:176, s. 149.

⁹² Prop. 2021/22:176, s. 150.

⁹³ Ds 2021:17, s. 123.

⁹⁴ Prop. 2021/22:176, s. 151.

bemanningsföretag till kundföretag medför bekymmer för bemanningsföretagets verksamhet.⁹⁵ Att arbetstagaren inte ska behöva säga upp sig hos bemanningsföretaget står i strid med det grundläggande arbetsrättsliga regelverket.⁹⁶ Baserat på det kan det konstateras att Kompetensföretagen har grund för sin kritik. I bemanningsdirektivet finns det dock inga sådana bestämmelser som reglerar kundföretagets skyldigheter gentemot bemanningsföretag. Det finns inte heller några bestämmelser som motverkar möjligheten för den bemanningsanställda att automatiskt övergå till en tillsvidareanställning hos kundföretag. Även om beslutet inte direkt strider mot bemanningsdirektivet, tenderar den här bestämmelsen att försvåra för alla bemanningsföretag snarare än att främja dem. Naturligtvis kommer detta inte inträffa förrän det har gått 24 månader. Däremot innebär det ökade administrativa uppgifter för bemanningsföretag att hålla koll på hur länge, hur mycket och i vilken omfattning deras bemanningsanställda arbetat på de olika kundföretagen.

Lantbrukarnas Riksförbund menar att förslagen kommer att påverka småföretag negativt då de kanske inte vill bli arbetsgivare samtidigt som de är i behov av arbetskraft. Vidare menar Uppsala universitet att förslaget kan öka konsulternas personalomsättning. Dessa är bara några av remissinstanserna, men trots det verkar de flesta remissinstanserna ändå ha en positiv inställning till förslaget, bland annat LO, Saco, Sveriges Kommuner och Regioner, Umeå Tingsrätt, Förhandlings- och Samverkansrådet PTK, Fremia och TCO.⁹⁷

Anledningen bakom regeringens förslag grundar sig dels i artikel 6 i bemanningsdirektivet enligt vilken direktivets syfte är att främja inhyrda arbetstagarnas möjligheter att få tillsvidareanställning. Dels grundar sig

⁹⁵ Prop. 2021/22:176, s. 146.

⁹⁶ Eidfelt. *Remissyttrande En reformerad arbetsrätt- för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden DS 2021:17*, s. 2.

⁹⁷ Prop. 2021/22:176, s. 146.

beslutet i den tidigare nämnda domen, C- 681-/18, där EU-domstolen kom fram till att bemanningsdirektivet även syftar till att medlemsstaterna ska se till att inhyrda arbetstagare inte anlitas av ett och samma kundföretag under en permanent period. Med dessa i åtanke anser regeringen att nuvarande uthyrningslagen behöver kompletteras med nya bestämmelser som förstärker inhyrda arbetstagarnas möjligheter att få tillsvidareanställning hos kundföretaget och som förhindrar permanenta inhyrningar.⁹⁸ Frågan är huruvida dessa tidsbegränsade förändringar krävdes för att svensk rätt skall anses uppfylla direktivets krav. Med utgångspunkt i EU-domstolens tolkning hade man kunnat införa andra typer av åtgärder än tidsmässiga begränsningar. Med införandet av den nya bestämmelsen i uthyrningslagen kan det ändå anses att Sverige uppfyller direktivets krav, även om det inte nödvändigtvis hade behövt handla om tidsmässiga begränsningar.

4.2.1 Dispositivitet

Enligt den föreslagna bestämmelsen i uthyrningslagen 2 § andra stycket ska de ovannämnda bestämmelserna vara dispositiva. Avvikelser får enbart göras genom kollektivavtal som träffas på huvudnivå i enlighet med 6§ MBL. Förslaget, om den valda avtalsnivån för avvikelser, mötte kritik av bland annat LO och Arbetsdomstolen som menar att avvikelser borde kunna få genomföras genom kollektivavtal som träffats av centrala arbetstagarorganisationer. Regeringen menar att om avvikelser från de föreslagna skyldigheterna för kundföretaget skulle få göras genom KA på central nivå, vore det betungande för bemanningsföretag. Inför varje inhyrning skulle bemanningsföretag behöva se över vilket kollektivavtal som ska tillämpas, hur det ska tillämpas i den aktuella situationen samt om det överhuvudtaget finns ett kollektivavtal.⁹⁹

⁹⁸ Prop. 2021/22:176, s. 147.

⁹⁹ Prop. 2021/22:176, s. 157.

4.2.2 Erbjudandets förhållande till särskild visstidsanställning

En förstärkt möjlighet för inhyrda arbetstagare att övergå till tillsvidareanställning hos kundföretaget är förenlig med förslaget om att allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning. Detta då den sistnämnda syftar till att visstidsanställda ska snabbare få kunna övergå till tillsvidareanställningar. Enligt regeringens mening kommer de här två förslagen komplettera varandra. Till följd av de nya reglerna för visstidsanställda kan användningen av inhyrd arbetskraft öka och då är det lämpligt att förstärka bemanningsanställdas möjligheter att få tillsvidareanställning hos kundföretagen.¹⁰⁰

Efter en genomgång av det nya lagförslaget kommer uppsatsens följande kapitel att analysera och diskutera de två berörda anställningsformerna samt de nya bestämmelserna. I analysen kommer jag ta både ett rättsligt och ett samhälleligt ställningstagande.

¹⁰⁰ Prop. 2021/22:176, s. 148.

5 Analys

I strävan efter flexicurity, det vill säga trygghet, flexibilitet och minskade klyftor på arbetsmarknaden samt jämlikhet mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar,¹⁰¹ har lagstiftaren i Sverige bestämt sig för att införa ett nytt lagförslag. Det skulle innebära ett steg mot en reformerad arbetsrätt. Genom en djupdykning i både den gällande rätten och den kommande rätten, fick jag möjligheten att läsa förarbetena till dessa regleringar. Det kan konstateras att alla dessa lagförändringar och/eller införanden av nya bestämmelser har historiskt sett haft ett återkommande syfte. Vilket är att öka jämlikhet på arbetsmarknaden och att bidra till ökad sysselsättning för personer i särskilt utsatta grupper och personer som står långt från arbetsmarknaden.

I den här uppsatsen har två delar i det nya lagförslaget särskilt belysts, dels förändringen i uthyrningslagen, enligt vilken kundföretag ska efter 24 månader under en period om 36 månader antingen erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning eller betala en ekonomisk kompensation till dem. Dels förändringen i 5§ LAS där allmän visstidsanställning kommer att ersättas av begreppet särskild visstidsanställning. Det är alltså bemanningsanställda och allmän visstidsanställda arbetstagare som den här uppsatsen har huvudsakligen kretsat kring. Till att börja med tänkte jag på dessa två anställningsformer som två helt olika kontraktstyper, utan någon särskild reflektion över att det kan finnas en hel del gemensamma drag mellan dem. Nedan kommer jag beakta uthyrda arbetstagarnas anställningsskydd i förhållande till anställningsskydd för allmän/särskild visstidsanställda och se vad det finns för likheter och skillnader.

¹⁰¹ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Skäl 9

Anställningar inom bemanningsföretag och tidsbegränsat arbete brukar även kallas för atypiska anställningar.¹⁰² De atypiska anställningarna har alltid varit mindre attraktiva. Därför är det inte så förvånande att de mer utsatta grupperna såsom ungdomar, kvinnor, utrikesfödda, arbetstagare med lägre kvalifikationskrav, är överrepresenterade bland dessa atypiska anställningar, vare sig det handlar om bemanningsanställda eller allmän visstidsanställda.¹⁰³

På liknande sätt som det har skett en ökning av bemanningsföretag under de senaste 20 åren, har det skett en ökning av tidsbegränsade anställningsformer också.¹⁰⁴ Inom bemanningsbranschen är det fler arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning än vad som är fallet för arbetsmarknaden i stort. En anledning kan vara att själva grundidén med bemanningsföretag är att tillhandahålla flexibla lösningar för personalbehov åt kundföretag.¹⁰⁵ Procentmässigt är det stor skillnad mellan bemanningsanställda och tidsbegränsade anställda. Sistnämnda utgör 14 procent av alla sysselsatta i Sverige, medan inom bemanningsbranschen är det enbart 2% av den totala arbetskraften som är bemanningsanställda.¹⁰⁶ Det är inte så förvånande att tidsbegränsade anställningsformer har högre procent med tanke på att det finns olika former av tidsbegränsade anställningsformer som ingår här. Vidare kan en bemanningsanställd vara anställd på en tidsbegränsad period. Det kan i sin

¹⁰² Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 34.

¹⁰³ Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, s. 113. & Gunilla Olofsdotter. "The Staircase Model' – Labor Control of Temporary Agency Workers in a Swedish Call Center". *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2, no. 1, Feb. 2012, pp. pp. 41-59, <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i1.2351>, s. 42

¹⁰⁴ Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 238.

¹⁰⁵ Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 314.

¹⁰⁶ Larsson. Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020, 3 & 30.

tur betyda att vid beräkningen av antalet totala tidsbegränsade anställda omfattas tidsbegränsade bemanningsanställda också.

När det gäller allmän/särskild visstidsanställning kan arbetsgivaren anställa någon på viss tid utan att behöva ange skäl.¹⁰⁷ En parallell kan dras här till bemanningsbranschen då ett kundföretag kan hyra in personal utan att behöva uppge några skäl till inhyrning.¹⁰⁸ Även om utgångspunkten är att en anställning gäller tillsvidare, tidsbegränsade anställningar är vanligt förekommande bland bemanningsanställda.¹⁰⁹ Både Arbetaravtalet och Tjänstemannaavtalet anger att utgångspunkten är en tillsvidareanställning om inte annat hade kommits överens om. Avtal om visstidsanställning kan dock ingås.¹¹⁰

Inhyrd arbetskraft förekommer mestadels på större arbetsplatser och tillgodoser behovet av flexibilitet, stabilitet, buffert och rekryteringssvårigheter.¹¹¹ För att upprätthålla flexibilitet kan arbetsgivaren även använda sig av andra kontraktsformer såsom tidsbegränsade anställningar, uppdragsavtal och så vidare.¹¹² På så sätt finns det en likhet mellan inhyrda arbetstagare och tidsbegränsade anställda då båda kan uppfylla arbetskraftsbehov på ett flexibelt sätt för en begränsad tid.

Eftersom kollektivavtal spelar en viktig roll inom bemanningsbranschen skulle man kunna tro att det ger tillräckligt skydd för bemanningsanställda. I verkligheten anser regeringen att för en arbetstagare som under en längre

¹⁰⁷ Larsson. Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020, s. 22.

¹⁰⁸ Kristina Håkansson & Tommy Isidorsson. ”Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige”, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 22, nr. 3/4. 2016, s. 49.

¹⁰⁹ Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. “Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium.”, s. 256.

¹¹⁰ Arbetsarbetatal 3§ 1 mom & Tjänstemannaavtalet, 2§

¹¹¹ Håkansson & Isidorsson. ”Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige”, s. 55.

¹¹² Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling - en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, s. 31.

period hyrs ut av ett bemanningsföretag till ett kundföretag, har sämre möjligheter att tillgodoräkna sig sina arbetsrättsliga rättigheter. Det beror på att den faktiska arbetsplatsen, som arbetstagaren jobbar på, är hos kundföretaget samtidigt som den formella arbetsgivaren är bemanningsföretaget.¹¹³ Därför är det viktigt att arbetstagaren kan få fackligt stöd av den lokala arbetsorganisation som finns på den arbetsplats där den anställda faktiskt arbetar. För den fackliga organisationen blir det lättare att företräda arbetstagare gentemot kundföretaget.¹¹⁴ Däremot har det visat sig att det finns brist på en stark representation för bemanningsanställda i kundföretag.¹¹⁵ Det kan bero på att det alltid är den ordinarie personalen som facket tar hand om i första hand. För att bemanningsanställda ska också bli kollektivt representerade skulle man kunna utse en representant för de bemanningsanställda på varje arbetsplats där det finns inhyrda arbetstagare.

Som det har framgått tidigare i uppsatsen anser Kompetensföretagen att de nya bestämmelserna om bemanningsarbete inte gynnar, utan snarare utgör ett hinder för bemanningsbranschen.¹¹⁶ Uppsala universitet anser att förslaget kan bidra till ökad personalomsättning.¹¹⁷ En potentiell negativ konsekvens av det nya förslaget är risken att det uppstår ökad omsättning bland personal. Förslaget kan resultera i att kundföretag ska med jämna mellanrum byta ut inhyrda arbetare mot nya för att undvika att anställa dem. På samma sätt kommer bemanningsföretag att anställa bemanningsanställda på viss tid för att undvika att förlora personal. Det leder i sin tur till att bemanningsanställda ska med kortare varsel flytta mellan olika bemanningsföretag. Det kan diskuteras huruvida dessa bemanningsanställda i större utsträckning blir sårbara och

¹¹³ Prop. 2021/22:176, s. 148.

¹¹⁴ Ds 2021:17, s. 125.

¹¹⁵ Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. "Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium", s. 270-271.

¹¹⁶ Eidfelt. Remissyttrande En reformerad arbetsrätt- för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden DS 2021:17, s. 5

¹¹⁷ Prop. 2021/22:176, s. 146.

därmed får ännu mer otrygghet på arbetsmarknaden. Till följd av detta och en skarpare tidsbegränsning i fråga om visstidsanställning kommer längden på tidsbegränsade anställningar minska. Arbetsgivaren vill undvika att behöva erbjuda en tillsvidareanställning som leder till ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Av bemanningsdirektivet framgår det en rad bestämmelser gällande förbud mot missbruk enligt vilket det är förbjudet att genom på varandra följande anställningar kringgå direktivets bestämmelser.¹¹⁸ Enligt EU-domstolens tolkning i EU- målet, C 427/21, blir medlemsstaternas skyldighet att vidta sådana åtgärder som gör att bemanningsarbete behåller sin tillfälliga karaktär. På så sätt fick Sverige precis som alla andra EU-länder fria händer att bestämma åtgärder / införa bestämmelser som motverkar att bemanningsarbetet ska vara av permanent karaktär. I Sverige har lagstiftaren genom de nya förändringarna i uthyrningslagen valt att införa tidsmässiga begränsningar. Dessa syftar till att inhyrda arbetstagare ska kunna snabbare få tillsvidareanställning och därmed förhindra arbetsgivaren från att tillgodose sina permanenta behov med arbetskraftinhyring. Gällande visstidsanställning kan det konstateras att syftet här blir också en strävan efter en snabbare övergång till tillsvidareanställning. Sammanfattningsvis kan det konstateras att med hjälp av de nya förändringarna kommer arbetsgivaren inte kunna tillgodose sina långvariga arbetskraftsbehov, med varken visstidsanställningar eller arbetskraftinhyring. De nya lagförändringarna kan också ses som ett sätt att uppmuntra arbetsgivaren till att anställa personal på tillsvidareanställning.

¹¹⁸ Bemanningsdirektivet 2008/104/EG, Artikel 5.5.

6 Slutord

Bemanningsanställda är inte svåra att åtskilja från tidsbegränsade anställda då den bemanningsanställda är en arbetstagare som hyrs ut till olika kundföretag. När det kommer till den tidsbegränsade arbetstagarens definition är det flera grupper som inkluderas här eftersom alla arbetstagare som är anställda på visstid kan sägas vara tidsbegränsade anställda. På så sätt kan en bemanningsanställd vara en tidsbegränsad anställd också. Under de senaste 20 åren har det skett en ökning av dessa anställningsformer.

När det gäller det rättsliga utrymmet för uthyrning av arbetstagare och allmänna visstidsanställningar och hur det påverkades av det nya lagförslaget, kan det konstateras att det handlar om tidsbegränsningar i båda fallen. Dels handlar det om att en visstidsanställd ska kunna övergå till en tillsvidareanställning efter att ha jobbat hos arbetsgivaren i 12 månader under en viss period. Dels ska en bemanningsanställd kunna efter 24 månader under en period om 36 månader få en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Alternativet är att den bemanningsanställda väljer att stanna som anställd hos bemanningsföretaget och får en ekonomisk ersättning av kundföretaget som motsvarar två månadslöner.

I samband med införandet av det nya lagförslaget blir det enklare för både visstidsanställda och bemanningsanställda att få en tillsvidareanställning. Ökad sannolikhet att få tillsvidareanställning gör att dessa atypiska anställningsformer blir attraktivare. De nya förslagen kan sägas möjliggöra en tryggare arbetsmarknad för de utsatta grupperna som idag har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, till exempel unga och invandrare.

7 Referenser

EU-rätt

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

EU-mål

Mål C-681/18.

Mål C 427/21.

Svensk rätt

Lagar

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Förarbeten

Regeringens proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning

Regeringens proposition 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare

Regeringens proposition 2021/22:176. Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Regeringens proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Remissyttrande

Eidfelt, Patrik. *Remissyttrande En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden DS 2021:17.*

Kompetensföretagen. A2021/01332. Stockholm den 15 september 2021.

Gideonsson, Susanna & Rehnström, Sofie, *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds*

2021:17. Landsorganisationen. A2021/01332. Stockholm den 6 september 2021.

Litteratur

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

Lehrberg, Bert: *Praktisk juridisk metod*, 7:e upplagan, Uppsala: Iusté, 2014

Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Studentlitteratur: Lund, 2002.

Artiklar

Berglund, Thomas, Håkansson, Kristina; Isidorsson, Tommy; Alfonsson, Johan. Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol 23 Nr 2. 2017.

Berglund, Thomas; Håkansson, Kristina; Isidorsson Tommy. Occupational change on the dualised Swedish labour market. *Economic and Industrial Democracy*. October 2020. doi:[10.1177/0143831X20959714](https://doi.org/10.1177/0143831X20959714)

Hveem, J. "Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?". *IZA J Migration* 2, 21. 2013. <https://doi.org/10.1186/2193-9039-2-21>

Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 22, nr. 3/4. 2016.

Håkansson, Kristina and Isidorsson, Tommy, "Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers", *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 9 No. 3, 2016. pp. 340-359. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>

Håkansson, Kristina, Valeria Pulignano, Tommy Isidorsson, and Nadja Doerflinger. "Explaining Job Insecurity for Temporary Agency Workers: A Comparison between Sweden and Belgium." *Economic and Industrial Democracy*, vol. 41, no. 2, May 2020, pp. 254–275, doi:[10.1177/0143831X17707824](https://doi.org/10.1177/0143831X17707824).

Olofsdotter, Gunilla. “‘The Staircase Model’ – Labor Control of Temporary Agency Workers in a Swedish Call Center”. *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2, no. 1, Feb. 2012, pp. pp. 41-59,

<https://doi.org/10.19154/njwls.v2i1.2351>

Rönningar, Mia & Numhauser-Henning, Ann. 'Det flexibla svenska anställningsskyddet'. *Juridisk tidskrift vid Stockholms Universitet*. 22 2010-11: Nr 2. 2010, s. 382-411.

Rapporter

Larsson, Mats. *Anställningsformer år 2020 Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2020*. LO.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2020_pdf/\\$File/Anstallningsformer_2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2020_pdf/$File/Anstallningsformer_2020.pdf). 2020.

Strauss-Raats, Pille. *Temporary safety. Contextual factors behind job quality in using temporary agency work*. Göteborg. No 19.

2021. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/69084/gupea_2077_69084_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y s. 120

