

Inhyrd arbetstagare till tillsvidareanställd hos kundföretag efter 24 månader

*En arbetsrättslig undersökning om syftet med 12 a § uthyrningslagen samt
dess utmaningar för arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag*



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Magisteruppsats i handelsrätt

Sara Palander

HARN30

VT23

Handledare:

Ann-Christine Hartzén

Innehållsförteckning

<i>Förkortningar</i>	2
<i>Sammanfattning</i>	3
<i>Abstract</i>	4
<i>1. Inledning</i>	5
1.1 Introduktion till ämnet.....	5
1.2 Syfte och frågeställningar.....	6
1.3 Metod och material.....	6
1.3.1 Metod.....	6
1.3.2 Material.....	7
1.4 Disposition och avgränsningar.....	9
1.4.1 Disposition.....	9
1.4.2 Avgränsningar.....	9
<i>2. Gällande rätt i en EU-kontext</i>	11
2.1 Bemanningsdirektivet och dess innehåll.....	11
2.2 Sveriges implementering av bemanningsdirektivet.....	13
<i>3. Gällande rätt för bemanningsbranschen</i>	14
3.1 En historisk tillbakablick på regleringen av bemanningsanställda.....	14
3.2 Uthyrningslagens tillämpningsområde.....	15
3.3 En reformerad arbetsrätt.....	17
<i>4. Bemanningsanställdas rätt till tillsvidareanställning hos kundföretag efter 24 månader</i>	19
4.1 Inledning.....	19
4.2 Remissinstansernas gensvar till förslaget av regeln.....	21
4.3 En vidare beskrivning av regelns villkor och det nya anställningsförhållandet.....	21
4.4 Tillämpning av regeln på deltidsanställda.....	24
4.5 Regeln i relation till kundföretag inom den offentliga sektorn.....	25
<i>5. Kollektivavtal för bemanningsanställda</i>	27
5.1 Tjänstemannaavtalets allmänna villkor.....	27
5.2 Arbetaravtalets allmänna villkor.....	28
5.3 Reglering av lön.....	30
<i>6. Bemanningsbranschen bortom ett rättsligt perspektiv</i>	32
6.1 Statistik och tidigare undersökningar om bemanningsanställda.....	32
6.2 Motiv bakom kundföretags anlitan­de av bemanningsanställda.....	33
<i>7. Sammanfattande analys</i>	36
7.1 Potentiella utmaningar för arbetstagare.....	36
7.2 Potentiella utmaningar för bemanningsföretag.....	37
7.3 Potentiella utmaningar för kundföretag.....	38
<i>8. Avslutande ord</i>	40
<i>Käll- och litteraturförteckning</i>	41

Förkortningar

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

Ds = Departementsserien

EU = Europeiska unionen

GFL = Genomsnittligt förtjänstläge

Kompetensföretag = Medlemsföretag i Kompetensföretagen, vilket är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering

LAS = Lag (1982:80) om anställningsskydd

LOA = Lag (1994:260) om offentlig anställning

MBL = Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Prop. = Regeringens proposition

RF = Regeringsformen

SOU = Statens offentliga utredningar

Uthyrningslagen = Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Överrekrytering = En överrekrytering inträffar när en inhyrd arbetstagare erbjuds en anställning hos det kundföretag där hen för närvarande arbetar som inhyrd

Sammanfattning

En reformerad arbetsrätt trädde i kraft den 30 juni 2022, men började gälla först den 1 oktober. Det innebar främst ändringar i LAS, men det tillkom även en ny bestämmelse i uthyrningslagen. Syftet med dessa förändringar i lagstiftningen är att både öka flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden, samtidigt som det ska skapa en större trygghet och förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Regeln i uthyrningslagen syftar till att förhindra att bemanningsanställda blir permanent uthyrda till ett och samma kundföretag. Det innebär att kundföretag är skyldiga att erbjuda en tillsvidareanställning, alternativt betala en ersättning, till en arbetstagare som varit inhyrd och arbetat på samma driftsenhet på kundföretaget i mer än 24 månader under en period av 36 månader. Förutom en omställning till dagens arbetsmarknadssituation är regeln en anpassning till två nyligen av EU-domstolen utfärdade domar. De specificerade på nytt att medlemsstaterna ska se till att bemanningsanställda inte blir permanent uthyrda till ett och samma kundföretag.

Då konsekvenserna av att regeln ännu inte har kunnat konkretiseras eftersom perioden om 24-månaders anställning tidigast kan passeras 1 oktober 2024, är det av denna uppsats syfte att undersöka vilka potentiella effekter lagändringen har på de involverade parterna: arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag. Att erbjuda bemanningsanställda en tillsvidareanställning på ett kundföretag kan ha flera fördelar. Till exempel, för arbetstagare innebär det en större trygghet i form av en mer stabil anställning med förmåner och skydd. För kundföretag kan det innebära att de får behålla värdefull arbetskraft som är erfaren inom företaget samt som känner till dess kultur och rutiner. För bemanningsföretag kan det innebära att de får en starkare relation med kundföretag. Samtidigt kan det finnas nackdelar med regelns införande. Arbetstagare riskerar att få en sämre turordningsplats på grund av arbetsgivarbyte. För kundföretag kan det innebära ökade kostnader och en administrativ börda. Det kan också minska deras flexibilitet när det gäller att anpassa arbetsstyrkan efter behov. För bemanningsföretag kan det innebära en ökad risk att förlora kunder och uppdrag som blir kortare än planerat om den bemanningsanställda varit inhyrd tidigare hos kundföretaget.

Nyckelord: bemanningsbranschen, uthyrd arbetstagare, reformerad arbetsrätt, lag om uthyrning av arbetstagare, bemanningsdirektivet

Abstract

On June 30, 2022, a reformed labor law came into effect, but it began to apply on October 1. This mainly involved changes to the Employment Protection Act, but also introduced a new provision in the Temporary Agency Work Act. The purpose of these changes in the legislation is to increase both flexibility and mobility in the labor market, while also creating greater security and predictability for both employers and employees. The provision aims to prevent temporary agency workers from being permanently leased to the same client company. It requires client companies to offer a permanent employment contract or, alternatively, provide compensation to a worker who has been employed through a temporary agency and worked at the same operating unit of the client company for more than 24 months during a period of 36 months. In addition to adapting to the current labor market situation, this provision aligns with two recent judgments issued by the Court of Justice of the European Union. These judgments reaffirmed that member states should ensure that temporary agency workers are not permanently leased to the same client company.

As the consequences of the new regulation have not been able to be concretized since the 24-month employment period will be exceeded from October 1, 2024, this essay aims to explore the potential effects on the parties involved: temporary agency workers, staffing agencies and client companies. Offering temporary agency workers permanent employment contracts at a client company can have several benefits. For example, this means greater job security for employees in the form of a more stable employment. For client companies, it can mean retaining valuable labor force that is experienced within the company and familiar with its culture and routines. For staffing agencies, this can entail developing a stronger relationship with client companies. However, there may also be disadvantages. Employees face the risk of being placed at a lower position in the seniority list due to the loss of employment tenure. For client companies, this can mean increased costs and an administrative burden. It can also reduce their flexibility in adjusting the workforce according to their needs. For staffing agencies, it can mean increased risk of losing clients and assignments becoming shorter than planned if the employee has been leased out to the client company before.

Keywords: staffing industry, temporary agency worker, reformed labor law, temporary agency work act, directive on temporary agency work

1. Inledning

1.1 Introduktion till ämnet

Inom såväl nationella som internationella sammanhang förekommer en utbredd åsikt om att svensk arbetsrätt har ett förhållandevis starkt anställningsskydd.¹ De senaste decennierna har bemanningsbranschen ökat i omfattning och blivit en viktig del av arbetsmarknaden, inte minst för att det ofta utgör en första introduktion till arbetsmarknaden för många arbetstagare.² Anställda har vanligtvis ett eller två uppdrag under en anställning hos ett bemanningsföretag, med en varaktighet på 6 till 18 månader.³ Eftersom antalet anställda inom bemanningsbranschen växer och allt fler organisationer väljer att anlita inhyrda arbetstagare, blir anställningsförhållandena alltmer flexibla, vilket är en karaktäristisk egenskap hos en liberal marknadsekonomi.⁴ För att komplettera lagbestämmelser på området och för att anpassa regleringar utefter bransch, har arbetsmarknadens parter ingått flera kollektivavtal som reglerar bemanningsanställdas anställningsförhållanden.

Anställningsförhållandet innebär att det skapas ett triangulärt förhållande mellan bemanningsföretaget, de inhyrda arbetstagarna och kundföretaget. Den anställde har därmed två organisationer att förhålla sig till: en arbetsgivarrelation med bemanningsföretaget och en arbetsledningsrelation med kundföretaget.⁵ Kundföretaget och bemanningsföretaget ingår sinsemellan ett affärsmässigt avtal, där bemanningsföretaget levererar den personal samt kompetens som kundföretaget behöver. Uthyrningslagen har inte tidigare innehållit några begränsningar i tid av möjligheten att hyra in arbetstagare. Det kan ha bidragit till viss oro bland bemanningsanställda om deras framtida anställningsmöjligheter och stabilitet på arbetsmarknaden. För att stärka arbetstagar skyddet för denna grupp infördes under hösten 12 a § uthyrningslagen. Förenklat uttryckt föreskriver regeln att kundföretag ska erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning efter 24 månader, eller utge en ekonomisk ersättning till dessa arbetstagare. Alternativet att betala en ekonomisk ersättning till arbetstagare som uppfyller kriterierna för en tillsvidareanställning, istället för att tvingas erbjuda en sådan

¹ Mia Rönmar & Ann Numhauser-Henning, *Det flexibla svenska anställningsskyddet*, 2010, s.383

² Prop. 2011/12:178 s.26

³ Kompetensföretagen, *Därför behövs kompetensföretagen*, 2021, <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/09/darfor-behovs-kompetensforetag.pdf> (Hämtad 2023-05-09)

⁴ Kristina Håkansson & Tommy Isidorsson, *Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige*, 2016, s.64f

⁵ *Ibid.*, s.65

anställning, tillkom för att balansera det faktum att arbetsgivarens fria anställningsrätt inskränks genom skyldigheten att erbjuda tillsvidareanställningar. Regeln kan till viss del sammankopplas till den arbetsmarknadspolitiska modellen om *flexicurity*, vilket syftar till att främja flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden genom en systematisk samt samordnad utveckling av policys som gynnar alla aktörer, både arbetsgivare och arbetstagare.⁶ I synnerlighet är den nya regeln i led med principen att öka den anställdes anställningstrygghet, vilket oftast är synonymt med att vara kvar i en och samma anställning en längre tid. Det är dock i dagsläget tvetydigt om den nya regeln faktiskt kommer att leda till en ökad anställningstrygghet eller om det, *de facto*, kan få motsatt effekt.

1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats avser att undersöka, analysera och diskutera 12 a § uthyrningslagen och de utmaningar regeln kan leda till för arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag. Genom att analysera aktuell lagstiftning och dess förarbeten, doktrin samt tidigare studier om bemanningsbranschen, är syftet att ge en ökad förståelse för hur det kan påverka arbetsmarknaden. Genom att identifiera framtida utmaningar strävar denna uppsats efter att ge ett nyanserat och kritiskt perspektiv på införandet av bestämmelsen. Med den bakgrunden ämnar denna uppsats att besvara följande frågeställningar:

1. Vad innebär den nya 12 a § uthyrningslagen?
2. Vilka potentiella utmaningar kan regeln innebära för arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag?

1.3 Metod och material

1.3.1 Metod

Denna uppsats ämnar att beskriva hur rätten är, *de lege lata*.⁷ Som utgångspunkt har en traditionell rättsdogmatisk metod tillämpats och syftar till att fastställa gällande rätt, *lex lata*. Rättsdogmatiken är en kvalitativ metod, för vilken tolkning är ett framträdande drag.⁸ Det

⁶ Sveriges riksdag, Faktaunderlag 24 maj 2019 - Flexicurity, *Flexicurity – begrepp samt exempel från andra länder*, 2019, <https://www.kompetensforetagen.se/2022/06/film-om-inhyrningsbegransningarna/> (Hämtad: 2023-05-15), s.3f

⁷ Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*, 2015, s.48

⁸ *Ibid.*, s.43f

involverar att noggrant analysera de olika elementen inom rättskällevärdet för att säkerställa att det slutgiltiga resultatet avspeglar innehållet i gällande rätt. Mer konkret handlar det om att använda de allmänt accepterade rättskällorna.⁹ För att stödja metoden använder jag mig av rättskällor såsom EU-direktiv, lagstiftning, lagförarbeten, rättspraxis, doktrin samt kollektivavtal. För att ge en mer komplett bild av ämnet och för att belysa den aktuella debatten inkluderar uppsatsen även samhällsvetenskapligt material. Det innebär artiklar, relevanta hemsidor, statistiskt material och rapporter. Att använda rättsdogmatisk metod och integrera samhällsvetenskapligt material anser jag bidrar till en mer utförlig och omfattande analys.

1.3.2 Material

Eftersom regeln infördes först hösten 2022 har ingen rättspraxis utvecklats på området än. Av den anledningen kommer gällande rätt i denna uppsats primärt baseras på lag och förarbeten. Det är nödvändigt att lyfta bakgrunden till uthyrningslagens införande för att sätta den nya regeln i kontext, vilket huvudsakligen genomförts av en genomgång av lagens proposition (Prop. 2011/12:178). Vid analys och bearbetning av den nya regeln i uthyrningslagen kommer jag att granska relevanta delar av propositionen “Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden” (Prop. 2021/22:176). För att få en mer omfattande förståelse av regeringens förslag kommer även DS 2021:17 att beaktas.

Eftersom den nya lagförändringen grundar sig i EU-rätten är det väsentligt att lyfta bemanningsdirektivets bakgrund. Således kommer en genomgång av direktivet och två nyligen av EU-domstolen utfärdade domar, C-681/18 samt C-232/20, behandlas. EU-rätten har företräde över nationell rätt i rättshierarkin, vilket innebär att medlemsländerna måste anpassa sin nationella lagstiftning efter EU-direktiv. För att vidare beskriva hur direktivet implementerats i svensk rätt används primärt “Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige” (SOU 2011:5) som källa.

Efter den rättsliga genomgången följer en övergripande beskrivning av de två huvudsakliga kollektivavtalen som tillämpas inom bemanningsbranschen. Arbetaravtalet är mellan Kompetensföretagen och alla fackförbund inom LO. Tjänstemannaavtalet tecknades mellan Kompetensföretagen och Unionen samt Akademikerförbunden. Dessa avtal har funnits under

⁹ Maria Nääv & Mauro Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2018, s. 21ff

en längre tid och är ett starkt kännetecken för svensk arbetsrätt. Avtalen omförhandlades senast 2020 och slutade gälla sista april 2023. Det är därmed pågående förhandlingar om avtalen när denna uppsats skrivs.

Genomgången av kollektivavtalens innehåll och betydelse följs av ett samhällsorienterat statistikavsnitt. Kompetensföretagens årsrapport 2021, Konsultundersökning 2021 och “Därför behövs kompetensföretag” kommer att diskuteras med syfte att bredda perspektivet något utanför det rättsliga. Det ämnar att bidra till en överskådlig beskrivning av hur branschen ser ut i relation till olika verksamhetsområden och den typiska längden på bemanningsuppdrag. Kompetensföretagen, en arbetsgivarorganisation som organiserar företag som är verksamma inom bemannings- och rekryteringsbranschen i Sverige, genomför vartannat år en undersökning bland de som är anställda av ett medlemsföretag. Organisationen representerar en stor del av branschen och som sådan är organisationen en viktig aktör och en etablerad röst i debatten kring bemannings- och rekryteringsfrågor i Sverige.¹⁰ Dess undersökningar och rapporter är därför ofta referensmaterial för såväl politiker som forskare och andra intressenter i samhället. Av den anledningen anser jag Kompetensföretagens material som legitimt och bidrar till att uppsatsen får en annan vinkel och en, om något förenklad, beskrivning av den typiska bemanningsanställda. Det är dock av betydelse att beakta det faktum att Kompetensföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation som agerar som företrädare för bemanningsföretag. I och med detta uppstår en potentiell risk för att deras material kan vara föremål för vinkling och att de kan välja att framställa den information som gynnar deras intressen.

För att belysa vissa konsekvenser som har uppstått till följd av kollektivavtalet för arbetare, har artiklar från Arbetet samt Sveriges Radio refererats till. Arbetet anser jag är en legitim tidskrift som huvudsakligen riktar sig till förtroendevalda inom LO:s medlemsförbund, samt politiker och opinionsbildare. Liksom ovan är jag dock medveten om att det föreligger en viss risk för vinkling. Sveriges Radio är en public service-kanal som är politiskt och ekonomiskt oberoende. Som en etablerad och välkänd medieinstitution har Sveriges Radio en lång historia av att tillhandahålla pålitlig och trovärdig information. Av den anledningen anser jag även denna källa som legitim.

¹⁰ Kompetensföretagen, *Om oss*, 2023, <https://www.kompetensforetagen.se/om-oss/> (Hämtad: 2023-05-09)

1.4 Disposition och avgränsningar

1.4.1 Disposition

Uppsatsen är indelad i åtta huvudkapitel. I första kapitlet behandlar jag en introduktion till ämnet, syfte, frågeställningar, metod, material och disposition. I andra kapitlet beskrivs huvuddragen av EU-rätten och dess påverkan på den svenska arbetsrätten. Vidare behandlar kapitel tre inledningsvis en tillbakablick på regleringen av bemanningsbranschen, för att sedan beskriva uthyrningslagen och slutligen den omfattande omregleringen av arbetsrätten som genomfördes under 2022, "den reformerade arbetsrätten". I kapitel fyra diskuteras den nya bestämmelsen som reglerar bemanningsanställdas rätt till en tillsvidareanställning hos kundföretag efter 24 månader. I efterföljande kapitel belyses de två största kollektivavtalen inom bemanningsbranschen: arbetsavtalet och tjänstemannaavtalet. Kapitel sex behandlar tidigare utgiven statistik och utförda undersökningar om bemanningsanställda samt kundföretags motiv till användande av inhyrda arbetstagare. För att återkomma till uppsatsens syfte och frågeställningar, presenteras i kapitel sju en sammanfattande analys av utmaningar till följd av regeln. Uppsatsens sista kapitel, bortsett från käll- och litteraturförteckningen, innehåller mina avslutande ord.

1.4.2 Avgränsningar

Denna uppsats kommer att grunda sig på bestämmelsen 12 a § uthyrningslagen, då syftet är att undersöka den nya lagförändringen som trädde i kraft den 30 juni 2022. De övriga samtidigt genomförda förändringarna inom arbetsrätten kommer att behandlas endast i en mycket begränsad omfattning. Majoriteten av uppsatsen kommer att belysa förhållanden inom den svenska bemanningsbranschen och svensk rätt. Det kommer dock framhävas vissa delar av EU-rätten eftersom den ställer krav på att medlemsländerna ska implementera bemanningsdirektivet samt eftersom EU-domar är vägledande för svensk rätt.

På grund av att uthyrningslagen har en semidispositiv karaktär, likt LAS, innebär det att ändringar av regleringar tillåts genom kollektivavtal även till nackdel för arbetstagaren.¹¹ Det är under förutsättning att arbetstagersidan representeras av en central arbetstagarorganisation, Av den anledningen kommer de två största kollektivavtalen för arbetare respektive tjänstemän att belysas. Andra avtal som inte berör arbetare och tjänstemän kommer inte att användas.

¹¹ Rönmar & Numhauser-Henning, s.385

Dessutom kommer inte arbetstagare som har särskilt anställningsstöd, är i skyddat arbete eller har lönebidrag för utveckling i anställning att diskuteras eftersom de undantas från bestämmelsen i 12 a § uthyrningslagen.

Uppsatsens fokus ska begränsas till bemanningsanställda inom Sveriges gränser. Som en konsekvens av detta kommer *lagen om utstationering av arbetstagare (1999:678)* samt *Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*, inte att behandlas.

2. Gällande rätt i en EU-kontext

2.1 Bemanningdirektivet och dess innehåll

Sedan början av 1980-talet har frågan om en EU-reglering av flexibelt arbete funnits på agendan. År 1982 presenterade kommissionen ett första förslag till ett direktiv som syftar till att förhindra tidsbegränsade anställningar inom bemanningsbranschen och skydda tillsvidareanställda från "excessive use of agency work".¹² Eftersom det inte kunde nås enighet i rådet, drog kommissionen tillbaka sitt förslag. Efter att deltidssdirektivet och visstidsdirektivet antagits av rådet presenterade kommissionen år 2002 det första förslaget till direktiv om arbetsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Förhandlingarna om direktivets utformning avbröts under 2003 och återupptogs senare under hösten 2004. Efterföljande arbete drog ut på tiden och blockerades länge av Storbritannien.¹³ Det var inte förrän den 19 november 2008 som EU antog bemanningdirektivet.¹⁴

Direktivet, vars formella namn är *Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*, trädde således i kraft 2008. Det tillkom med stöd av artikel 153.2 EUF-fördraget (tidigare 137.2 EG-fördraget).¹⁵ Direktivet har två syften: att skydda inhyrda arbetstagare och erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, samt att bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.¹⁶ I artikel 5 behandlas direktivets likabehandlingsprincip, vilket innebär att grundläggande arbets- och anställningsvillkor ska vara samma som vid anställning direkt i kundföretaget. I samma artikel skrivs att medlemsstaterna ska förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i direktivet.¹⁷ EU-domstolen har fastställt att syftet med direktivet är att garantera att medlemsstaterna ser till att inhyrning av arbetstagare till ett och samma kundföretag inte utvecklas till en beständig situation för arbetstagaren. Det anses vara ett missbruk av på varandra följande uppdrag, vilket strider mot direktivets bestämmelser.¹⁸

¹² SOU 2011:5, s.54

¹³ Ibid., s.54f

¹⁴ Ibid., s.47ff

¹⁵ Ibid., s.147

¹⁶ Bemanningdirektivet, artikel 2

¹⁷ Bemanningdirektivet, artikel 5.1 och 5.5

¹⁸ Se C-681/18 JH mot KG, dom den 14 oktober 2020, s.60

Direktivets *begränsningsförbud* i artikel 4.1 innebär att begränsningar och förbud mot inhyrning endast får motiveras av allmänintresset. Det syftar på arbetstagarnas skydd, krav på hälsa och säkerhet i arbetet samt behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.¹⁹ Efter samråd med arbetsmarknadens parter och enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, är det även medlemsstaternas uppgift att granska om begränsningar eller förbud mot arbete utfört av personal som hyrs ut av bemanningsföretag är motiverade utifrån allmänintresset.²⁰

Enligt EU-domstolen framgår av artikel 6 att ett av direktivets syften är att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få tillsvidareanställning hos kundföretaget.²¹ Gällande eventuell överrekrytering till kundföretaget står det i artikel 6.2 att bemanningsföretag har rätt att erhålla en skälig ersättning för tjänster till kundföretagen för uppdrag, rekrytering och utbildning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Syftet med denna bestämmelse är att främja idén att bemanningsarbete kan vara en "trampsten" mot en tillsvidareanställning samtidigt som det garanterar ett rättvist affärsklimat. Att bemanningsföretag erhåller ersättning är frekvent inom branschen och inom internationella sammanhang refereras det vanligtvis till som en "transfer fee".²² I förarbetena till bemanningsdirektivets införande i Sverige menar utredaren att det inte bör införas någon reglering av skälig ersättning. Istället konstateras att bemanningsföretag, utöver ersättningen för uthyrningsuppdraget, får begära viss ersättning från kundföretaget när den tidigare inhyrda arbetstagaren blir anställd där. Denna ersättning bör vara relaterad till specifika kostnader som är kopplade till uppdraget och inte vara en ersättning för själva övergången av arbetsgivare i sig.²³ I artikel 9.1 framgår det vidare att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa förmånligare bestämmelser för arbetstagare som är uthyrda, jämfört med vad som följer av direktivet. Det hindrar heller inte att sådana regler införs genom kollektivavtal.²⁴

¹⁹ Bemanningsdirektivets artikel 4.1

²⁰ Bemanningsdirektivets artikel 4.2

²¹ Se C-681/18

²² Nicola Countouris & Rachel Horton, *The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?* *Industrial Law Journal*, Volume 38, Issue 3, September 2009, s. 329–338

²³ SOU 2011:5, s.180

²⁴ Bemanningsdirektivets artikel 9.1

2.2 Sveriges implementering av bemanningsdirektivet

Bemanningsdirektivet trädde i kraft år 2008 och medlemsländerna är skyldiga att implementera reglerna, men det var inte förrän efterföljande år som Sveriges regering tillsatte en utredning om uthyrning av arbetstagare under ledning av en professor i arbetsrätt vid Lunds universitet. Inom ramen för utredningsuppdraget skulle möjligheten undersökas att genomföra direktivet med minsta möjliga ingripande i den svenska modellen. Utredningen undersökte i första hand att överlåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal genomföra direktivet. I förarbetena skriver utredaren att vid valet mellan att reglera en fråga genom lagstiftning eller kollektivavtal måste hänsyn tas till att EU-domstolen tidigare i praxis har underkänt implementering genom kollektivavtal av svensk modell.²⁵ Om syftet är att garantera minimirättigheter för arbetstagare eller upprätthålla arbetsmarknadens funktion, kan det vara mer lämpligt att reglera frågan genom lagstiftning. Utredaren skriver, å andra sidan, att om arbetsmarknadens parter kan förväntas lösa frågan själva genom kollektivavtal bör detta beaktas.²⁶ Att endast reglera frågan i kollektivavtal skulle dock innebära att arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal inte skulle få de rättigheter som direktivet ger.²⁷ Utredningen föreslog därför att en ny lag om uthyrning av arbetstagare skulle stiftas och efter en lagrådsremiss från regeringen samt en uppmaning från EU om att lagförslag saknades, infördes uthyrningslagen. Utredaren skriver att implementeringen av bemanningsdirektivet i lag “[...] bör genomföras på sådant sätt att den ansluter till den svenska traditionen. Det innebär att man i görligaste mån bör undvika detaljregleringar i den nya lagen.”²⁸ Uthyrningslagen utformades således som en ramlag och trädde i kraft den 1 januari 2013.²⁹

²⁵ SOU 2011:5, s.147

²⁶ Ibid., s.146

²⁷ Ibid., s.11

²⁸ Ibid., s.151

²⁹ Prop. 2011/12:178, s.25 och s.94

3. Gällande rätt för bemanningsbranschen

3.1 En historisk tillbakablick på regleringen av bemanningsanställda

Mellan åren 1942 och 1991 var det i stort sett förbjudet att hyra ut arbetskraft i Sverige. Sedan slutet av 1970-talet observerades en ökning av antalet arbetstagare i Europa som inte var knutna till en typisk eller traditionell anställning. En traditionell anställning innebär vanligtvis en tillsvidareanställning med heltidsarbete på en arbetsplats som tillhör arbetsgivaren, där anställningsvillkoren kollektivt bestäms inom vissa rättsliga ramar. Begreppet "atypiskt arbete" används för att beskriva arbete som inte uppfyller denna definition, vilket i dagens läge vanligtvis betecknas som flexibelt arbete.³⁰

År 1991 infördes en lagreglering i Sverige som i princip legaliserade uthyrning, men vinstinriktade privata arbetsförmedlingar var fortfarande förbjudna. År 1993 ändrades lagen på nytt och i anslutning till det trädde en annan lag i kraft, *Lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*. Sverige hade då en borgerlig regering och de sista restriktionerna för privata arbetsförmedlingar och bemanningsarbete togs bort.³¹ En liknande reglering som den nuvarande 12 a § uthyrningslagen har tidigare funnits i denna lag. Då löd en bestämmelse att en arbetstagare fick ställas till en beställares förfogande för en sammanhängande tid av högst fyra månader. Regeln avskaffades dock år 1993, eftersom det inte längre ansågs finnas behov av en sådan tidsbegränsning.³² En rapport visade att bemanningsföretagens omsättning inom EU ökade med 80 procent mellan 1992 och 1996, och att ökningstakten fortsatte efter det. En betydande ökning av bemanningsarbete observerades specifikt i Sverige, Danmark, Spanien och Italien, med en ökning på hela 500 procent mellan 1992 och 2002.³³ Antalet bemanningsanställda minskade dock under den efterföljande lågkonjunkturen och det var först 2004 som branschen började återhämta sig. Samma år gick SPUR samman med bemanningsföretagen i Almega Tjänsteföretagen.³⁴ En ny arbetsgivar- och branschorganisation grundades och fick namnet Bemanningsföretagen (Kompetensföretagen), vilken är en av kollektivavtalens avtalsparter för dagens bemanningsanställda. Tillsammans med LO, Unionen och Akademikerförbunden erbjuder de

³⁰ SOU 2011:5, s.51f

³¹ Ibid., s.52ff

³² Prop. 2021/22:176, s.148

³³ Annika Berg, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, 2008, s.40

³⁴ SOU 2011:5, s.54

medlemsföretagen möjlighet att ansöka om auktorisation. En auktorisation anses vara en garanti för kundföretag att bemanningsföretaget är seriöst samt följer lagar och regler. För att bli auktoriserad måste organisationen också vara bundna av ett kollektivavtal inom det verksamhetsområde som företaget verkar inom, om ett sådant avtal finns.³⁵

Till följd av EU:s bemanningsdirektiv implementerades den nuvarande uthyrningslagen 2013. Med den historiska bakgrunden kan det konstateras att önskan om ett starkare arbetstagar skydd för bemanningsanställda har funnits under lång tid och flera lösningar har presenterats under åren. Denna kategori av arbetstagare förblir en kontinuerligt diskuterad fråga och vi kan vänta oss framtida omregleringar av uthyrningslagen i takt med fortsatta förändringar av arbetsmarknaden.

3.2 Uthyrningslagens tillämpningsområde

För att sätta den reformerade arbetsrätten och den nyligen införda regeln i uthyrningslagen i en adekvat kontext, är det nödvändigt att först definiera uthyrningslagen mer djupgående. En beskrivning av relevanta begrepp är väsentligt för att klargöra när och för vem lagen är tillämplig, vilket finns beskrivet i både bemanningsdirektivet och uthyrningslagen.

Uthyrningslagen inleds genom att klargöra vilka arbetstagare som faller under reglerna, vilket definieras enligt följande: "Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning."³⁶ En person som normalt betraktas som arbetstagare hos en organisation där hen arbetar under företagets kontroll och ledning anses inte vara arbetstagare hos organisationen om personen är inhyrd genom ett bemanningsföretag för att arbeta under kundföretagets kontroll och ledning. Personen betraktas istället som arbetstagare hos bemanningsföretaget och har rättigheter samt skydd enligt lag och tillämpligt kollektivavtal. Det faktum att en inhyrd arbetstagare, som är anställd på ett bemanningsföretag, arbetar inom kundföretagets verksamhet under företagets kontroll och ledning kan inte i sig tolkas som att det har ingåtts anställningsavtal mellan kundföretaget och den inhyrda arbetstagaren.³⁷

³⁵ Berg, s.42

³⁶ 1 § uthyrningslagen

³⁷ Se AD 2022 nr 45, s.16

Bemanningsföretag definieras vidare som “en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.”³⁸ Det är således bemanningsföretaget som har arbetsgivaransvaret, vilket vanligen fastställs i anställningsavtal mellan arbetstagare och bemanningsföretag.³⁹ Kundföretag definieras som “en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar”.⁴⁰ Lagen gäller för både privata och offentliga organisationer, oavsett om de ämnar att göra vinst eller inte. Det finns inte ett krav på att ett kundföretag bedriver ekonomisk verksamhet. Det innebär att en ideell organisation eller myndighet också kan anses vara ett kundföretag.⁴¹

Uthyrningslagens definition av en bemanningsanställd är i enlighet med artikel 3.1 i bemanningsdirektivet, men med skillnaden att direktivet nämner att arbetstagaren arbetar “tillfälligt” under kundföretagets kontroll och ledning. I den engelska texten används ordet "temporarily". Ordet "temporary" ingår också i den engelska termen "temporary agency workers" och "temporary agency work". En rapport från den av kommissionen inrättade arbetsgruppen vid genomförande av bemanningsdirektivet visar att ordet "temporarily" i artikel 3 inte innebär någon tidsbegränsning för uthyrningen. I förarbetena till uthyrningslagen skriver regeringen att “tillfälligt” enbart innebär att arbetstagaren inte har en anställning hos kundföretaget och att det inte finns någon direkt begränsning tidsmässigt. Av den anledningen skrevs inte ordet "tillfälligt" med i uthyrningslagen.⁴² Även om en arbetstagare hyrs ut till ett kundföretag under en längre tid, kommer de fortfarande att anses arbeta tillfälligt hos kunden.⁴³

Om en arbetsgivare endast tillfälligt lånar ut en arbetstagare till en annan arbetsgivare, exempelvis på grund av brist på arbete eller av rehabskäl, tillämpas inte lagen.⁴⁴ Vidare omfattas inte egenföretagare eller uppdragstagare, i och med att de räknas som ägare och inte arbetstagare enligt lagstiftning. Lagen gäller inte för verksamhet som handlar om rekrytering, eftersom det inte finns något anställningsförhållande mellan bemanningsföretaget och den

³⁸ 5 § p.1 uthyrningslagen

³⁹ Se AD 2022 nr 45, s.16f

⁴⁰ 5 § p.2 uthyrningslagen

⁴¹ Prop. 2011/12:178, *Författningskommentar*, s.100

⁴² Prop. 2011/12:178, s.28

⁴³ SOU 2011:5, s.159f

⁴⁴ *Ibid.*, s.158

potentiella arbetstagaren i kundföretaget.⁴⁵ Entreprenader, såsom outsourcing eller callcenter, exkluderas också.⁴⁶ I förarbetena framkommer att entreprenadliknande arbeten kan vara undantagna, om en tydligt avtalat om ett visst arbete och resultat. Exempelvis kan det handla om syftet med uppdraget är att utveckla en särskild applikation åt kundföretaget. Med stor sannolikhet omfattas inte arbetskraft som tillför specialistkompetens utanför kundföretagets eget kompetensområde, där kundföretaget saknar möjlighet att specifikt kunna ange vad som behövs göras för ett särskilt ändamål. Det faller därmed inte under kundföretagets “kontroll och ledning”.

3.3 En reformerad arbetsrätt

I en tid av snabba samhällsförändringar är det avgörande att reglera arbetsmarknaden på ett sätt som främjar ökad produktivitet och tillväxt i samhället samt en starkare anställningstrygghet. Den nuvarande arbetsmarknaden kräver ökad rörlighet hos arbetstagare och flexibilitet i arbetsgivarens personalstyrka för att, bland annat, möjliggöra fler vägar in på arbetsmarknaden. Samtidigt är en viktig prioritet att värna om arbetstagares behov av trygghet.⁴⁷ En överenskommelse tillkom mellan fyra politiska partier 2019, i det så kallade “januariavtalet”. Dessa partier kom överens om att reformera arbetsrätten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad. En utredning tillsattes för att föreslå lagändringar med målet att uppnå detta syfte, men om arbetsmarknadens parter skulle enas om en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen skulle reformeras för att öka flexibiliteten, skulle i stället förslag framföras i enlighet med vad parterna kommit överens om.⁴⁸

År 2020 enades Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK om ett utkast till nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. De ingick också en principöverenskommelse där insatser från staten angavs som villkor för att huvudavtalet skulle antas. Efter förhandlingar och justeringar av avtalet samt överenskommelsen anslöt även Industrifacket Metall och Kommunalarbetareförbundet till huvudavtalet och principöverenskommelsen. Senare har även LO i Sverige anslutit sig till överenskommelsen. I december 2020 begärde parterna gemensamt att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i

⁴⁵ Prop. 2011/12:178, s.99

⁴⁶ SOU 2011:5, s.57

⁴⁷ Prop. 2021/22:176, s.81f

⁴⁸ Ibid., s.77

enlighet med principöverenskommelsen.⁴⁹ Vidare utarbetades en promemoria inom Arbetsmarknadsdepartementet. I promemorian *Ds 2021:17* föreslogs de lagändringar som behövde utföras för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse gällande anställningsskyddet.⁵⁰ Till följd av promemorian presenterade regeringen propositionen *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* till riksdagen, vilken bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet.⁵¹ Slutligen trädde majoriteten av lagändringarna i kraft den 30 juni 2022 och tillämpades första gången den 1 oktober 2022.⁵²

Den reformerade arbetsrätten innebär flera ändringar i svensk lag. Förutom regeln i uthyrningslagen krävs det numera sakliga skäl för arbetsgivaren att säga upp någon och genom kollektivavtal ges det en större möjlighet att avvika från LAS. Det tillåts även att alla arbetsgivare, oavsett storlek, kan undanta upp till tre arbetstagare från turordningsreglerna vid arbetsbrist. Anställningsavtal ska utgå från en heltidsanställning, om inte annat avtalas och allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning.⁵³

⁴⁹ Prop. 2021/22:176, s.77

⁵⁰ Ibid., s.535

⁵¹ Ibid., s. 1 och s.706

⁵² Ibid., s.1

⁵³ Ibid.

4. Bemanningsanställdas rätt till tillsvidareanställning hos kundföretag efter 24 månader

4.1 Inledning

Till följd av den reformerade arbetsrätten trädde 12 a § uthyrningslagen i kraft den 30 juni 2022, men tillämpades första gången den 1 oktober 2022.⁵⁴ Med hänsyn till artikel 5.5 i bemanningsdirektivet, som syftar till att förhindra missbruk av på varandra följande uppdrag, ansågs det motiverat att i lag ytterligare främja möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget samt förebygga att inhyrningar hos ett och samma kundföretag blir av permanent karaktär.⁵⁵

Vad som låg till grund för införandet av regeln kan även härledas till två domar som nyligen kom från EU-domstolen. I domarna konkretiseras på nytt att medlemsstaterna ska se till att ett och samma kundföretags anlåtande av en inhyrd arbetstagare från ett bemanningsföretag inte blir en permanent situation för en arbetstagare.⁵⁶ Hur EU-länder ska tolka direktivets begrepp gällande att en arbetstagare "tillfälligt" hyrs ut förtydligas i den senare EU-domen från 2022: "För det fall det i en medlemsstats tillämpliga lagstiftning inte föreskrivs någon sådan tidsperiod ankommer det på de nationella domstolarna att fastställa denna tidsperiod i varje enskilt fall."⁵⁷ Det ställde således större krav på tydligare nationella regleringar gällande en acceptabel uthyrningstid av bemanningsanställda. Den nya regeln i uthyrningslagen innebär att kundföretag är skyldiga att erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som har varit anställd genom uthyrning och arbetat på samma driftsenhet hos kundföretaget i mer än 24 månader under en period av 36 månader, alternativt betala en ekonomisk ersättning till den bemanningsanställda. Med hänsyn till EU-rättens tydligare krav på medlemsländerna efter de senaste avgörandena, kan det konstateras att om regeln inte hade trätt i kraft under hösten 2022, hade en liknande reglering troligen tillkommit i närtid för att specificera en tidsbegränsning för inhyrande.

⁵⁴ Uthyrningslagen, *Övergångsbestämmelser*, p.1-2

⁵⁵ Prop. 2021/22:176, s.147, se även C-232/20 NP mot Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, dom den 17 mars 2022

⁵⁶ Se C-681/18 s.60 och C-232/20 s.56

⁵⁷ Se C-232/20 s.58

Regeln gäller inte för arbetstagare med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller lönebidrag för utveckling i anställning, vilket är detsamma som undantaget i likabehandlingsprincipen.⁵⁸ Ett sådant undantag möjliggörs genom artikel 1.3 i bemanningsdirektivet.

Uthyrningslagens bestämmelser har tidigare huvudsakligen tillämpats på anställda vid traditionella bemanningsföretag. Det kan diskuteras kring att fokus sällan har riktats mot andra typer av konsulter och om de omfattas av lagen, såsom IT- och managementkonsulter exempelvis. Anledningen till det är troligen för att de vanligtvis har förmånliga anställningsvillkor. I en artikel skriver Anton Wemander Grahm, arbetsrättsjurist på Teknikföretagen, att med införandet av 12 a § uthyrningslagen kan även dessa konsulter ha anledning att nu undersöka om de omfattas av uthyrningslagen och således av den nya regeln.⁵⁹ Som tidigare nämnt gäller lagen för “[...] arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.”⁶⁰ Vad som vidare menas med under kundföretagets “kontroll och ledning” är inte helt självklart. För att fastställa om en konsult bör klassificeras som en bemanningsanställd eller inte, kan flera rekvisit användas som indikatorer. I artikeln skriver Wemander Grahm att en helhetsbedömning bör göras baserat på anställningsavtalet, arbetsledning samt konsultens roll och arbetsuppgifter på arbetsplatsen, vilket kan variera mellan olika fall. Frågor som bör ställas är vilken part som leder och ansvarar för konsultens arbete, vilka arbetsuppgifter och vilken roll konsulten har, vem som är ansvarig för arbetsresultatet och kvaliteten, samt vem som tillhandahåller arbetsutrustning såsom dator, mobiltelefon och arbetskläder. Allt eftersom graden av kontroll som kundföretaget utövar mot konsulten ökar, desto större sannolikhet att 12 a § uthyrningslagen blir tillämplig.⁶¹

Mot bakgrund av att exempelvis IT- och managementkonsulter oftast åtnjuter förmånliga anställningsvillkor hos sin arbetsgivare, är det troligt att de inte önskar att bli överrekryterade till kundföretaget. Oavsett kräver det att kundföretag noggrant undersöker vilka inhyrda

⁵⁸ 12 b § och 7 § uthyrningslagen

⁵⁹ Teknikföretagen, *Konsultavtalen – så påverkas de av nya bemanningsregeln*, 2022, <https://t.teknikforetagen.se/foretagarfragor/konsultavtalen-sa-paverkas-de-av-nya-bemanningsregeln/> (Hämtad: 2023-05-22)

⁶⁰ 1 § uthyrningslagen

⁶¹ Teknikföretagen, *Konsultavtalen – så påverkas de av nya bemanningsregeln*, 2022

arbetstagare som potentiellt kan omfattas av bestämmelserna i uthyrningslagen, för att vidare kunna följa upp när 24-månadersperioden av inhyrning av dessa arbetstagare passerar.

4.2 Remissinstansernas gensvar till förslaget av regeln

När regeringen presenterade förslaget till regeln i uthyrningslagen var de flesta remissinstanser huvudsakligen positiva, bland annat LO, Saco och Svenskt Näringsliv. Det var även flera som var kritiska till regeln i sin helhet eller som hade invändningar mot delar av förslaget. Det lyftes bland annat att förslaget är negativt för småföretag som har behov av arbetskraft men som inte vill vara arbetsgivare samt att det var ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. Ett annat yttrande var att förslaget kan öka omsättningen på inhyrda arbetstagare och att det medför ökade kostnader. En ytterligare invändning som framhölls var att arbetsgivarbytet medför sämre plats i turordningen och kan ge sänkt lön för arbetstagaren.⁶² I en remiss framkom att regeln kommer leda till en ökad administrativ börda och att det bör läggas till en minimilängd för uthyrning för att räknas in i 24-månadersgränsen.⁶³ Vidare kan regeln anses falla under begränsningsförbudet som regleras i bemanningsdirektivet artikel 4.1, men regeringen menar att kundföretags skyldighet inte hindrar anlitan av inhyrda arbetstagare.⁶⁴

4.3 En vidare beskrivning av regelns villkor och det nya anställningsförhållandet

Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget ska tiden före 1 oktober 2022 inte räknas in.⁶⁵ Kundföretaget kan istället för att erbjuda en tillsvidareanställning välja att betala en ersättning på två månadslöner till arbetstagaren.⁶⁶ Detta alternativ infördes för kundföretaget eftersom svensk rätt kännetecknas av arbetsgivarens starka arbetsledning- och anställningsrätt. Regeln är en inskränkning av den rättigheten, men anställningsskyddet prioriteras i detta fall högre. Ersättningen gör det därför möjligt att undgå anställningskravet om kundföretaget inte vill eller har möjlighet att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning. Om kundföretaget betalar ersättningen istället för att

⁶² Prop. 2021/22:176, s.146

⁶³ Kompetensföretagen, *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:17*, 2021, <https://www.kompetensforetagen.se/remisser/en-reformerad-arbetsratt-for-flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet-pa-arbetsmarknaden-ds-202117/> (Hämtad: 23-04-28)

⁶⁴ Prop. 2021/22:176, s.389

⁶⁵ Ibid., s.35

⁶⁶ 12 a § uthyrningslagen

erbjuda en tillsvidareanställning kan uthyrningen fortsätta utan att skyldigheten uppkommer hos samma kundföretag på nytt. Månadslönen som betalas som ersättning räknas i enlighet med 39 § LAS, på aktuell fast månadslön som arbetstagaren har när den är uthyrd till kundföretaget.⁶⁷ Ersättningen kan ses som en följd av förvärvsarbete och beskattas därför som inkomst av tjänst. Det behövs ytterligare vägledning och praxis gällande ersättningen, exempelvis hur ersättningen ska ses vid beräkning av dagsförtjänst och vid prövningen av hur många dagpenningbelopp som ska utbetalas.⁶⁸

Erbjudande om tillsvidareanställning eller betalning av ersättning ska lämpligen lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits.⁶⁹ Arbetstagaren ska sedan svara på om hen accepterar en tillsvidareanställning inom "skäligt rådrum", vilket det i förarbetena beskrivs är approximativt inom en vecka. Om arbetstagaren inte accepterar erbjudandet har arbetsgivaren fullgjort sin skyldighet och ett nytt erbjudande behöver inte lämnas hädanefter. Detta gäller även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget eller senare hyrs ut på nytt till kundföretaget. Regeln är en individuell rättighet för arbetstagaren och gäller även om arbetstagaren har bytt bemanningsföretag, i det fall uppdraget är hos samma kundföretag och på samma driftsenhet.⁷⁰ Det innebär i teorin att kundföretag som anlitar arbetskraft kan välja att flytta en arbetstagare mellan olika driftsenheter för att regeln inte ska kunna tillämpas på arbetstagaren.

Det finns inget formellt krav att en arbetstagare ska informera sitt bemanningsföretag om tidigare eventuella anställningar som denne haft. Om en anställd hos Bemanningsföretag 1 arbetar på exempelvis Volvo i 23 månader, för att sedan börja en anställning hos Bemanningsföretag 2 och arbeta för Volvo på nytt, återstår endast en månad för att Volvo ska bli skyldiga att erbjuda en tillsvidareanställning, alternativt betala en ersättning. Det kan innebära att det avsedda uppdraget hos Bemanningsföretag 2 inte blir lika långvarigt som planerat om tidsperioden på 24 månader passerar hos kundföretaget. Regeln gör ett undantag från LAS regler om uppsägningstid och den bemanningsanställda kan sluta på dagen vid 24-månadersgränsen. Om det är aktuellt med en överrekrytering är det förvisso naturligt att arbetstagaren på något sätt informerar bemanningsföretaget om sin avsikt att börja arbeta för

⁶⁷ Prop. 2021/22:176, s.149

⁶⁸ Ibid., s.150

⁶⁹ Ibid., s.150

⁷⁰ Ibid., s.469f

kundföretaget, men det finns inget krav på att en formell uppsägning från arbetstagarens sida.⁷¹ I praktiken förekommer en sådan situation troligen inte så frekvent, med hänsyn till att det förväntas att kundföretaget ska ha kontroll över vilka inhyrda arbetare som har varit anställda under de senaste 36 månaderna. I större organisationer, som kännetecknas av flera avdelningar och med en omfattande personalomsättning, ökar dock risken att en sådan situation skulle kunna ske.

Om arbetstagaren har haft ett annat uppdrag hos bemanningsföretaget, exempelvis om hen arbetat deltid på två kundföretag, upphör trots det hela anställningen om arbetstagaren tackar ja till ett anställningserbjudande hos kundföretaget. Utgångspunkten är vidare att ett erbjudande ska lämnas om samma sysselsättningsgrad som motsvarar uthyrningen, men kundföretaget har rätt att utforma erbjudandet på det sätt som är lämpligt för verksamheten. Det finns därmed inga formkrav för erbjudandet, eftersom sådana krav enligt regeringens mening vore omotiverade och oproportionerliga ingrepp i arbetsgivares rätt att leda och organisera sin verksamhet.⁷² Det kan i vissa fall vara till nackdel för arbetstagaren, om hen exempelvis haft en heltidsanställning hos bemanningsföretaget och kundföretaget vid överrekryteringen bestämmer sig för att endast erbjuda en deltidsanställning. Vidare kommer inte den anställningstid som arbetstagaren har haft hos bemanningsföretaget föras med till en anställning hos kundföretaget. Det innebär att den anställda får en sämre plats i turordningslistan vid eventuella uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det leder också till att om kundföretaget säger upp arbetstagaren, exempelvis på grund av att de vill fortsätta med inhyrning, har arbetstagaren ingen företrädesrätt till återanställning, såvida inte villkoren i 25 § LAS uppfylls. Eftersom arbetsbrist inte var anledningen till att arbetstagarens anställning avslutades hos bemanningsföretaget föreligger inte heller en företrädesrätt hos bemanningsföretaget. Om arbetstagaren blir uppsagd hos kundföretaget kan det därmed sätta arbetstagaren i en sämre position i jämförelse med om hen hade stannat kvar som anställd hos bemanningsföretaget. Å andra sidan, eftersom uthyrningslagen är en specialreglering, jämfört med LAS, innebär det att om en anställd utnyttjar sin rätt till företrädesrätt till återanställning för en position som också erbjuds till en inhyrd arbetstagare enligt 12 a § uthyrningslagen, har den inhyrda arbetstagaren företräde.⁷³

⁷¹ Ibid., s.152

⁷² Prop. 2021/22:176, s.151

⁷³ Ibid., s.470

Om en tillsvidareanställning hos kundföretaget erbjuds diskuteras i förarbetena att en provanställningsperiod inte anses nödvändig.⁷⁴ Enligt förarbetena till bestämmelsen om provanställning är periodens syfte att arbetsgivaren ska se hur arbetstagaren sköter arbetet och passar i arbetsgemenskapen. När erbjudandet ges, kommer den anställda ha varit arbetande på samma driftsenhet hos kundföretaget under en längre tid än vad som krävs för en provanställning enligt LAS.⁷⁵ Kundföretaget bör därför haft tillräckligt med tid att avgöra om arbetstagaren ska få fortsatt anställning när tidsgränsen på 24 månader passeras. Det är av den anledningen troligt att en provanställning inte kommer att tillämpas när en arbetstagare blir överrekryterad. För att klargöra graden av flexibilitet som kundföretaget har när det gäller att utforma anställningsvillkoren för arbetstagaren, är rättspraxis inom området nödvändigt.

Potentiella fördelar med en överrekrytering till följd av regeln kan exempelvis vara att en starkare relation mellan bemanningsföretaget och kundföretaget byggs, om de är nöjda med hur samarbetet och inhyrningen fungerat. Det kan innebära att kundföretaget fortsätter att använda bemanningsföretagets tjänster i framtiden och kanske till och med ökar antalet arbetstagare som de hyr in från bemanningsföretaget. När kundföretaget tar över en anställd efter 24 månader, kan bemanningsföretaget även fokusera på att rekrytera och eventuellt utbilda nyanställda istället för att förvalta befintliga anställda. Detta kan leda till att bemanningsföretag utvecklar nya kompetenser och breddar sitt tjänsteutbud, vilket i sin tur kan öka deras konkurrenskraft på marknaden.

4.4 Tillämpning av regeln på deltidsanställda

Gällande hur anställningstiden för en bemanningsanställd som arbetar deltid, placerad på ett och samma kundföretag, ska beräknas är inte specificerat i förarbetena. Även hur avbrott i anställningen ska hanteras behandlas inte. Ett sätt att tolka bestämmelsen kan vara såsom Jonas Stenmo, chefsjurist vid Almega, uttalat. Han menar att om en arbetstagare kontinuerligt utlånas till ett kundföretag, bör den totala anställningstiden räknas från den första till den sista anställningsdagen. Om det däremot rör sig om en arbetstagare som utlånas till samma kundföretag, men inte på en kontinuerlig basis, beräknas anställningstiden endast för de specifika dagar då den anställda är närvarande hos kundföretaget.⁷⁶ Stenmo företräder förvisso

⁷⁴ Ibid., s. 151

⁷⁵ Prop. 2021/22:176 s.151

⁷⁶ Kompetensföretagen, *Film om inhyrningsbegränsningarna i uthyrningslagen, 2022*, <https://www.kompetensforetagen.se/2022/06/film-om-inhyrningsbegransningarna/> (Hämtad: 2023-05-15)

en arbetsgivar- och branschorganisation, vilket medför att hans tolkning möjligen kan vara vinklad till förmån för deras intressen. Detta betyder inte nödvändigtvis att hans tolkning är opålitlig eller saknar validitet, men det är viktigt att vara medveten om det kontextuella inflytandet från organisationen han representerar.

Om den inhyrda har flera uppdrag samtidigt och således inte har en kontinuitet hos ett och samma kundföretag, eller är på samma kundföretag men på olika driftsenheter, kommer regeln sannolikt inte gälla för hen. Detta eftersom de 24 månaderna måste vara under en period om 36 månader, vilket troligen inte kommer att uppnås. Det är upp till framtida rättspraxis att fastställa och förtydliga hur arbetsdagar för deltidanställda ska inkluderas i 24-månadersperioden. Det kommer ställa ett högre krav på administration från kund- och bemanningsföretagen att följa upp när 24-månadersgränsen börjar närma sig för den inhyrda som arbetar deltid, i synnerlighet för de arbetstagare som inte arbetar kontinuerligt.

4.5 Regeln i relation till kundföretag inom den offentliga sektorn

En studie från 2016 konstaterar att inhyrning är betydligt vanligare inom den offentliga sektorn, vilket de menar huvudsakligen beror på att den offentliga sektorn har större arbetsplatser.⁷⁷ Kundföretag definieras i lagen som fysisk eller juridisk person, vilket medför att regeln även gäller för statliga organisationer. Det finns dock särskilda regler för staten som arbetsgivare. När staten fattar beslut om anställningar ska de i enlighet med regeringsformen grundas på sakliga grunder, som förtjänst och skicklighet.⁷⁸ Enligt LOA ska skicklighet vara det primära skälet vid anställning, om det inte finns några särskilda omständigheter som talar för något annat.⁷⁹ Även om förtjänst och skicklighet är exempel på sakliga grunder kan det finnas andra sakliga grunder. Det kan diskuteras om en lagbestämmelse inte skulle kunna räknas som en saklig grund vid beslut om en statlig anställning. Eftersom statliga anställningar vanligtvis beslutas efter en rekryteringsprocess där lediga positioner tillkännages i enlighet med anställningsförordningen och att personer anställs baserat på en förutbestämd kravprofil, kan det i vissa situationer innebära att staten som kundföretag saknar lagstöd för att erbjuda en inhyrd arbetstagare anställning på lika villkor som andra sökande. Att besluta om att tillsvidareanställa en inhyrd arbetstagare kan också leda till att beslutet ändras efter

⁷⁷ Håkansson & Isidorsson, s.57

⁷⁸ 12 kap. 5 § RF och 1 kap. 9 § RF

⁷⁹ 4 § andra stycket LOA

överklagande. I förarbetena konstateras det därmed att kravet på en automatiskt tillsvidareanställning av en inhyrd anställd skulle strida mot de principer som har utvecklats över tid för statliga anställningar.⁸⁰ Även om en inhyrd arbetstagare kan bedömas vara den mest skickliga genom sitt arbete hos kundföretaget, måste reglerna fortfarande följas och beslutet om anställning måste kunna överklagas enligt anställningsförordningen.

Om den inhyrda arbetstagaren inte är den sökande som har högst förtjänst och skicklighet för det aktuella arbetet och det därför inte är möjligt att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en tillsvidareanställning enligt dessa regler, kan det statliga kundföretaget istället välja att betala ersättningen om två månadslöner eller upphöra med inhyrningen i tid för att undvika skyldigheterna i 12 a § uthyrningslagen. I förarbetena belyses viss kritik från flera remissinstanser mot att regeln ska gälla för statliga organisationer. Det lyfts exempelvis att staten inte kan vara skyldig att betala en ersättning till följd av att de följer grundlag, lag och förordning. Regeringen menar å andra sidan att det inte är ändamålsenligt, med hänsyn till regelns syfte, att undanta staten från bestämmelsen.⁸¹ Det är upp till framtida avgöranden att klargöra hur frågan kommer behandlas och om bemanningsanställda som arbetar för ett kundföretag inom den offentliga sektorn riskerar att exkluderas från regeln. En sådan situation kommer med all sannolikhet uppväcka missnöje bland arbetstagare som arbetar på ett kundföretag inom offentlig sektor, om de inte erbjuds samma rätt till en tillsvidareanställning som de som arbetar på ett privat kundföretag. Det kan även medföra att kundföretag inom den offentliga sektorn blir mer restriktiva till att anlita inhyrda arbetstagare, på grund av den otydlighet och osäkerhet kring regelns tillämpning. Om det är positivt eller negativt för arbetsmarknaden är svårt att spekulera i. Det kan, å ena sidan, leda till att kundföretag väljer att anställa fler direkt till organisationen istället för att gå via bemanningsföretag, men å andra sidan kan det innebära färre anställda på bemanningsföretag.

⁸⁰ Prop. 2021/22:176 s.153f

⁸¹ Ibid., s.154

5. Kollektivavtal för bemanningsanställda

Inom den svenska arbetsmarknadsmodellen har arbetsmarknadens parter i stor utsträckning möjlighet att avvika från lagen genom kollektivavtal. Rikstäckande kollektivavtal ger en viktig struktur på arbetsmarknaden och skyddar arbetstagares rättigheter samtidigt som arbetsgivare får ett omfattande handlingsutrymme. Det medför även en möjlighet att anpassa reglerna efter de olika förhållandena som finns inom olika branscher. Detta system är tillämpligt på hela arbetsmarknaden inklusive bemanningsbranschen. Artikel 5.3 i bemanningsdirektivet möjliggör att en medlemsstat, efter samråd med arbetsmarknadens parter, kan upprätthålla eller ingå kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen. Detta på en lämplig nivå och i enlighet med gällande villkor i medlemsstaten, under förutsättning att det totala skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag upprätthålls. Principen om "lika lön" kan undantas enligt artikel 5.2, om den utlånade arbetstagaren har en fast anställning och erhåller lön mellan uppdragen. Vidare är det tillåtet att göra avvikelser från 12 a § uthyrningslagen, förutsatt att avtalet har undertecknats av en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som omfattas av 6 § tredje stycket MBL.⁸² I förhållande till bemanningsbranschen finns det särskilda kollektivavtal för bland annat tjänstemän och arbetare. Giltighetstiden för de båda avtalen sträcker sig från den 1 december 2020 till den 30 april 2023, varvid en förnyad överenskommelse förhandlas fram under tiden som föreliggande uppsats skrivs.⁸³

5.1 Tjänstemannaavtalets allmänna villkor

Bemanningsavtalet för tjänstemän gäller mellan Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden. Avtalet tillämpas på stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän. Med stationär avses tjänsteman som arbetar i organisationens egen administration. Den som har en fast arbetsplats vid ett kundföretag anses vara en entreprenadtjänsteman. En ambulerande tjänsteman har anställts för att utföra arbete hos ett kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.⁸⁴

⁸² 2 § andra stycket uthyrningslagen

⁸³ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden s.58 & Bemanningsavtalet Kompetensföretagen och LO-förbunden, s.31

⁸⁴ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, s.5

Om det inte har överenskommits mellan arbetsgivaren och tjänstemannen om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov, är anställningen att betrakta som en tillsvidareanställning.⁸⁵ Regeln i avtalet innebär att en anställning på vikariat eller avtalad visstidsanställning för en stationär tjänsteman blir en tillsvidareanställning om den anställda har jobbat på detta sätt i totalt mer än 36 månader inom en femårsperiod hos arbetsgivaren. Om en tjänsteman når detta stadium kan hen avstå från att omvandla anställningen till en tillsvidareanställning.⁸⁶ Den regel i LAS som behandlar samma fråga ändrades vid reformen 2022. Tidigare var övergångsperioden efter 24 månader och nu 12 månader.⁸⁷ På grund av den betydliga skillnaden mellan 36 månader i avtalet och 12 månader i LAS, är det sannolikt att arbetsmarknadsparterna kommer förhandla om regeln till en något kortare övergångsperiod.

Arbetsgivare kan använda anställningsformen ambulerande tjänsteman för att möta kortsiktiga arbetskraftsbehov eller för uppdrag som kräver specifik kompetens. Behovet av arbetskraft kan vara periodiskt återkommande för samma arbetsgivare, oavsett om det handlar om ett kortsiktigt behov eller behov av specifik kompetens. Dessutom kan denna anställningsform användas när en arbetsgivare etablerar sig på en ny plats eller när uppdraget har en ny karaktär. Det är viktigt att notera att det inte får användas för att fylla en ständig arbetskraftsbrist.⁸⁸ Det är möjligt för arbetsgivaren och en ambulerande tjänsteman att avtala om en tidsbegränsad anställning vid särskilda undantag. Det kan exempelvis vara om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning, vid vikariat för att ersätta en tjänsteman, för studerande samt för tjänsteman med annan huvudsaklig sysselsättning.⁸⁹

5.2 Arbetaravtalets allmänna villkor

Bemanningsavtalet för arbetare gäller mellan Kompetensföretagen och samtliga förbund inom LO och gäller för organisationer som bedriver verksamhet inom de specifika områden som dessa förbund representerar. Avtalet gäller för bemanningsföretag som är medlemmar i Kompetensföretagen samt deras anställda när de utför arbete för vilket något av arbetstagarförbunden har avtalsrätten.⁹⁰

⁸⁵ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, s.7

⁸⁶ Ibid., s.8f

⁸⁷ 5 a § LAS

⁸⁸ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, s.10

⁸⁹ Ibid., s.9f

⁹⁰ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen och LO-förbunden, s.5

Normen för arbetare i bemanningsföretag är en tillsvidare- och heltidsanställning. En deltidsanställning är endast möjlig efter överenskommelse med facklig motpart.⁹¹ Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om en tidsbegränsad anställning. En sådan anställning får inte vara längre än sex månader, med undantag av om det godkänts av den lokala arbetstagarorganisationen, i det fall kan det uppgå till 12 månader. Efter att den senaste tidsbegränsade anställningen avslutats, eller efter lokal överenskommelse, kan en ny tidsbegränsad anställning träffas tidigast sex månader därefter. Det kan teoretiskt sett innebära att kundföretag kan hyra in en arbetare 12 månader, pausa anställningen sex månader, för att sedan hyra in på nytt 11 månader för att undgå bestämmelsen i 12 a § uthyrningslagen. Trots att kollektivavtalets regel om sex månaders anställningsförbud efter en avslutad tidsbegränsad anställning syftar till att motverka ett missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar, kan det i vissa situationer snarare medföra en ogynnsam situation för arbetstagaren eftersom det förlänger processen att uppfylla 24-månaders kravet för att bli överrekryterad av kundföretaget.

En överenskommelse om en tidsbegränsad anställning kan även göras med studenter, avtals- och ålderspensionärer. Behovsanställning är i det fall en vanligt förekommande anställningsform, vilket även kallas för en intermittent anställning. I händelse av en särskild begäran från arbetstagaren kan en tidsbegränsad anställning beviljas för att möjliggöra upprepade korta anställningar. Denna regel gäller arbetstagare som har en annan huvudsaklig sysselsättning och som söker tillfälligt extraarbete.⁹² Det möjliggör exempelvis för en student som önskar sammanföra studier med deltidsarbete att göra flexibla, korta och återkommande insatser utan att vara tillgänglig för arbete på heltid. Bemanningensföretagens möjlighet att undgå regeln om heltidsanställning, genom att istället hyra in studenter eller individer med annan huvudsaklig sysselsättning, har mött kritik från flera håll. Denna kritik har ofta fokuserat på att undantagsregeln missbrukas i sin omfattande användning och att det kan leda till exkludering av andra arbetstagargrupper. Vidare har det hävdats att undantagsregeln främjar en "dubbel flexibilitet", som i slutändan kan leda till en ökad utsatthet för denna arbetstagargrupp med varken garanterad arbetstid eller inkomst.⁹³ Hur dagarna ska beräknas

⁹¹ Bemanningensavtalet Kompetensföretagen och LO-förbunden, s.7f

⁹² Ibid., s.7

⁹³ Se bl.a. Arbetet, *Bemanningsanställda kan arbeta i 10 år utan att få fast jobb: "Hur kan LO gå med på detta?"*, 2021,

<https://arbetet.se/2021/12/01/bemanningsanstallda-kan-arbeta-i-10-ar-utan-att-fa-fast-jobb-hur-kan-lo-ga-med-pa>

för att uppfylla 24-månadersgränsen i 12 a § uthyrningslagen är som tidigare nämnt ottydligt när det gäller deltidsanställningar. Det kan dock konstateras att en deltidsanställning inte har en lika stor möjlighet att omvandlas, jämfört med en heltidsanställning.

5.3 Reglering av lön

Avseende frågan om lönesättning för bemanningsanställda reglerar ofta kollektivavtalen inte lönen i specifika siffror som i tabeller eller liknande. Istället beskriver kollektivavtalet hur lönen ska beräknas. Kollektivavtalen för tjänstemän inom bemanningsbranschen bygger på antagandet att inhyrda arbetstagare utgör en separat yrkesgrupp med ett eget lönesystem. Lönerna för inhyrda arbetstagare fastställs individuellt och är inte relaterade till lönerna för arbetstagare i kundföretaget. Istället baseras lönen på jämförbara befattningar inom bemanningsföretaget och beaktar den inhyrda arbetstagarens kompetens.⁹⁴

Tjänstemän har månadslön och ambulerande tjänstemän har månadslön samt prestationslön. En ambulerande tjänsteman har en individuellt fastställd månadslön och kan även vara berättigad till en prestationslön. Under en sammanhängande anställningsperiod på högst 18 månader får en ambulerande tjänsteman månadslön för 133 arbetstimmar per månad. Efter en anställningstid på 18 månader ökar antalet arbetstimmar till 150 per månad.⁹⁵ Den lönen gäller för den anställde oavsett om personen faktiskt arbetar eller endast är tillgänglig för bemanningsföretaget. Om arbetstagaren är uthyrd under en längre period än det garanterade antalet arbetstimmar, det vill säga 133 respektive 150 timmar, har personen rätt till en prestationslön utöver månadslön. Det innebär att en nyanställd arbetstagare som är uthyrd under 133 timmar på en månad får samma lön som om hen hade stått till förfogande för bemanningsföretaget.⁹⁶ Prestationslönen innebär ett tillägg på 8 respektive 16 procent och utges för arbetade timmar, under ordinarie arbetstid, över 133 respektive 150.⁹⁷ Lönesättningsmetoden som finns i tjänstemannaavtalet är *de facto* inte förenliga med kraven på likabehandling i bemanningsdirektivet. Trots detta ger avtalet ett skydd för uthyrda arbetstagare som säkerställer att det övergripande skyddet för denna arbetstagargrupp respekteras. Tjänstemän kan erhålla en bättre lön som bemanningsanställd, jämfört med vad

-detta/ (Hämtad 2023-05-04) och Sveriges Radio, *Bemanningsföretag kräver "annan sysselsättning" för att erbjuda jobb*, 2016, <https://sverigesradio.se/artikel/6547059> (Hämtad: 2023-05-04)

⁹⁴ SOU 2011:5, s.169

⁹⁵ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, s.50f

⁹⁶ SOU 2011:5, s.170

⁹⁷ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, s.91

de skulle fått vid en direktanställning hos kundföretaget. Detta möjliggörs av artikel 9 i bemanningsdirektivet, vilken avser att en medlemsstat kan besluta om mer förmånliga villkor än direktivet föreskriver. Det är inte av denna uppsats syfte att undersöka om det är ett vanligt fenomen, men det kan tänkas att det är få situationer då en inhyrd arbetstagare får en bättre lön än om hen skulle varit anställd direkt hos kundföretaget.

För arbetare gäller andra regler. När den anställde är utbokad för arbete gäller kundens riksavtal för löner och anställningsvillkor. Den tid då arbetstagaren inte är utbokad på uppdrag, men arbetar eller deltar i beordrad utbildning, får hen en garantiersättning per timme. Lönen för arbetet bestäms genom att motsvara det genomsnittliga förtjänstläget (GFL) för liknande grupper hos kunden, antingen på tim- eller månadsbasis. Eventuella rörliga tillägg, såsom prestationstillägg, ackordslön, premielön, bonus eller provision, tas också med i beräkningen. Riktlinjer för att fastställa timlönen eller månadslönen och de rörliga tilläggen baseras på jämförbara grupper hos kunden. Syftet är att säkerställa att bemanningsföretaget betalar "neutrala löner". Om kunden har olika yrkesgrupper med tydliga skillnader i arbetsuppgifter, befogenheter och lönesättning, bör relevant yrkesgrupp inom enheten användas som jämförelseobjekt.⁹⁸

Genomsnittslöneprincipen innebär att lönen för en inhyrd arbetstagare kommer att variera beroende på om de direktanställda på kundföretaget har en högre eller lägre lön. Det innebär även att arbetare, i vissa fall, kan få lägre lön om de går över från en anställning hos bemanningsföretaget till kundföretaget. Detta eftersom en ny anställning kan börja med en ingångslön, vilket ofta är på en lägre nivå än genomsnittslönen i organisationen.⁹⁹ Det är mer sannolikt för en junior arbetstagare, men inte för en med senior erfarenhet. Lönen för en junior bemanningsanställd kan således vara mer fördelaktig hos bemanningsföretaget, då den grundar sig på genomsnittslönen för arbetstagare på kundföretaget och inte som en anställd junior arbetstagare på kundföretaget. Å andra sidan kan lönen för en senior bemanningsanställd vara lägre hos bemanningsföretaget, eftersom den inte är proportionell med lönen för en senior arbetstagare på kundföretaget. Det är därmed inte möjligt för en bemanningsanställd arbetare att individuellt anpassa lönen efter erfarenhet, prestationer och arbetsinsatser.

⁹⁸ Bemanningsavtalet Kompetensföretagen och LO-förbunden, s.11f

⁹⁹ SOU 2011:5, s.169

6. Bemanningsbranschen bortom ett rättsligt perspektiv

6.1 Statistik och tidigare undersökningar om bemanningsanställda

Enligt statistik från SCB var det cirka 74 000 bemanningsanställda mellan 16-64 år som under 2018 var inhyrda hos kundföretag. Av dessa 74 000 arbetstagare var 37 procent kvinnor och 63 procent män.¹⁰⁰ Branschen växer och historiskt sett var det till en början främst förekommande i storstadsområdena, men har med åren spridit sig till stora delar av landet.¹⁰¹ Tidigare dominerade administrativa yrken, men det har nu breddats till att inkludera ett brett spektrum av yrken.¹⁰² De största områdena för bemanningsanställda är tillverkning och industri, samt lager och logistik, vilka innefattas av arbetaravtalet och står för 30 respektive 27 procentenheter av Kompetensföretagens verksamhetsområden. På tredje plats i undersökningen kommer branscherna inom ekonomi, finans, försäkring och juridik, vilka omfattas av tjänstemannaavtalet. De står för sju procent av det totala verksamhetsområdet.¹⁰³

Enligt Kompetensföretagens uppgifter hade de 2020 cirka 800 medlemsföretag inom bemanning, omställning och rekrytering, vilket de uppskattar står för 70 procent av hela branschen.¹⁰⁴ Varje år räknar Kompetensföretagen ut den så kallade penetrationsgraden för bemanningsbranschen. Det är ett mått på hur stor andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i något av företagen som är bundet till Kompetensföretagen. Det beräknas genom att dividera antalet anställda i branschen enligt statistik från SCB, med det totala antalet sysselsatta i Sverige. Med hjälp av data från 2021 kan penetrationsgraden uppskattas till 1,8 procent. Det finns dock anledning att tro att siffran är låg eftersom SCB:s antal sysselsatta inkluderar både personer som arbetar och som deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.¹⁰⁵

Kompetensföretagens konsultundersökning från 2021 visade att tre av fyra bemanningsanställda rekommenderar sitt arbete till vänner eller bekanta, medan endast var tionde inte skulle göra det. Skillnader i ålder visade sig vara betydande, med äldre konsulter

¹⁰⁰ Ds 2021:17, s.164f

¹⁰¹ Håkansson & Isidorsson, s.49

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Kompetensföretagen, *Konsultundersökningen 2021*,

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2021/09/version-att-anvanda-till-webb-konsultundersokningen-2021-1-1.pdf> (Hämtad 2023-05-09)

¹⁰⁴ Ds 2021:17, s.164f

¹⁰⁵ Kompetensföretagen, *Årsrapport 2021*,

https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/03/arsrapport_2021_.pdf (Hämtad 2023-05-09), s.5

mer benägna än yngre att rekommendera sitt arbete. Resultatet visar att kompetensföretag har en högre andel utrikesfödda medarbetare än genomsnittet på arbetsmarknaden, 29 procent jämfört med 20 procent. Dessutom är 40 procent av de inhyrda konsulterna under 29 år, vilket också överstiger andelen på hela arbetsmarknaden som är 20 procent.¹⁰⁶ Statistik visar att bemanningsföretag i högre utsträckning än resten av arbetsmarknaden rekryterar dem som har svårare att hitta arbete, exempelvis kommer en fjärdedel av de anställda direkt från arbetslöshet och för mer än hälften var det ett sätt att få arbete.¹⁰⁷ Bemanningsbranschen kan således tolkas vara en viktig väg för svagare arbetstagargrupper som arbetslösa, unga och utlandsfödda att få kollektivavtalade arbeten. Om den nya regeln i uthyrningslagen tillämpas på det sätt som den syftar till att göra, kan det således förväntas ge dessa arbetstagare en stabilare anställningstrygghet.

Undersökningen visar även att de bemanningsanställda i överlag har en övervägande positiv uppfattning om sin arbetssituation, vilket inkluderar att de i stor utsträckning känner sig uppskattade, har positiva erfarenheter och är nöjda med sina arbetsuppgifter. En klar majoritet av de bemanningsanställda önskar en tillsvidareanställning på sin nuvarande arbetsplats. En tredjedel har arbetat som uthyrd i 1-6 månader och en fjärdedel har arbetat i 2-5 år. Det generella konsultuppdraget varar mellan 6 och 18 månader.¹⁰⁸ Utifrån denna statistik kan slutsatsen dras att den nya regeln i uthyrningslagen möjligen inte kommer påverka särskilt många uthyrda arbetstagare, eftersom tidsperioden av uthyrning inte räcker för en omvandling till en tillsvidareanställning hos kundföretaget.

Kompetensföretagens konsultundersökningar har tidigare publicerats med ett tvåårsintervall, vilket innebär att eventuella konsekvenser till följd av den nya bestämmelsen endast kan påvisas i undersökningen efter nästkommande undersökning. Detta eftersom effekterna av bestämmelsen framträder först efter 1 oktober 2024.

6.2 Motiv bakom kundföretags anlitan av bemanningsanställda

Håkansson och Isidorsson har i sin studie undersökt bland annat anledningen till varför kundföretag använder sig av inhyrda arbetstagare och kom fram till ett flertal övergripande

¹⁰⁶ Kompetensföretagen, *Därför behövs kompetensföretag*, 2021, <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/09/darför-behovs-kompetensforetag.pdf> (Hämtad 2023-05-09)

¹⁰⁷ Kompetensföretagen, *Konsultundersökningen 2021*

¹⁰⁸ Ibid.

motiv.¹⁰⁹ Syftet var förvisso en komparativ studie av förhållandena 2002 och 2012, vilket är över 10 år sedan. Även om mycket kan ha förändrats sedan dess präglas branschen med stor sannolikhet av liknande motiv än idag.

Det primära motivet är att kundföretagen vill ha mer flexibilitet av extra personalresurser för att kunna hantera variationer i efterfrågan. Under perioder då ett företag har hög efterfrågan på arbetskraft kan de öka personalstyrkan genom att hyra in personal från ett bemanningsföretag, istället för att anställa fler personer direkt. När efterfrågan minskar kan företaget enklare minska sin personalstyrka genom att säga upp kontraktet med bemanningsföretaget.¹¹⁰ I och med detta motiv är det troligt att kundföretaget undviker att använda 12 a § uthyrningslagen, eftersom det går emot deras strävan att ha flexibla arbetsresurser. Stabilitet är ett annat motiv, vilket innebär behovet av att ersätta frånvarande anställda och används för att uppnå den vanliga bemanningsnivån. Även detta motiv talar för att regeln inte kommer tillämpas på den anställda, i och med att inhyrningsperioden sannolikt är kortare än 24 månader om det är för att exempelvis täcka upp för en föräldraledighet. Ytterligare ett motiv för inhyrning är att få tillgång till specialiserad kunskap. Bemanningsföretag kan erbjuda specialistkompetens och expertis på områden som kundföretag annars inte skulle ha tillgång till. Detta kan vara till fördel för kundföretaget när de behöver tillfällig tillgång till specialiserad kompetens eller när de behöver utöka sin personalstyrka på ett område där de inte har den interna kunskapen. Det lyfts även att kundföretag använder bemanningsföretag för att inhyrningen fungerar som en provanställning för att sedan ta ett beslut om att eventuellt överrekrytera arbetstagaren. Det kan ses som en försiktighetsåtgärd för att undvika kostsamma uppsägningar.¹¹¹ Med hänsyn till det sistnämnda motivet är det sannolikt att den inhyrda blir överrekryterad redan innan 24 månader har passerat. Berglund et al. skriver dock i sin artikel att det är få tidsbegränsade kontrakt som fungerar som en trappa till en tillsvidareanställning. De undersökte dock inte enbart bemanningsanställda. Resultatet av artikelns undersökning visade att cirka 40 procent av de med tidsbegränsade kontrakt fått en permanent anställning efter två år.¹¹² Med den bakgrunden kan införandet av 12 a § uthyrningslagen framöver leda till en ökad andel inhyrda arbetstagare med en tidsbegränsad anställning som övergår till en tillsvidareanställning. Det är

¹⁰⁹ Håkansson & Isidorsson, s.59f

¹¹⁰ Ibid., s.52

¹¹¹ Ibid., s.60ff

¹¹² Berglund et al., s.65

dock inte självklart, med hänsyn till att den generella uppdragslängden understiger 24 månader samt att kundföretagens främsta motiv för att använda sig av inhyrning är att uppnå flexibilitet, stabilitet och erhålla tillfällig specialistkunskap. Detta indikerar att kundföretag i regel kommer undvika att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en tillsvidareanställning.

7. Sammanfattande analys

7.1 Potentiella utmaningar för arbetstagare

Det råder osäkerhet om bemanningsanställda som arbetar för ett statligt kundföretag kommer att kunna åtnjuta regeln eller inte. Att en inhyrd får företräde till anställning framför en annan sökande går emot regeringsformens bestämmelser om att rekrytering ska grundas på sakliga grunder, som förtjänst och skicklighet. Det är i nuläget tvetydigt om regeln i sin helhet kan tillämpas på de arbetstagare, eller om endast möjligheten till ersättning kan erbjudas. Att en inhyrd arbetstagare som arbetar på ett statligt kundföretag i så fall inte erbjuds samma rätt som de som arbetar på ett privat kundföretag kommer att väcka diskussion framöver.

Om den bemanningsanställda har en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget innebär det, till följd av regeln, praktiskt sett att den anställda övergår från en tillsvidareanställning hos en arbetsgivare till en annan. Denna övergång kan leda till en försämrad anställningstrygghet i form av förlorad anställningstid, vilket i sin tur leder till en sämre position i förhållande till turordningslistan. Det finns även en risk att företrädesrätten uteblir. Vidare kan ett byte av arbetsgivare leda till lägre lön, såväl för tjänstemän som för arbetare, eftersom de vid en överrekrytering kan börja med en ingångslön på kundföretaget. Det är förvisso inte särskilt troligt med tanke på arbetstagarens förvärvade erfarenhet. En potentiell nackdel med 12 a § uthyrningslagen är att inhyrda som har anställningar med lägre grad av trygghet, såsom sporadiska uppdrag eller flera deltidsanställningar för att uppnå önskad sysselsättning, kan komma att undantas från regelns tillämpningsområde. Detta beror på att varje individuell arbetsdag kan räknas separat istället för att betraktas som en sammanhängande tidsperiod, likaså om en arbetstagare arbetar vid flera driftsenheter. I det fall kan dagarna på varje enhet också räknas separat. Som ett resultat har en intermitterande anställning hos bemanningsföretaget en mindre sannolikhet att uppnå den 24-månadersgräns som krävs för en tillämpning av regeln.

I händelse av att kundföretaget saknar viljan eller förmågan att rekrytera inhyrda arbetstagare från bemanningsföretaget, kan de vidta olika åtgärder för att kringgå 12 a § uthyrningslagen. Det kan potentiellt sätta den bemanningsanställda i en mindre fördelaktig position jämfört med om regeln inte hade varit på plats. Exempelvis kan kundföretag välja att avsluta

inhyrandet av den bemanningsanställda precis innan gränsen på 24 månader har passerat, vilket de annars kanske inte hade valt att göra. En alternativ strategi som kundföretaget kan tillämpa är att anlita två tillfälliga bemanningsanställda för sporadiska uppdrag i stället för att anställa en arbetstagare med en mer kontinuerlig arbetsrelation. Det finns en ytterligare risk att kundföretaget flyttar runt den anställda mellan olika driftsenheter. Om anställningen för en anställd med flera deltidsanställningar trots allt kommer upp i en period om 24 månader kommer en överrekrytering påverka inte bara den bemanningsanställdas nuvarande uppdrag, utan även andra uppdrag och kundföretag som hen arbetar för. Övergången till kundföretaget sker utan uppsägnings- eller varselperiod, vilket kan komma som en överraskning för ett annat inblandat kundföretag. Dessutom innebär regleringen för arbetstagaren att anställningserbudandet på kundföretaget förmodligen kommer att motsvara en deltidsanställning, eftersom det var sysselsättningen som hen hade under inhyrningen. En konsekvens av överrekryteringen kan därmed leda till en lägre sysselsättningsgrad i jämförelse med anställningen på bemanningsföretaget. Med beaktande av den tidigare presenterade statistiken om bemanningsanställda kan det konstateras att regeln i det stora hela sannolikt inte kommer att ha en betydande inverkan på majoriteten av uthyrda arbetstagare. Detta beror på att flertalet uppdrag har en kortare varaktighet än 24 månader och de motiv som ligger bakom inhyrningen ger inte stöd för att kundföretaget avser att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos dem.

7.2 Potentiella utmaningar för bemanningsföretag

Bemanningsföretag kan ha problem med att ha fullständig information om hur länge en uthyrd arbetstagare har varit placerad hos kundföretaget, vilket kan orsaka en osäkerhet gällande personalplanering. Detta beror på att den totala placeringstiden inkluderar eventuell tidigare anställning med andra arbetsgivare. En anställd kan ha tidigare arbetat på det aktuella kundföretaget genom ett annat bemanningsföretag, vilket minskar den möjliga tiden för uthyrning. Om arbetstagaren inte informerar bemanningsföretaget om att 24-månadersgränsen närmar sig och därmed en eventuell övergång till kundföretaget, kan detta komma som en plötslig överraskning för bemanningsföretaget.

En ytterligare nackdel är att bemanningsföretag till följd av regeln riskerar att förlora kompetenta och erfarna anställda som de gärna hade velat ha kvar som anställda. Det kan i sin tur påverka deras förmåga att leverera kvalitativ bemanning till andra kunder och möjliga

uppdrag, vilket kan leda till minskade intäkter samt en försämrad lönsamhet för bemanningsföretaget. En kompetensbrist kan uppstå om flera anställda under samma period lämnar för en anställning hos kundföretaget. Vidare kan det leda till ökade kostnader för bemanningsföretaget, eftersom de i vissa fall behöver ersätta de arbetstagare som får en tillsvidareanställning hos kundföretaget. En annan potentiell nackdel med regeln kan vara att bemanningsföretagen går miste om sin "överrekryteringsersättning", vilket i internationella sammanhang benämns som en "transfer fee". Det är den avgift som kundföretaget ska betala till bemanningsföretaget om de väljer att överrekrytera den inhyrda innan uppdraget har löpt ut. Eftersom lagen saknar vägledning om hur avgiften ska beräknas, regleras detta i avtalet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget innan ett påbörjat samarbete. Det kommer av den anledningen högst sannolikt leda till att avtalen framöver kommer att innehålla en klausul om vad som gäller vid en överrekrytering efter 24 månader. Möjligen att det införs ett ersättningskrav för kundföretaget, eller anser parterna att det har förflutit en tillräckligt lång tidsperiod för att en överrekrytering skäligen bör vara avgiftsfri.

7.3 Potentiella utmaningar för kundföretag

Kundföretaget kan till följd av regeln känna sig tvingade att anställa den bemanningsanställda, trots att de möjligen inte har behov av en permanent anställd på lång sikt. Det resulterar således i ökade kostnader för kundföretaget. Andra ökade kostnader kan tillkomma, såsom för att dokumentera, lagra eller överföra information om den samlade tiden som inhyrda arbetstagare arbetat på kundföretaget via bemanningsföretaget. Det kan diskuteras om regeln anses vara proportionerlig i relation till att den har en betydlig fördel för den anställda, vilket är att denna ska ges en tillsvidareanställning i kundföretaget, och att det syftet överväger de ökade administrativa kostnaderna för kundföretaget. Det kan även ifrågasättas om regeln är proportionerlig med hänsyn till vilka risker för intrång i den personliga integriteten som administrationen om de inhyrda arbetstagarna kan innebära. På grund av den omfattande databehandling som krävs för att sammanställa personlighetsuppgifter, anställningstid och genomföra övergången från en tillsvidareanställning till en annan, kan det argumenteras för att regeln inte är proportionerlig i förhållande till de faktiska konsekvenserna. Troligen hjälper bemanningsföretagen till med administration om uppdragslängden för varje inhyrd arbetstagare, men till syvende och sist är det kundföretagets ansvar att vara medvetna om när 24-månadersperioden passerar. Det är inte heller skäligen att bemanningsföretag har en skyldighet att upplysa kundföretag om en

inhyrd arbetstagare sammanlagt hyrs ut 24 månader till samma kund, men av olika bemanningsföretag inom loppet av 36 månader.

Vidare kan det bli problematiskt för kundföretaget att det tidsintervall på 36 månader som regeln specificerar, innebär en skyldighet att erbjuda anställning uppstår även om den anställda inte har arbetat på kundföretaget i 24 månader under en sammanhängande period. Det innebär att regeln tillämpas även om den anställda är på kundföretaget i 12 månader år ett och 12 månader år tre. Den enda tillförlitliga lösningen på att sammanställa den informationen är att kundföretaget noggrant dokumenterar arbetstiden för varje enskild bemanningsanställd och har informationen tillgänglig även efter att den inhyrda avslutat sitt uppdrag. Om det strider mot GDPR är vidare en annan fråga och inte av denna uppsats syfte att undersöka.

Det kan vidare uppstå en viss problematik med att fastställa vilka inhyrda arbetstagare som faktiskt omfattas av uthyrningslagen och således den nya regeln, särskilt i förhållande till de som inte är inhyrda av typiska bemanningsföretag. Om kundföretaget inte vill riskera att den inhyrda räknas som bemanningsanställd vid en period som sträcker sig längre än 24 månader, behöver de vara tydliga i avtalet samt undvika att utöva för mycket kontroll och ledning gentemot den inhyrda arbetstagaren. Slutligen finns det en risk att kundföretag blir mer restriktiva när det gäller att hyra in arbetstagare framöver, eftersom regeln kan upplevas som otydlig och oönskad. Det påverkar deras möjlighet att ta in flexibla arbetsresurser vid behov.

8. Avslutande ord

Införandet av 12 a § uthyrningslagen har en välvillig intention att förstärka anställningstryggheten för bemanningsanställda, en arbetstagargrupp som historiskt sett har betraktats som mer sårbar och utsatt. Flera indikationer finns dock som tyder på att regeln inte alltid kommer att gynna bemanningsanställda. De som redan har en typisk trygg situation med en heltids- och tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget och som arbetar på ett och samma kundföretag, har större potential att omfattas av regeln. Det innebär att de anställda med mindre trygga anställningsformer, såsom exempelvis intermittenta anställningar, har mindre potential att omfattas. Om en överrekrytering blir aktuell resulterar det i en försämrad position i förhållande till turordningen och en minskad möjlighet till företrädesrätt. Det kan även konstateras att risken finns att denna regel inte kommer tillämpas särskilt frekvent i överhuvudtaget, vilket i sin tur inte resulterar i någon verklig förbättring av situationen för inhyrda arbetstagare.

Det ska poängteras att 12 a § uthyrningslagen är semidispositiv och således lämnas ett visst utrymme för kollektivavtalen att anpassa bestämmelsen efter branschen. Jag anser att det är viktigt att upprätthålla respekt och förtroende för den kollektivavtalsmodellen, utan att utfärda alltför ingående detaljbestämmelser i lag. Följaktligen är det väsentligt att avtalen utvecklas för att anpassas till de aktuella villkoren som skett på arbetsmarknaden samt att de kompletterar och tydliggör de osäkra förhållanden som uppstår på grund av bristen på vägledning från regeln. Efter 1 oktober 2024 bör de faktiska konsekvenserna på arbetsmarknaden undersökas. Detta kan ske genom att övervaka antalet inhyrda arbetstagare som blir erbjudna tillsvidareanställningar och analysera eventuella skillnader av arbetsvillkor, samt hur bemannings- och kundföretag anpassar sig till regeln. Mot bakgrund av det nyliga ikraftträdandet av 12 a § uthyrningslagen och dess något vagt formulerade natur finns det, förutom en anpassning av kollektivavtalen, ett behov av ytterligare klargörande genom praxis.

En förhoppning är att regeln bidrar till en tryggare arbetsmarknad, i synnerlighet för de arbetstagargrupper som har osäkra anställningsvillkor. Emellertid finns det omständigheter som motsäger detta. Denna uppsats lämnar utrymme till ytterligare studier som ämnar att utvärdera om regeln leder till en ökad anställningstrygghet, eller om den snarare skapar negativa konsekvenser för parterna och arbetsmarknaden som helhet.

Käll- och litteraturförteckning

Artiklar

Berglund, Tomas, Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Alfonsson, Johan.

Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation. Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr. 2 (2017)

Contouris, Nicola och Horton, Rachel, *The temporary agency work directive: another broken promise?* Industrial Law Journal, september 2009, s.329-338 (2009)

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy. *Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige.* Arbetsmarknad & Arbetsliv nr. 3/4 (2016)

Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann. *Det flexibla svenska anställningsskyddet.* Juridisk tidskrift vid Stockholms Universitet. Nr 2. (2010)

EU-rätt

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

Mål

C-232/20 NP mot Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, dom den 17 mars 2022

C-681/18 JH mot KG, dom den 14 oktober 2020

Kollektivavtal

Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och samtliga LO-förbund, *Bemanningsavtalet.*

Giltighetstid: 2020-12-01 till 2023-04-30. Hämtat från:

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2021/01/kompetensftg-arbetare-kollektivavtal-2020-2023-artnr-6516-2101.pdf>

Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Unionen och Akademikerförbunden.

Bemanningsavtalet, allmänna anställningsvillkor. Giltighetstid: 2020-12-01 till 2023-04-30.

Hämtat från:

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/06/kompetensftg-tjansteman-kollektivavtal-2020-2023-artnr-6512-2201.pdf>

Litteratur

Berg, Annika. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Diss., Lunds universitet (2008)

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur AB (2018)

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, och argumentation*. Tredje upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik AB (2015)

Offentligt tryck

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

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

Proposition 2021/22:176, Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Statens Offentliga Utredningar 2011:5 Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige

Mål

AD 2022 nr 45

Webbsidor

Arbetet. *Bemanningsanställda kan arbeta i 10 år utan att få fast jobb: "Hur kan LO gå med på detta?"*

<https://arbetet.se/2021/12/01/bemanningsanstallda-kan-arbeta-i-10-ar-utan-att-fa-fast-jobb-hur-kan-lo-ga-med-pa-detta/> (Hämtad 2023-05-04)

Kompetensföretagen. *Därför behövs kompetensföretag*. (2021)

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/09/darfor-behovs-kompetensforetag.pdf>
(Hämtad 2023-05-09)

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

<https://www.kompetensforetagen.se/remisser/en-reformerad-arbetsratt-for-flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet-pa-arbetsmarknaden-ds-202117/> (Hämtad: 23-04-28)

Kompetensföretagen. *Konsultundersökningen 2021*.

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2021/09/version-att-anvanda-till-webb-konsultundersokningen-2021-1-1.pdf> (Hämtad 2023-05-09)

Kompetensföretagen. *Om oss*. <https://www.kompetensforetagen.se/om-oss/> (Hämtad: 2023-05-09)

Kompetensföretagen. *Årsrapport 2021*.

https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2022/03/arsrapport_2021_.pdf (Hämtad 2023-05-09)

Sveriges Radio. *Bemanningsföretag kräver "annan sysselsättning" för att erbjuda jobb*.

<https://sverigesradio.se/artikel/6547059> (Hämtad: 2023-05-04)

Teknikföretagen, *Konsultavtalen – så påverkas de av nya bemanningsregeln, 2022*,

<https://t.teknikforetagen.se/foretagarfragor/konsultavtalen-sa-paverkas-de-av-nya-bemanningsregeln/> (Hämtad: 2023-05-22)

Övriga källor

Kompetensföretagen, *Film om inhyrningsbegränsningarna i uthyrningslagen* (2022).

<https://www.kompetensforetagen.se/2022/06/film-om-inhyrningsbegransningarna/> (Hämtad: 2023-05-15)

Sveriges riksdag, Faktaunderlag 24 maj 2019 - Flexicurity. *Flexicurity – begrepp samt exempel från andra länder* (2019).

<https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/block/aktualitetsblock/arbetsmarknadsdepartementet/trygghet-och-omstallning/flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet.pdf>

(Hämtad: 2023-05-15)