



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HARM02  
Magisteruppsats i arbetsrätt

VT2009

# Bemanningsbranschens utveckling och framtid

## - analys av direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Maja Alemar

# Förord

Min magisteruppsats är nu slutförd och jag vill av den orsaken tacka alla som har varit med och bidragit till att uppsatsen har kunnat färdigställas. Jag vill börja med att tacka min handledare professor Reinhold Fahlbeck för god vägledning och tillgänglighet. Vidare vill jag tacka samtliga intervjuade personer: Henrik Bäckström, Malin Eduards, Henrik Löfgren samt Mats Pahlman. Ni har alla bidragit med mycket värdefull kunskap som varit väsentlig för denna uppsats!

Slutligen vill jag framföra ett tack till min familj och vänner som på olika sätt stöttat mig under hela studietiden!

Lund den 21 maj 2009

*Maja Alemar*

# Sammanfattning

Uthyrning av arbetskraft legaliserades 1992 i Sverige och utvecklingen har därefter varit kraftig. Ett EU-direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag röstades igenom av EU-parlamentet 2008. Det så kallade bemanningsdirektivet innehåller en princip om likabehandling av anställda i bemanningsbranschen. Bestämmelsen innebär att grundläggande arbets- och anställningsvillkor för en uthyrd arbetstagare ska vara motsvarande de som gäller vid anställning i kundföretaget för likvärdig tjänst.

Det går att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom lösningar i nationella kollektivavtal, under förutsättning att det övergripande skyddet av de uthyrda arbetstagarna respekteras, och att de inte bryter mot EG-rätten. Direktivet har mottagits med skilda meningar på den svenska arbetsmarknaden. En inställning är att direktivet utgör ett hot mot den så kallade svenska modellen, där lön och anställningsvillkor bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Denna förhandlingsrätt kan fråntas bemanningsbranschens parter i och med bemanningsdirektivet. Den andra uppfattningen ser positivt på direktivet som kommer att bidra till en rättvisare konkurrens och en ökad social trygghet för inhyrda arbetstagare.

Syftet med uppsatsen är att analysera samt kartlägga bemanningsbranschens utveckling och framtidsutsikt. Tyngdpunkten kommer att ligga på hur bemanningsbranschen kommer att påverkas av de nya reglerna på området och hur implementeringen kommer att verkställas.

**Nyckelord:** bemanningsdirektiv, bemanningsföretag, likabehandling, uthyrning av arbetskraft.

# Abstract

Temporary employment was legalized in 1992 in Sweden and the development has since been strong. A Euro directive on working conditions for temporary workers was passed by the European Parliament in 2008. The directive on temporary agency work contains a principle of equal treatment of employees in the temporary-work agencies. This provision means that the basic working and employment conditions for temporary agency workers should be similar to those applicable to employment in the customer company for equivalent service.

It is possible to derogate from the principle of equal treatment by solutions in the national collective agreement, provided that the overall protections of the leased workers are respected, and that they do not violate EC law. The directive has been received with differing opinions on the Swedish labour market. One view is that the directive constitutes a threat to the so-called Swedish model, where wages and employment conditions are determined by negotiations between both sides of the labour market. This negotiation can be deprived the parties of the temporary-work agencies due to the manning directive. An alternative view is in favour of the directive, which will contribute to a fairer competition and greater social security for temporary workers.

The purpose of the paper is to analyze and identify development and future prospects of the temporary-work agencies. It will focus on how the temporary-work agencies will be affected by the new regulations in the area and how the implementation will be executed.

**Keywords:** directive on temporary agency work, temporary-work agency, equal treatment, temporary employment.

# Innehåll

<b>1. INLEDNING</b>	<b>8</b>
1.1. Introduktion	8
1.2. Syfte och avgränsning	9
1.3. Metod och material	10
1.4. Disposition	12
<b>2. BEMANNINGSBRANSCHENS UTVECKLING</b>	<b>13</b>
2.1. Tidigare lagstiftning	13
2.1.1. Lag (1935:113) med bestämmelser om arbetsförmedling	13
2.1.2. Lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft	14
2.1.3. Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft	14
2.2. Allmänna förhållningsregler	15
<b>3. BEMANNINGSARBETETS FÖREKOMST IDAG SAMT ORGANISATION</b>	<b>17</b>
3.1. Bemanningsbranschens tillväxt	17
3.2. Bemanningsbranschens organisation	18
3.2.1. Bemanningsföretagen	18
3.2.2. Auktorisation	19
3.3. Bemanningsbranschens kollektivavtal	20
3.3.1. Tjänstemannaavtalet	22
3.3.2. Arbetaravtalet	23
3.3.3. Bemanningsavtal Vårdförbundet	24
<b>4. BEMANNINGSDIREKTIVET</b>	<b>25</b>
4.1. Bakgrund	25
4.2. Bemanningdirektivets utformning	27
4.2.1. Skäl till direktivet	27
4.2.2. Direktivets allmänna bestämmelser	28
4.2.2.1. Artikel 1: Tillämpningsområde	28
4.2.2.2. Artikel 2: Syfte	28
4.2.2.3. Artikel 3: Definitioner	29
4.2.2.4. Artikel 4: Översyn av begränsningar eller förbud	29
4.2.3. Arbets- och anställningsvillkor	30
4.2.3.1. Artikel 5: Likabehandlingsprincipen	30
4.2.3.2. Artikel 6: Tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning	31
4.2.3.3. Artikel 7: Representation för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag	32

4.2.2.4. Artikel 8: Information till arbetstagarrepresentanter	33
4.2.3. Slutbestämmelser	33
4.2.3.1. Artikel 9: Minimikrav	33
4.2.3.3. Artikel 11: Genomförande	34
4.2.3.4. Artikel 12: Översyn av kommissionen	34
4.2.3.5. Artikel 13: Ikraftträdande	34
4.2.3.6. Artikel 14: Adressater	35
<b>4.3 Gällande svensk reglering på motsvarande områden</b>	<b>35</b>
<b>5. ANALYS AV BEMANNINGSDIREKTIVET</b>	<b>39</b>
5.1. Finns det ett behov i den svenska bemanningsbranschen för de regleringar som hittas i bemanningsdirektivet?	39
5.2. Hur kommer implementeringsprocessen av bemanningsdirektivet att verkställas?	41
5.3. Vilka är fördelarna respektive nackdelarna med bemanningsdirektivet?	43
<b>6. AVSLUTANDE REFLEKTIONER</b>	<b>46</b>
<b>7. KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>52</b>
<b>BILAGA</b>	<b>56</b>

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
CIETT	International Confederation of Temporary Work Business
EG	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EUTC	European Utilities Telecom Council
GFL	Genomsnittligt förtjänstläge
HTF	Handelsanställdas förbund
ILO	International Labour Organization (Internationella arbetstagarorganisationen)
ITP	Industrins och handelns tilläggspension
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SOU	Statens Offentliga Utredningar
SPUR	Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1. Inledning

## 1.1. Introduktion

Bemanningsarbete är en sysselsättningsform som är relativt ny i Sverige. Bemanningsbranschen reglerades fram till 1992 i 1935 års arbetsförmedlingslag, som kontrollerade uthyrning av arbetskraft och privat arbetsförmedling i förvärvssyfte. Tillsammans med ILO-konvention nr 96 hindrade arbetsförmedlingslagen utvecklingen av en bransch vars verksamhet alltmer efterfrågades.<sup>1</sup> Det var inte förrän i början av 1990-talet som det blev tillåtet att hyra ut arbetskraft och då som ett resultat av det uppenbara behov som förelåg av denna verksamhetsform. I den nu gällande lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft definieras uthyrning av arbetskraft som ”ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet”.<sup>2</sup> En kraftig ökning av uthyrning av arbetskraft har skett både i Sverige samt internationellt och verksamheten har dessutom spridit sig till de flesta yrkeskategorier. Bemanningsföretag anlitas ofta av företag som av olika anledningar har ett tillfälligt behov av förstärkning i sin personalstyrka. Många företag föredrar då att lösa detta behov genom att hyra in personal utifrån istället för genom en korttidsanställning. Karaktäristiskt för arbetskraftsuthyrning är att det föreligger ett trepartsförhållande. Arbetstagaren har två motparter där bemanningsföretaget är arbetstagarens egentliga avtalspart medan själva arbetsprestationen utförs hos den som hyr in arbetskraften. I och med att arbetet utförs hos någon annan än den som har det huvudsakliga ansvaret blir det svårare att kontrollera att arbetstagarens rättigheter iakttas.<sup>3</sup>

Ett EU-direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag röstades igenom 2008. Det antagna direktivet innehåller en likabehandlingsprincip. Bestämmelsen innebär att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som dem som anställts direkt av kundföretaget för samma tjänst. Det går att

---

<sup>1</sup> SOU 1992:116, s. 23.

<sup>2</sup> 2 § Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

<sup>3</sup> Bergström et al. 2007, s. 14 f.



göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom lösningar i nationella kollektivavtal under förutsättning att det övergripande skyddet av de uthyrda arbetstagarna respekteras och att de inte bryter mot EG-rätten. Direktivet har mottagits med skilda meningar på den svenska arbetsmarknaden. En inställning är att direktivet utgör ett hot mot den så kallade svenska modellen där lön och anställningsvillkor bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Denna förhandlingsrätt kan fräntas bemanningsbranschens parter i och med bemanningsdirektivet. Den andra uppfattningen ser positivt på direktivet som kommer att bidra till en rättvisare konkurrens och en ökad social trygghet för inhyrda arbetstagare.

## 1.2. Syfte och avgränsning

De svenska bemanningsföretagen har flera funktioner på arbetsmarknaden. Uthyrning av arbetskraft är en av de verksamheter som de bedriver, entreprenader en annan. Den främsta skillnaden mellan dessa två verksamheter är vem som svarar för arbetsledningen. Vid uthyrning av arbetskraft är kundföretaget ansvariga för arbetsledningen och bemanningsföretaget behöver endast ställa arbetskraft till förfogande. Vid entreprenadverksamhet innehar bemanningsföretaget ett större ansvar då det åligger dem att svara för arbetsledningen. Ytterligare två stora verksamhetsområden för bemanningsbranschen är outsourcing och rekrytering.<sup>4</sup> Det dominerande området är dock uthyrning av personal och det är endast den del av bemanningsföretagens verksamhet som kommer att avhandlas i denna uppsats.

Uppsatsen kommer att behandla det nya bemanningsdirektiv som antogs 2008 av Europaparlamentet. Direktivet innehåller en likabehandlingsprincip som innebär att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de som anställts direkt av kundföretaget för samma tjänst. Jag kommer att analysera samt kartlägga bemanningsbranschens utveckling, situation idag och framtidsutsikt. Tyngdpunkten kommer att ligga på hur bemanningsbranschen kommer att påverkas av de nya reglerna på området och hur implementeringen kommer att genomföras.

---

<sup>4</sup> Åberg 2008, s 17.

Mina frågeställningar som jag avser att undersöka är:

- Finns det ett behov i den svenska bemanningsbranschen för de regleringar som hittas i bemanningsdirektivet?
- Hur kommer implementeringsprocessen av bemanningsdirektivet att verkställas?
- Vilka är fördelarna respektive nackdelarna med bemanningsdirektivet?

### 1.3. Metod och material

Som utgångspunkt för min uppsats har jag använt mig av en traditionell rättsdogmatisk metod för att utreda gällande rätt på nationell nivå och till viss del inom EU. Metoden innebär ett bearbetande av förarbeten, lagtext, praxis samt doktrin.<sup>5</sup> För att belysa den aktuella debatten i Sverige har jag dessutom använt mig av artiklar, relevanta hemsidor, utredningar samt intervjuer med representanter för arbetsmarknadens parter.

Efter att ha genomfört ett flertal telefonintervjuer med insatta arbetsmarknadsparter har jag erhållit parternas ställning till bemanningsdirektivet och dess implementering. Intervjuer har genomförts med representanter från såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Från arbetstagersidan har jag samtalat med Håkan Löfgren, som är ombudsman på LO samt ombudsman Mats Pahlman från Unionen. Båda är väl insatta i bemanningsbranschen, då de har varit med om att förhandla fram aktuella kollektivavtal. På arbetsgivarsidan har jag varit i kontakt med bemanningsföretaget Academic Works<sup>6</sup> arbetsrättschef Malin Eduards samt Henrik Bäckström som är förbundsdirektör på Bemanningsföretagen. De frågor som ställts har berört bemanningsdirektivet och har följt en enhetlig mall. Jag vill uppmärksamma att jag är medveten om problematiken runt tillförlitligheten av det insamlade materialet eftersom jag har delgivit en stor del av information från arbetsmarknadens parter. För att minimera riskerna att en viss

---

<sup>5</sup> Lehrberg, 2006, s 18.

<sup>6</sup> Academic Work är ett av Sveriges ledande bemanningsföretag. Företaget är inriktade på studentbemanning och är störst i Norden på detta område.

subjektivitet eller ensidighet uppstår har information inhämtats från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Valet av respondenter har styrts av att få med de mest centrala aktörerna.

Vid genomförandet valde jag den riktat öppna intervjun som intervjuform. Intervjun kännetecknas av att intervjuaren har bestämt temat som respondenten ska tala om, medan det är respondenten som definierar fenomenet.<sup>7</sup> Intervjumallen jag använt mig av är enhetlig och har använts likvärdigt vid alla intervjutillfällena. Jag bestämde således vilka teman jag ville att respondenten skulle samtala om före intervjun. Intervjumallen fungerade som ett stöd för mig under intervjuerna och sändes ut till alla respondenterna några timmar innan intervjuerna genomfördes. Under samtalet valde jag att anteckna samt spela in intervjun med hjälp av den inspelningsbara mobilfunktionen på telefonen. Jag var noggrann med att be om tillåtelse till inspelning av intervjun för att i efterhand dokumentera allt som framfördes. Det finns möjlighet att ändra ordningen av frågorna i den riktat öppna intervjun. Detta tillämpades för att frågorna skulle få en mer logisk följd, t.ex. om respondenten redan besvarat en fråga tidigare under intervjun. Efter några av respondenternas uttalanden ställdes även följdfrågor för att öka förståelsen för svaren.<sup>8</sup> Alla intervjuerna genomfördes över telefon och varade i genomsnitt 25 minuter. Jag har valt att bifoga intervjumallen trots att inte alla frågorna som står i mallen är relevanta utifrån mitt syfte. Frågan angående relationen mellan utstationeringsdirektivet och bemanningsdirektivet har jag valt att inte behandla vidare även om frågan ställdes till respondenterna.

Jag vill även påpeka att alla intervjuade pratade utifrån hela organisationens officiella ställning förutom ombudsman Mats Pahlman från Unionen. Unionen har enligt Pahlman inte någon officiell ställning. Mats uttalade sig därför som enskild anställd och hans uppfattningar kan ses utifrån hans roll som ombudsman för Unionen med organisationens grundåsikter i beaktning.

Avhandlingen "*Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling*" skriven av Annika Berg vid Lunds Universitet har jag till viss del använt som grund för ämnet. Jag har även använt mig av de svenska parternas egen reglering av bemanningsarbetandes arbets- och anställningsvillkor. De tre

---

<sup>7</sup> Lantz 2007, s 53.

<sup>8</sup> Lantz 2007, s 59.

centrala kollektivavtalen för bemanningssektorn är avtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen samt Akademikerförbunden, avtalet mellan Bemanningsföretagen och samtliga LO-förbund och avtalet mellan Bemanningsföretaget och Vårdförbundet.

## **1.4. Disposition**

Kapitel två inleds med en kort historik av bemanningsbranschens utveckling i Sverige. Därefter redogörs för allmänna förhållningsregler till dagens lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. I kapitel tre ges en sammanfattning av bemanningsarbetets förekomst idag och dess organisation samt gällande kollektivavtal för branschen presenteras.

I det fjärde kapitlet beskrivs bemanningsdirektivets bakgrund och dess utformning. Kapitlet avslutas med en beskrivning över dagens svenska reglering på motsvarande områden. Kapitel fem innehåller en analys av bemanningsdirektivet där jag utgår ifrån mina frågeställningar och sammanfattar intervjuerna med arbetsmarknadens parter. Det sjätte och slutgiltiga kapitlet i denna uppsats innehåller avslutande reflektioner där jag valt ut delar ur uppsatsen som jag anser kräver ytterligare behandling. Utifrån de tidigare deskriptiva kapitlen försöker jag dra slutsatser rörande bemanningsdirektivets fördelar och nackdelar samt dess implementering och påverkan på bemanningsbranschen.

## 2. Bemanningsbranschens utveckling

*Fram till i början av 1990-talet var uthyrning av arbetskraft och privat arbetsförmedling i princip förbjudet i Sverige. 1992 och 1993 genomfördes avregleringar och resultatet blev en stark tillväxtkraft av bemanningsbranschen. I detta kapitel kommer jag att redogöra för tidigare lagstiftning och utveckling av bemanningsbranschen.*

### 2.1. Tidigare lagstiftning

Privat arbetsförmedling har varit etablerad sedan 1700-talet. Offentligt reglerad blev privat arbetsförmedling första gången 1884 genom kungörelse: ”kommissionärer för anskaffande åt tjenstehjon och andra af anställning inom eller utom riket”. 1916 ersattes regleringen med en ny kungörelse som krävde tillstånd för att bedriva förmedling av arbete och redovisningsskyldighet av uppburna avgifter förelåg.<sup>9</sup>

#### 2.1.1. Lag (1935:113) med bestämmelser om arbetsförmedling

Kritiken mot de privata kommissionärerna ökade och med anledning av detta beslutade riksdagen att anta en arbetsförmedlingslag år 1935. Därmed infördes i lagen (1935:113) ett förbud mot att nyetablera privata arbetsförmedlingar med vinstsyfte. Lagen grundades på den konvention (nr 34) angående avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer som antagits av ILO-konferensen år 1933, vilken Sverige tillsammans med fem andra stater ratificerade.<sup>10</sup> Det skulle emellertid finnas en möjlighet för avgiftskrävande arbetsförmedlingar som drevs utan förvärvssyfte att ansöka om tillstånd från nationell myndighet för bedrivande av verksamheten. Sedan lång tid tillbaka regleras de närbesläktade företeelserna arbetskraftstuthyrning och arbetsförmedling i gemensam

---

<sup>9</sup> SOU 1992:116, s.21 f.

<sup>10</sup> SOU 1992:116, s. 23.

lagstiftning. Uthyrning av arbetskraft benämndes som arbetsförmedling enligt tidigare lagstiftning.<sup>11</sup>

### **2.1.2. Lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft**

Genom lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft skildes verksamhet som avsåg uthyrning av arbetskraft från verksamhet som avsåg renodlad arbetsförmedling. Lagstiftaren ville således legalisera uthyrningsverksamhet samtidigt som man ville behålla ett förbud mot vinstsyftande förmedling i andra former. En viss legalisering ansågs nödvändig för att möta de krav på flexibilitet som näringslivet krävde.<sup>12</sup> 1991 års lag byggde på att AMS skulle utöva aktiv tillsyn över efterlevnaden av lagen. Det var straffbelagt med böter att bedriva arbetsförmedling i strid mot lagen och när det gällde arbetsförmedling, i förvärvssyfte utan tillstånd, var sanktionen fängelse i högst sex månader.<sup>13</sup>

### **2.1.3. Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft**

1992 sade Sverige upp ILO:s konvention nr 96 om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer och syftet var att möjliggöra en legalisering även av arbetsförmedling i förvärvssyfte.<sup>14</sup> En ny lag (1993:440) angående privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft antogs 1993 och är fortfarande gällande. De regler som begränsat bemanningsarbetsgivares möjligheter i förhållande till andra arbetsgivare att ingå avtal om tidsbegränsad anställning avskaffades genom 1993 års lag.<sup>15</sup> Det främsta syftet med lagen är att främja produktivitet och konkurrens i den svenska ekonomin genom att göra den svenska arbetsmarknaden mer flexibel och effektiv. Grundtanken

---

<sup>11</sup> Berg 2008, s. 108.

<sup>12</sup> Ds 1989:30 s. 77.

<sup>13</sup> 12-15 § § lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

<sup>14</sup> Prop. 1991/92:89, s. 4 f.

<sup>15</sup> Berg 2008, s. 113.

är att större frihet för berörda parter samt förhindrande av samhällets ingripande, skall bidra till att målet uppfylls.<sup>16</sup>

Skälen till att legaliseringen dröjde ända till 1990-talet i Sverige är flera. Fahlbeck menar att det har funnits en skiljelinje mellan de politiska blocken när de gällt inställningen till arbetskraftsuthyrning. Den socialdemokratiska regeringen inledde avregleringen mot bakgrund av att de yttre förutsättningarna förändrats men detta skedde utan något större entusiasm.<sup>17</sup> Berg sammanfattar bakgrunden till den svenska legaliseringen med att efterfrågan på privata bemanningstjänster ökat och samhället i form av lagstiftaren har anpassat sig till denna utveckling. Utvecklingen har även sammanfallit med att EG-rättens konkurrensregler prövats och konstaterats vara i konflikt med nationella regler om privat arbetsförmedling baserade på konvention nr 96. Lagstiftningsprocessen i EU om flexibelt arbete samt en ny ILO-konvention om privata bemanningsdirektiv har i tid också sammanfallit med utvecklingen. Berg menar även att den fulla sysselsättningens epok numera ligger ganska långt tillbaka i tiden. Flexibelt arbete kommer troligen att välkomnas i större utsträckning än tidigare i den mån det kan förväntas bidra till fler sysselsättningstillfällen.<sup>18</sup>

## 2.2. Allmänna förhållningsregler

Den nuvarande lagen kontrolleras genom straffrättsliga bestämmelser om böter och fängelsestraff vid brott mot lagens materiella regler. Den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft får inte begära, avtala om, eller ta emot ersättning av arbets sökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete.<sup>19</sup> Lagens strängaste sanktion är böter eller fängelse i högst 6 månader. Detta kan den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot denna bestämmelse dömas till. Betalning får alltså endast tas av den part som söker arbetskraft att anställa eller hyra in. Den som bedriver uthyrning av arbetskraft har ytterligare två förhållningsregler att följa. I 4 § 1p. lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft finns en regel som förbjuder

---

<sup>16</sup> Fahlbeck, 1995, s 599.

<sup>17</sup> Fahlbeck 1995 s. 590 ff.

<sup>18</sup> Berg 2008, s. 177.

<sup>19</sup> 6 § lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

bemanningsarbetsgivare att hindra arbetskraften till att gå vidare till anställning hos bemanningsföretagets kunder. Den andra förhållningsregeln är ett begränsat förbud mot att hyra ut arbetstagare till tidigare arbetsgivare och föreskrivs i 4 § 2p. lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Enligt förarbetena är syftena med regeln att motverka försök till kringgående av arbetsrättslig lagstiftning samt att motverka oönskad rekryteringsverksamhet från uthyrningsföretagens sida.<sup>20</sup> Det har klargjorts genom en omtalad dom från Arbetsdomstolen (AD 2003 nr 4) att en arbetsgivare har rätt till att hyra in personal även om tidigare anställda har företrädesrätt, förutsatt att inte inhyrningen sker för att kringgå anställningsskyddslagen. Det framgår av domstolens uttalande att det inte finns något generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under den tid som tidigare anställda har företrädesrätt till anställning.<sup>21</sup>

Under åren 1996 fram till våren 1998 utvärderades och analyserades effekter och konsekvenser av avregleringen. Proceduren verkställdes av arbetsförmedlingsmonopolet och fick namnet Rosengrenutredningen. Slutbetänkandet SOU 1997:58 föreslog bland annat en uppdelning i en lag om privat arbetsförmedling och en om personaluthyrning. Lagtexten skulle också bli annorlunda så att lagen inte förhindrar en sund och seriös utveckling av branschen. Rosengrenutredningen menade att branschen i stort sett fungerade utmärkt och att det inte fanns några övergripande problem. Vidare konstaterade utredningen att det inte fanns några belägg för att uthyrningsföretagen tränger undan ordinarie jobb hos kundföretagen utan tvärtom frambringat branschen nya jobb.

I vårpropositionen 1998 rapporterade regeringen att de inte hade för avsikt att besluta om en ny lag för personaluthyrningsföretagen. Anledningen var att frivillig auktorisation och kollektivavtal användes mer frekvent inom branschen. Regeringen betonade dock att de grundligt ska följa utvecklingen och vid behov föreslå ny lagstiftning.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Prop. 1990/91:124, s. 55.

<sup>21</sup> AD 2003:4.

<sup>22</sup> Prop. 1997/98:150.



# 3. Bemanningsarbetets förekomst idag samt organisation

*Detta kapitel riktar in sig på bemanningsbranschens tillväxt, organisation, auktorisation och gällande kollektivavtal för branschen. De tre centrala kollektivavtalen för bemanningssektorn är avtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen samt Akademikerförbunden, avtalet mellan Bemanningsföretagen och samtliga LO-förbund och avtalet mellan Bemanningsföretaget och Vårdförbundet.*

## 3.1. Bemanningsbranschens tillväxt

Under 1990-talet har bemanningsverksamheten, framförallt uthyrningsverksamhet, haft en stark tillväxttakt både i Sverige och internationellt. 2008 arbetade 1,3 procent av den sysselsatta svenska befolkningen genom ett bemanningsföretag.<sup>23</sup> Enligt AMS rapport från 1999 beräknas det att bemanningsbranschen till följd av hög personalomsättning sysselsätter två till tre gånger fler personer varje år än vad som motsvarar andelen bemanningsverksamma vid ett enskilt mättillfälle under året.<sup>24</sup> Enligt CIETT sysselsattes i genomsnitt 2,8 miljoner människor dagligen i Europa genom ett bemanningsföretag under 2001, vilket enligt organisationen representerade över 7 miljoner personer sett över hela året eller 1,9 procent av arbetskraften i EU.<sup>25</sup> Enligt AMS rapport ökade bemanningsföretagens omsättning inom EU med 80 procent mellan 1992 och 1996. Ökningstakten uppskattades ha fortsatt i samma takt därefter.<sup>26</sup> Det är vanligast med användande av inhyrd arbetskraft på större arbetsplatser samt inom storstadsregioner. Bemanningsbranschen dominerar även inom vissa näringsgrenar.<sup>27</sup> Enligt Håkanssons och Isidorssons studie av användningen av inhyrd arbetskraft på svensk arbetsmarknad tio år efter

---

<sup>23</sup> [www.bemanningsforetagen.se](http://www.bemanningsforetagen.se).

<sup>24</sup> AMS arbetsmarknadsservice 1999, s. 3f.

<sup>25</sup> Berg 2008, s. 41.

<sup>26</sup> AMS arbetsmarknadsservice 1999, s. 3f.

<sup>27</sup> Berg 2008, s. 42.

legaliseringen, använde vart femte arbetsställe med 20-99 anställda inhyrd arbetskraft under en tolv månadersperiod. I organisationer med minst 100 anställda var andelen som använder sig av inhyrd arbetskraft över 40 procent.<sup>28</sup>

Tillväxten för bemanningstjänster drivs av att kunderna renodlar och effektiviserar sina verksamheter för att möta den ökande konkurrensen i globaliseringens fotspår. Företagen vill öka flexibiliteten och detta leder till ökad efterfrågan på inhyrd arbetskraft för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar. Det blir också allt vanligare att företag, för att få större flexibilitet, väljer att ständigt täcka in delar av sitt personalbehov med hjälp av inhyrda resurskonsulter.<sup>29</sup>

## **3.2. Bemanningsbranschens organisation**

### **3.2.1 Bemanningsföretagen**

Bemanningsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation riktad till företag med verksamhet inom personaluthyrning, entreprenad, rekrytering, omställning och jobbförmedling. Fram till 1 oktober 2003 var Branschförbundet SPUR (Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet) bemanningsföretagens branschorganisation. 2004 gick branschorganisationen SPUR samman med bemanningsföretagen i Almega. Den nya organisationen döptes till Bemanningsföretagen och ingår i Almega som är en organisation för tjänsteföretagare i Sverige. Det är drygt 380 företag som innehar medlemskap i Bemanningsföretagen.

Bemanningsföretagen är även medlem i den Europeiska organisation CIETT (International Confederation of Temporary Work Business). CIETT organiserar 21 nationella bemanningsorganisationer och här ingår bland annat sex av världens största bemanningsföretag.

---

<sup>28</sup> Berg 2008, s. 181.

<sup>29</sup> Åberg 2008, s 38.

CIETT arbetar för att utveckla branschens möjligheter på de europeiska arbetsmarknaderna och bevakar branschens intressen i EU.<sup>30</sup>

### **3.2.2. Auktorisation**

Bemanningsföretagen erbjuder tillsammans med LO, Unionen och Akademikerförbunden medlemsföretagen att ansöka om auktorisation. Det är en garanti för bemanningsföretagens kunder att den organisation de anlitar är seriös samt följer lagar och regler vilket säkerställs genom auktorisationsprocessen. Om dispens ej givits måste företagen vara bundna av kollektivavtal för att kunna bli auktoriserade. Dispens kan ges när kollektivavtal saknas för ett särskilt verksamhetsområde. Alla företag som önskar vara medlemmar i bemanningsföretagen måste sedan februari 2008 vara auktoriserade.<sup>31</sup> Ett av kraven för auktorisation av bemanningsföretag är att företaget tillämpar standardavtalet Allmänna bestämmelser personaluthyrning i avtalsrelationen med beställare. Standardavtalet innehåller leveransvillkor och benämns som ABPU-04.<sup>32</sup>

Auktoriserade bemanningsföretag är skyldiga att följa bemanningsföretagens etiska regler. Auktorisation av bemanningsföretagen sker genom en nämnd bestående av Bemanningsföretagen, Unionen och LO. Ordförande för auktorisationsnämnden är opartisk. Auktorisationen är tidsbegränsad och lämnas för ett år i taget. De etiska reglerna fokuserar bland annat på att medarbetare samt kandidater inte ska diskrimineras utan bedömas och väljas enbart efter kompetens. Bemanningsföretagen ska tillämpa de anställnings- och arbetsvillkor som avtalats i branschen samt säkerställa underleverantörens och samarbetspartners seriositet. Bemanningsföretagen ska även medverka till utveckling av kollektivavtal och samhällliga regleringar på arbetsmarknaden. Slutligen bör nämnas att bemanningsföretagen ska hålla sig neutrala vid eventuella arbetsmarknadskonflikter. Bemanningsföretagens etiska regler ska vara ett etiskt och moraliskt stöd för organisationens medlemmar och deras anställda. För utomstående ska reglerna ge en uttrycklig och tydlig förklaring av hur bemanningsföretagen ser på sin roll

---

<sup>30</sup> [www.bemanningsforetagen.se](http://www.bemanningsforetagen.se).

<sup>31</sup> Berg 2008, s 42.

<sup>32</sup> Bemanningsföretagen, Allmänna bestämmelser personaluthyrning (leveransvillkor) ABPU-04.

inom den svenska arbetsmarknaden. Bemanningföretagens gemensamma ledord är ”*kompetens, kvalitet och samhällsansvar.*”<sup>33</sup>

### **3.3. Bemanningsbranschens kollektivavtal**

Kollektivavtalen inom bemanningsbranschen etablerades under början av 1990-talet. Istället för att reglera genom lag lämnade staten över ansvaret till arbetsmarknadens parter att komma överens om hur bemanningsverksamheten skulle fungera. Avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet och den utökade förekomsten av bemanningföretag genererade till en debatt. Den pågående diskussionen bidrog till att fackföreningarna såg sig tvungna till tecknande av kollektivavtal för att skapa bättre villkor för de anställda i branschen. För bemanningsbranschens företrädare var tecknandet av kollektivavtal inte uteslutande ett sätt att gå fackets krav tillmötes, utan även ett sätt att motverka kritik för att på så sätt underlätta för kunderna att köpa deras tjänster. I enlighet med svensk tradition kallade branschens representanter fackföreningarna till förhandlingar. Den relation mellan parterna som etablerades under förhandlingarna är dock långt ifrån den traditionella formen. Till skillnad från vad som brukar vara fallet var det inte facket som var mest angelägna till tecknande av kollektivavtal. Istället var det bemanningsbranschens representanter som hade mest intresse av att finna en överenskommelse medan fackföreningarna enbart gjorde det motvilligt. Detta berodde på att tecknandet av kollektivavtal var ett sätt för bemanningsbranschen att möjliggöra ytterligare expansion samt göra den legitim.<sup>34</sup>

De kollektivavtal för bemanningsbranschen som behandlas i uppsatsen har tecknats mellan Bemanningföretagen och Unionen respektive samtliga fackförbund inom LO. Regler för lönesättning och anställningsform är exempel på bestämmelser som skall finnas med i anställningsavtalet. Inom tjänstemannaområdet tillämpar de svenska bemanningföretagen ofta individuell lönesättning och i vissa fall kan kundföretagets villkor påverka lönen. Inom LO-området gäller emellertid alltid den lön som de anställda vid det inhyrande företaget har. I och med att belastningsgraden kan variera inom bemanningsbranschen betalas ofta en garantilön ut av arbetsgivaren. Denna skall fungera som en inkomsttrygghet de månader som uppdragen är färre

---

<sup>33</sup> [www.bemanningsforetagen.se](http://www.bemanningsforetagen.se).

<sup>34</sup> Bergström et al. 2007, s. 80 ff.

eller inga alls. För att vara berättigad till garantilönen krävs att den anställda har stått till arbetsgivarens förfogande för uthyrning och inte avvisat erbjudna uppdrag. Tillsvidareanställning är huvudregel men det finns möjligheter att i viss utsträckning även avtala om tidsbegränsad anställning.<sup>35</sup>

Det finns flera skäl till att bemanningsbranschspecifik kollektivavtalsreglering är nödvändig. Att vidta kollektivavtal som attraherar rätt medarbetare samt utmynnar i konkurrenskraftiga villkor är ett av Bemanningsföretagens långsiktiga mål.<sup>36</sup> Kollektivavtalen medverkar till att fackföreningarna kan säkerställa ordning på arbetsmarknaden samt är en bidragande orsak till bemanningsbranschens etablering och legitimering.<sup>37</sup>

Villkoren i branschen regleras via kollektivavtal, vilket är ett viktigt verktyg för att värna de anställda. Inom branschen finns många små och några medelstora företag som saknar kollektivavtal. En anledning är att det fortfarande är en relativt ung bransch med många nystartade företag. Om det saknas kollektivavtal på ett företag är medlemmarna där mer utsatta för konjunktursvängningar, eftersom avtalslösa företag inte måste genomföra årliga löneökningar. I en bransch där många företag saknar kollektivavtal finns risk för konkurrens genom dumpning av villkor, det vill säga avtalslösa företag drar ner på sina kostnader genom att strunta i årlig löneökning och pensionspremier (ITP) samt extra föräldralön och kan därmed bjuda under konkurrenterna i upphandlingen. I slutändan är det de anställda och medlemmarna som får betala priset för detta. Att öka antalet bemanningsföretag som har kollektivavtal är en viktig del i arbetet för att öka förtroendet för branschen. Unionen och LO arbetar för att öka antalet bemanningsföretag som har kollektivavtal och öka antalet klubbar och förtroendevalda ute på företagen.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Avtal för tjänstemän mellan Bemanningsföretagen och HTF, (HTF-avtalet), 2 § samt Avtal för bemanningsföretag mellan Bemanningsföretagen och LO-förbunden, (LO-avtalet) 3 §.

<sup>36</sup> Berg 2008, s 254.

<sup>37</sup> Bergström et al. 2007, s. 69.

<sup>38</sup> Åberg 2008, s. 83.

### 3.3.1. Tjänstemannaavtalet

Avtalet omfattar anställda vid företag anslutna till Bemanningföretagen vilka är medlemmar i Unionen (tidigare HTF) eller någon av de tretton arbetstagarorganisationer som ingår i Akademikerförbunden. Unionen är en facklig organisation som är medlem i TCO vars uppgift är att med utgångspunkt i arbetslivet ge röst åt professionella samt välutbildade människors krav på trygghet och välfärd.<sup>39</sup> Tjänstemannaavtalet är ett treårsavtal med giltighet från 1 maj 2007 till sista april 2009. I bemanningsavtalet delas tjänstemän in i grupperna entreprenad, stationära och ambulerande. Med ambulerande tjänstemän avses ”tjänstemän som anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde”.<sup>40</sup> Bilaga ett i 2007 års avtal utgörs av överenskommelse om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän. Arbetstidslagen (1982:673) har avtalats bort helt och parterna är eniga om att deras arbetstidsreglering ligger inom ramen för Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG.<sup>41</sup> En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren eller tjänstemännen inte kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.<sup>42</sup> Avtalet reglerar även allmänna förhållningsregler, uppsägning, lön, ledighet, kompetensutveckling, förhandlingsordning vid rättstvister, giltighetstid samt samverkan inom bemanningsbranschen.

Utöver avtalet om allmänna anställningsvillkor har parterna även träffat ett särskilt löneavtal för samma avtalsperiod.<sup>43</sup> Det finns bestämmelser om lön i båda avtalen men separat reglering för medlemmar i Unionen och Akademikerförbunden återfinns i löneavtalet.<sup>44</sup>

Ambulerande tjänsteman har månadslön som fastställs individuellt. Förutom månadslönen kan ambulerande tjänsteman ha rätt till prestationslön. Parterna har i gällande treårsavtal genomfört en uppgörelse om ett nytt lönesystem för uthyrd personal. Den uthyrda arbetstagaren garanteras en baslön för 133 timmar per månad under de första 18 anställningsmånaderna. Utöver detta

---

<sup>39</sup> [www.tco.se](http://www.tco.se).

<sup>40</sup> § 1.1.3 Bemanningsavtal tjänstemän, 2007-2010.

<sup>41</sup> § 1.1 bilaga 1 (arbetstidsavtal) till Bemanningsavtal tjänstemän, 2007-2010.

<sup>42</sup> § 2.1 Bemanningsavtal tjänstemän, 2007-2010.

<sup>43</sup> Löneavtal, Bemanningföretagen, 2007-2010.

<sup>44</sup> Bilaga 1, Löner Tjänstemannaförbundet HTF, bilaga 2, Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden, bilaga 5, Förhandlingsordning vid lönerevision HTF.

tillkommer en prestationslönedel. När anställningstiden överstiger 18 månader stiger baslönen till att motsvara 150 timmar. De anställda som tidigare erhållit månadslön på heltid har möjlighet att bestämma sig för att behålla månadslönen eller ansluta sig till det nya lönesystemet, vilket kan öka förtjänstmöjligheterna.<sup>45</sup>

### 3.3.2. Arbetaravtalet

Det avtal som beskrivs nedan är ett treårsavtal som gäller från och med den första maj och är gällande till den sista april 2010. LO har en samordnande roll vid förhandlingar om förändringar i kollektivavtalen för de femton förbunden. Det finns 16 kollektivavtal för LO-förbunden, varje förbund har således ett eget avtal men samtliga är likalydande. Det är LO som förhandlar fram avtalet men de är inte berättigade att teckna avtalen för förbunden. De sistnämnda påtecknar således var för sig LO-avtalet.<sup>46</sup>

2007 års avtal kompletteras med fyra bilagor och ett arbetstidsavtal.<sup>47</sup> Arbetstidslagen (1982:673) ersätts i sin helhet utav arbetstidsavtalet.<sup>48</sup> Avtalet behandlar även arbetets ledning, anställningen arbetstid, garanterad lön och ersättning under ej utbokad tid. Även traktamentsersättningar, permission, semester, arbetsmiljöansvar, arbetsmarknadsförsäkringar, neutralitet, förhandlingsordning samt anställning hos beställaren regleras i egna paragrafer i avtalet.

Bemanningsföretagen har även avtalat om löner med samtliga LO-förbund. Avtalet är ett minimilöneavtal, mer förmånliga löne- och ersättningsvillkor kan träffas genom lokala överenskommelser med den anställde eller den fackliga organisationen. Det anges i den utgivna handboken från LO att avtalets huvudregel är att den som är uttyrd ska ha samma lön som de anställda på kundföretaget, principen lika lön för lika arbete gäller således. Avtalets likabehandlingsregel innebär att bemanningsföretaget måste informera sig om löneläget hos kundföretaget.<sup>49</sup> Vid mindre uppdrag kan undantag godkännas för att förenkla parternas

---

<sup>45</sup> § 12.2 Bemanningsavtal tjänstemän, 2007-2010.

<sup>46</sup> Berg 2008, s 259.

<sup>47</sup> De fyra bilagorna till arbetaravtalet har rubrikerna Överenskommelse om partsställning, Bemanningsbranschens avtalsnämnd, Kompetensutveckling och Regler om tillämpning av § 3 mom 2.

<sup>48</sup> § 1 arbetstidsavtal, arbetaravtalet, 2007-2010.

<sup>49</sup> LO 2004, s 14.

situation.<sup>50</sup> De anställda delas in i fyra olika lönegrupper i avtalet: Nyanställda sex månader, Övriga, Yrkesarbetare och Kvalificerade yrkesarbetare.<sup>51</sup>

### **3.3.3. Bemanningsavtal Vårdförbundet**

Avtalet mellan Bemanningsföretagen och Vårdförbundet trädde i kraft den 1 juli 1999 och gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid.<sup>52</sup> Avtalet omfattar all personal vid företag anslutna till Vårdföretagarna med undantag för läkare, tandläkare och civilingenjörer. De lokala parterna kan träffa andra allmänna villkor under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas.<sup>53</sup>

Bemanningsavtalet reglerar även bl.a. anställningens upphörande, arbetstid, övertidsarbete, jourtjänst, förhandlingsordning och semester. Lönefrågor regleras både i huvudavtalet och bemanningsavtalet.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> § 5 Mom. 1, Arbetaravtalet, 2007-2010.

<sup>51</sup> § 6 Mom. 1, Arbetaravtalet, 2007-2010.

<sup>52</sup> Bemanningsavtal Vårdförbundet, 1999 – tillsvidare.

<sup>53</sup> § 1 Bemanningsavtal Vårdförbundet, 1999 – tillsvidare.

<sup>54</sup> Bemanningsavtal Vårdförbundet, 1999 – tillsvidare. Huvudavtal, privat sektor vård och omsorg, 2007 – tillsvidare.



## 4. Bemanningsdirektivet

*Bemanningsdirektivet har som främsta syfte att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra arbetskvaliteten för uthyrd arbetskraft. I kapitlet presenteras bemanningsdirektivets bakgrund, utformning samt en beskrivning över dagens svenska reglering på motsvarande områden.*

### 4.1. Bakgrund

Sedan början av 1980-talet har frågan om en gemenskapsrättslig reglering av flexibelt arbete och flexibelt arbetandes arbetsvillkor funnits på EU:s lagstiftningsagenda. 1982 kom de två första direktivförslagen som avsåg deltidsarbete och tidsbegränsat arbete.<sup>55</sup> 1983 och 1984 lades ändrade versioner av direktivförslagen fram som även omfattade bemanningsarbete.<sup>56</sup> Rådet antog dock inget av 1980-talets direktivförslag. Tre nya förslag till direktiv presenterades av kommissionen 1990 varav ett arbetsmiljödirektiv, om komplettering av åtgärder för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för tidsbegränsat anställda och uthyrningsarbetstagare, blev antaget.<sup>57</sup>

En ny fas i lagstiftningsarbetet påbörjades sedan på grundval av Maastrichtfördraget och avtalet om socialpolitik. I slutet av 1990-talet antogs således två direktiv om flexibelt arbete baserade på ramavtal slutna av arbetsmarknadens parter på europainivå.<sup>58</sup> Direktiven behandlar de rättsliga ramarna för deltidsarbete, visstidsarbete (anställda) samt deltidsarbetandes och visstidsarbetandes rätt till likabehandling med heltidsanställda och tillsvidareanställda i fråga om anställningsvillkor. Förhandlingar angående ett liknande ramavtal för personal som hyrs ut av bemanningsföretag ledde däremot inte till något resultat och ansvaret för en eventuell reglerings utformning lämnades åter till kommissionen som utarbetade två direktivförslag i frågan. Det första förslaget

---

<sup>55</sup> OJ C62/7 och OJ C128/2.

<sup>56</sup> OJ C18/5 och OJ C133/1.

<sup>57</sup> Rådets direktiv 91/383/EEG.

<sup>58</sup> Rådets direktiv 97/81/EG och 99/70/EG.

presenterades i mars 2002 och det andra förslaget, som blivit ändrat, i november samma år.<sup>59</sup> Efter intensiva förhandlingar i rådet under inledningsskedet kom förhandlingarna om direktivets utformning att avstanna och återupptogs på nytt hösten 2004. Skillnaden mellan medlemsstaternas åsikter har varit så stor att ett beslut om gemensam ståndpunkt inte var möjligt till en början. Arbetsgruppen slutförde dock sitt arbete genom att lämna en promemoria till Näringsdepartementet i form av en sammanställning.<sup>60</sup> I motiveringen till det första direktivförslaget finns en hänvisning till en undersökning utförd av Europeiska Institutionen för förbättring av levnads- och arbetsvillkor.<sup>61</sup> Resultatet av undersökningen visar att arbetsvillkoren är sämre för inhyrd personal än för arbetstagare med andra typer av anställningsavtal.<sup>62</sup>

Direktivförslaget var länge blockerat i rådet men behandlades på nytt i december 2007, dock uteblev konkret rättsligt resultat. I rådets pressmeddelande från detta möte meddelas dock att det fanns reell täckning för ett politiskt beslut under 2008.<sup>63</sup> En viktig anledning till att förhandlingarna avbröts mellan arbetsmarknadens parter, vid behandlingen i rådet av de direktivförslag som lagts fram av kommissionen, har varit hur en artikel om icke-diskriminering skall utformas.

Ett EU-direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag röstades igenom 2008. Det så kallade bemanningsdirektivet syftar till att ge anställda i bemanningsföretag en starkare ställning inom EU.

---

<sup>59</sup> KOM (2002), den 20 mars 2002 och KOM (2002), den 28 november 2002.

<sup>60</sup> Skr.2005/06:91 s. 3.

<sup>61</sup> Förkortningen på institutionen är Eurofond och den har sitt säte i Dublin, Irland. Fonden är ett självständigt EU-organ som leds av en styrelse bestående av företrädare för regeringar, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer från samtliga medlemsstater.

<sup>62</sup> KOM (2002), den 20 mars 2002, s. 7.

<sup>63</sup> Berg 2008, s. 67.

## 4.2. Bemanningsdirektivets utformning

### 4.2.1. Skäl till direktivet

Bemanningsdirektivet står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Det är utformat för att fullt ut garantera efterlevnad av artikel 31 i stadgan som föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.<sup>64</sup>

Det föreskrivs i punkt 7 i gemenskapsstadgan, angående arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, att den inre marknaden måste leda till att levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom EU förbättras. Detta ska ske genom en harmonisering av dessa villkor, framförallt avseende arbetsformer såsom visstidsanställning, deltidsarbete, arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och säsongarbete.<sup>65</sup>

Genom direktivet fastställs en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är icke-diskriminerande, öppen samt proportionerlig. Den respekterar arbetsmarknadens mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter. Ytterligare ett skäl till direktivet är att det i dagsläget råder avsevärda skillnader inom EU när det gäller att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för dessa arbetstagare. Enligt direktivet bör grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag minst motsvara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts av kundföretaget för att utföra samma arbete.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Direktiv 2008/104/EG, L 327/9.

<sup>65</sup> Direktiv 2008/104/EG, L 327/9.

<sup>66</sup> Direktiv 2008/104/EG, L 327/10.

Medlemsstaterna kan låta arbetsmarknadens parter fastställa arbets- och anställningsvillkor under förutsättning att den övergripande skyddsnivån för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras. Direktivet bör genomföras med iakttagande av fördragets bestämmelser om fritt tillhandahållande av tjänster och fri etableringsrätt. Det får inte heller påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.<sup>67</sup>

## **4.2.2. Direktivets allmänna bestämmelser**

*Direktivets första kapitel består av tillämpningsområde, syfte, definitioner samt översyn av begränsningar eller förbud. Innehållet i de fyra artiklarna beskrivs nedan.*

### **4.2.2.1. Artikel 1: Tillämpningsområde**

Bemanningsdirektivet är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning. Det är tillämpligt på både offentliga och privata företag som är bemanningsföretag eller kundföretag och bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte.<sup>68</sup>

Efter samråd med arbetsmarknadens parter får medlemsstaterna föreskriva att detta direktiv inte är tillämpligt på anställningskontrakt som ingår inom ramen för särskilda offentliga program eller program med offentligt stöd för yrkesinriktad utbildning, omskolning eller arbetslivsintegrering.<sup>69</sup>

### **4.2.2.2. Artikel 2: Syfte**

---

<sup>67</sup> Direktiv 2008/104/EG, L 327/12.

<sup>68</sup> Art. 1.1 och 1.2 direktiv 2008/104/EG.

<sup>69</sup> Art. 1.3 direktiv 2008/104/EG.

*”Detta direktiv syftar till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling enligt artikel 5 tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer”.<sup>70</sup>*

#### **4.2.2.3. Artikel 3: Definitioner**

I direktivet avses med bemanningsföretag: *”Varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning”.<sup>71</sup>*

När det gäller definitionerna av lön, anställningskontrakt, anställningsförhållande och arbetstagare kan direktivet inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning. Arbetstagare, anställningskontrakt eller anställningsförhållanden från tillämpningsområdet för detta direktiv får inte undantas av medlemsstaterna enbart därför att det rör sig om deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med tidsbegränsad anställning eller arbetstagare med ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.<sup>72</sup>

#### **4.2.2.4. Artikel 4: Översyn av begränsningar eller förbud**

Förbud eller begränsningar mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag får endast motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar tillfredsställande samt att missbruk förhindras. En översyn av eventuella förbud eller begränsningar mot arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag ska genomföras av medlemsstaterna senast den 5 december 2011 och samtidigt ska kommissionen delges information angående resultatet. Detta

---

<sup>70</sup> Art. 2 direktiv 2008/104/EG.

<sup>71</sup> Art. 3.1b direktiv 2008/104/EG.

<sup>72</sup> Art. 3.2 direktiv 2008/104/EG.

ska ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis för att kontrollera om de är motiverade av de skäl som nämns ovan. De parter på arbetsmarknaden som har förhandlat fram det berörda avtalet får utföra översynen.<sup>73</sup>

### **4.2.3. Arbets- och anställningsvillkor**

*Det andra kapitlet i bemanningsdirektivet reglerar likabehandlingsprincipen samt tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning. Även artikel 7 om representation för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och artikel 8 om information till arbetstagarrepresentanter behandlas i detta kapitel.*

#### **4.2.3.1. Artikel 5: Likabehandlingsprincipen**

*”De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst”.*<sup>74</sup>

Vid tillämpning av ovanstående bestämmelse ska de befintliga reglerna i kundföretaget följas på det sätt som har fastställts i lagar och andra författningar, kollektivavtal eller i generella bestämmelser. Särskilt beaktande ska tas till skydd för gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar samt likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.<sup>75</sup>

Medlemsstaterna får föreskriva att undantag kan göras från de principer som fastställs i punkt 1, när det gäller lön till arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och som har ingått ett

---

<sup>73</sup> Art. 4 direktiv 2008/104/EG.

<sup>74</sup> Art. 5.1 direktiv 2008/104/EG.

<sup>75</sup> Art. 1.1a och 1.1b direktiv 2008/104/EG.

kontrakt om tillsvidareanställning hos ett sådant företag och fortsätter att uppbära lön under tiden mellan två uppdrag.<sup>76</sup>

Det är tillåtet för medlemsstater att efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal. Det får här fastställas överenskommelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och som avviker från de villkor som anges i punkt 1.<sup>77</sup>

Medlemsstaterna ska ange om de yrkesbaserade systemen för social trygghet, pensionssystem, sjuklönesystem och system för arbetstagarnas ekonomiska delaktighet ingår i de grundläggande arbets- och anställningsvilkoren, enligt punkt 1.<sup>78</sup>

Lämpliga åtgärder ska vidtas av medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis för att undvika missbruk vid tillämpningen av denna artikel och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att undgå bestämmelserna i detta direktiv. Kommissionen ska underrättas när åtgärder genomförs.<sup>79</sup>

#### **4.2.3.2. Artikel 6: Tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning**

För att arbetstagarna som hyrs ut av bemanningsföretag ska få samma möjlighet att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i kundföretaget ska information om lediga platser delges samtliga genom exempelvis ett allmänt meddelande som anslås på lämplig plats i angränsning till arbetsplatsen.<sup>80</sup>

Bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ett ingående av ett anställningsförhållande mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsavtal ska vara ogiltigt

---

<sup>76</sup> Art. 1.2 direktiv 2008/104/EG.

<sup>77</sup> Art 1.3 direktiv 2008/104/EG.

<sup>78</sup> Art 1.4 direktiv 2008/104/EG.

<sup>79</sup> Art- 1.5 direktiv 2008/104/EG.

<sup>80</sup> Art. 6.1 direktiv 2008/104/EG.

eller ogiltighetsförklarar. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att en sådan situation inte ska uppkomma.<sup>81</sup>

Bemanningsföretagen får inte ta ut någon avgift från arbetstagarna för en placering i ett kundföretag eller får att dessa ingår ett anställningskontrakt.<sup>82</sup>

Arbetstagaren som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska ges tillgång till förmåner och gemensamma inrättningar inom kundföretaget, särskilt personalmatsalar, barnomsorg och transporter. Grundregeln är att arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska ges samma villkor som arbetstagare med direkt anställning på företaget såvida inte skillnaden i behandling berättigas av objektiva skäl.<sup>83</sup>

Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell sedvänja eller praxis. Enligt artikeln ska detta genomföras på grund av två huvudskäl. Dels för att förbättra utbudet till utbildning och till barnomsorg i bemanningsföretagen för de arbetstagare som hyrs ut men även under tiden mellan uppdrag för att främja deras karriärutveckling samt för att förbättra deras förfogande till kundföretagens personalutbildning.<sup>84</sup>

#### **4.2.3.3. Artikel 7: Representation för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag**

Enligt gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning samt genom kollektivavtal ska de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tas med vid beräkning av den tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i bemanningsföretaget. Medlemsstaterna får föreskriva att de arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tas med vid beräkning av den

---

<sup>81</sup> Art 6.2 direktiv 2008/104/EG.

<sup>82</sup> Art 6.3 direktiv 2008/104/EG.

<sup>83</sup> Art 6.4 direktiv 2008/104/EG.

<sup>84</sup> Art 6.5 direktiv 2008/104/EG.



tröskel över vilken organ för arbetstagarrepresentation ska inrättas i kundföretaget på samma sätt som om de vore direkt anställda i kundföretaget under samma tidsperiod.<sup>85</sup>

#### **4.2.2.4. Artikel 8: Information till arbetstagarrepresentanter**

*”Utan att det påverkar tillämpningen av sådana nationella bestämmelser eller gemenskapsbestämmelser om information och samråd som är strängare och/eller mer detaljerade, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information om anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, när information lämnas om sysselsättningsläget i företaget till de organ för arbetstagarrepresentation som inrättats enligt nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning”.*<sup>86</sup>

### **4.2.3. Slutbestämmelser**

#### **4.2.3.1. Artikel 9: Minimikrav**

Direktivet påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa bestämmelser i lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna. Förmånligare kollektivavtal som ingås mellan arbetsmarknadens parter är också tillåtet. Så länge minimikraven i direktivet efterlevs är det fullt möjligt för medlemsstaterna att besluta om andra lagar, författningar och avtalsbestämmelser. Genomförandet av direktivet ska inte under några omständigheter bidra till att en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare motiveras.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Art. 7 direktiv 2008/104/EG.

<sup>86</sup> Art. 8 direktiv 2008/104/EG.

<sup>87</sup> Art. 9 direktiv 2008/104/EG.

#### **4.2.3.2. Artikel 10: Sanktioner**

Lämpliga åtgärder för de fall då bemanningsföretag eller kundföretag inte följer detta direktiv ska upprättas av medlemsstaterna. De sanktioner som fastställs vid överträdelse av nationella bestämmelser ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska särskilt se till att arbetstagarna och deras företrädare på ett lämpligt sätt kan se till att de skyldigheter som föreskrivs i direktivet fullgörs. Senast den 5 december 2011 ska medlemsstaterna anmäla dessa bestämmelser till kommissionen.<sup>88</sup>

#### **4.2.3.3. Artikel 11: Genomförande**

Medlemsstaterna ska antingen anta de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet eller se till att arbetsmarknadens parter genomför bestämmelserna genom avtal. Kommissionen ska underrättas senast den 5 december 2011.<sup>89</sup>

#### **4.2.3.4. Artikel 12: Översyn av kommissionen**

Tillämpningen av direktivet ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå se över för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar. Detta ska genomföras senast den 5 december 2013.<sup>90</sup>

#### **4.2.3.5. Artikel 13: Ikraftträdande**

Direktivet träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning* vilket var den 1 december 2008.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Art. 10 direktiv 2008/104/EG.

<sup>89</sup> Art. 11 direktiv 2008/104/EG.

<sup>90</sup> Art. 12 direktiv 2008/104/EG.

<sup>91</sup> Art. 13 direktiv 2008/104/EG.

#### 4.2.3.6. Artikel 14: Adressater

Direktivet riktar sig till medlemsländerna och är utfärdat i Strasbourg den 19 november 2008.<sup>92</sup>

### 4.3 Gällande svensk reglering på motsvarande områden

Arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag innefattas i princip av samma arbetsrättsliga lagstiftning och praxis som personal vars arbetsgivare inte är ett bemanningsföretag. Arbetsrätten i Sverige innehåller inga särskilda avvikelser för bemanningsarbetstagare. Viss tilläggs lagstiftning finns dock på ett fåtal områden.<sup>93</sup> Lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden samt även inom bemanningsbranschen är primärt ett ansvar för arbetsmarknadens parter. Svensk lagstiftning saknar till följd därav i stort sett reglering gällande lön. Lönefrågan är istället ett ärende som vi påträffar inom kollektivavtalsreglering och de grundläggande reglerna hittas i förbundsavtalen. Inom vissa avtal hittas lönetabeller med olika belopp beroende på arbetstagarkategori. Nuförtiden är det emellertid vanligast att lönerna sätts individuellt på lokal nivå genom en fördelning av lönepotter. Med lönepotter avses den summa pengar som är fastslagen i ett centralt avtal och som de lokala parterna vid lönerevisionstillfället ska fördela mellan de löntagare som omfattas av avtalet. I den privata sektorn ger oftast avtalen en stor självständighet för de lokala parterna att komma överens om lönefördelning. Inom den offentliga sektorn är tanken också att lönebildning ska ske lokalt.<sup>94</sup> Enligt 27 § MBL är personliga avtal som föreskriver en lägre lön än det tillämpliga kollektivavtalet ogiltiga.<sup>95</sup> Avtal som bestämmer en högre lön än kollektivavtalet är oftast tillämpliga, dock inte i alla fall.

Kollektivavtalen spelar följaktligen en central roll vid lönesättning. Vid en granskning angående huruvida lönesättningen inom den svenska bemanningsbranschen skiljer sig från den

---

<sup>92</sup> Art. 14 direktiv 2008/104/EG.

<sup>93</sup> Berg 2008, s. 238.

<sup>94</sup> Källström och Malmberg, 2007, s.195 f.

<sup>95</sup> 27 § SFS 1976:580.

likabehandlingsprincip som berörs i bemanningsdirektivet är man således hänvisad till samtliga individuella avtal, arbetaravtalet och tjänstemannaavtalet. Huvudprincipen i arbetaravtalet påminner mycket om likabehandlingsprincipen. Lönen för arbetare ska grundas på GFL. GFL beräknas som ett genomsnitt av den lön som gäller på kundföretaget under senast kända tremånadersperiod. Genomsnittet i det här fallet värderas inte på hela kundföretaget utan på en s.k. jämförbar grupp. Den jämförbara gruppen utses efter yrkesmässiga och arbetsorganisatoriska kriterier inom en avgränsad enhet på kundföretaget. Grundtanken med arbetaravtalets lönereglering är att inhyrda arbetstagare under arbetad tid ska ha samma villkor som ordinarie personal på företaget.<sup>96</sup> Löneregleringen beträffande tjänstemannaavtalets sammansättning skiljer sig lite åt i jämförelse med arbetaravtalet. I detta avtal grundas beräkningen på arbetstagarens anställningstid. Om den anställde har arbetat en sammanhängande arbetstid av högst 18 månader erhåller denne månadslön för 133 timmars arbete per månad. Antalet timmar stiger när anställningstiden växer. Efter en sammanhängande anställningstid om 18 månader eller mer får tjänstemannen en månadslön för 150 timmars arbete per månad. Tjänstemän som är anställda i bemanningsföretag garanteras därmed högst 150 timmar, medan en ordinarie heltidstjänst är 166 timmar. Det finns följaktligen en skillnad mellan ordinarie fast personal och bemanningsanställda tjänstemän som kan komma att förändras genom implementeringen av likabehandlingsprincipen.<sup>97</sup>

Rättigheten till information om lediga platser för anställda finns lagstiftat i LAS och är mycket likt regleringen i bemanningsdirektivet. LAS menar att arbetsgivaren besitter en upplysningsplikt gentemot arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar ska meddelas av arbetsgivaren. Upplysningen ska lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.<sup>98</sup> Föreskriften kan härledas till det s.k. visstidsdirektivet vars syfte framförallt är att försäkra att visstidsanställda inte utsätts för diskriminerande anställningsvillkor i sitt arbete och i det här fallet att säkerställa att visstidsanställda har samma möjlighet till fast anställning som andra arbetstagare har.<sup>99</sup> Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft reglerar tydligt den inhyrda

---

<sup>96</sup> 5.1 § Arbetaravtalet.

<sup>97</sup> 12.2.1 och 12.2.2 §§ tjänstemannaavtalet.

<sup>98</sup> 6 f § SFS 1982:80.

<sup>99</sup> Källström & Malmberg, 2006, s. 97.

möjlighet till tillsvidareanställning efter uppdragets avslutning. Enligt 4 § får den anställde inte på något vis hindras att ta anställning hos kundföretaget för vilka de utfört arbete. Direktivets reglering sträcker sig inte lika vidsträckt som svensk lagstiftning. Lagen föreskriver att det inte heller avser vara förbjudet för den anställde att ta anställning hos kundföretaget för vilka arbetstagaren utför arbete. Den inhyrda personen behöver inte ens ha slutfört uppdraget hos bemanningsföretaget för att det ska vara möjligt till anställning hos kundföretaget.<sup>100</sup>

Tillvägagångssätt för kompetensutveckling och undervisning för bemanningsanställda berörs i både arbetaravtalet och tjänstemannaavtalet. Formuleringarna kan beskrivas som ett ramverk för hur parterna önskar arbeta med denna punkt och är följaktligen inte utformade som några ingående regleringar. Ömsesidigt för de båda avtalen är att båda föreskriver att alla anställda ska ges rätt till kompetensutveckling samt möjlighet till utveckling genom olika insatser. Det avgörande ansvaret ligger på företaget som ska organisera och verkställa olika insatser. Arbetstagaren har även ett ansvar att ta initiativ till utveckling samt bidra med ett genuint intresse vid de olika insatserna.<sup>101</sup>

I Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda hittas den svenska regleringen om arbetstagarrepresentation. Enligt lagtexten har de anställda i ett aktiebolag eller en ekonomisk förening rätt att få plats i styrelsen. Arbetstagarrepresentanterna räknas in i styrelsen och är i princip liktydiga med styrelseledamöter som utses av bolagsstämman. Representanterna får dock inte delta i frågor som rör kollektivavtal, stridsåtgärder eller liknande. Enligt svensk rätt har en bemanningsanställd möjlighet att utnämnas till arbetstagarrepresentant inom bemanningsföretaget men inte inom kundföretaget. Direktivet öppnar upp för att även bemanningsanställda kan ges möjlighet som arbetstagarrepresentant i kundföretaget under vissa villkor som dock inte nämns i lagtexten. Direktivet ger följaktligen, i jämförelse med svensk lag, en tydligare möjlighet för en bemanningsanställd att representera arbetstagarna även i kundföretaget.<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> 4.1 § SFS 1993:440.

<sup>101</sup> Arbetaravtalet bilaga 3 & tjänstemannaavtalet bilaga 2.

<sup>102</sup> Art. 7.1 direktiv 2008/104/EG.

Vid beslut om inhyrning av arbetskraft finns bestämmelser som stärker arbetstagarrepresentanternas roll i den svenska arbetsrätten. Bemanningsdirektivet föreskriver att kundföretaget har en informationsskyldighet gentemot arbetstagarorganisation vid dessa omständigheter. Regleringen i svensk rätt stadgar ett steg längre genom att föreskriva en förhandlingsskyldighet för kundföretaget gentemot den aktuella arbetstagarrepresentanten. Förutom kundföretagets förhandlingsskyldighet ges en vetorätt till det fackliga förbundet. Överläggning sker med den arbetstagarorganisation som företaget är bunden till via kollektivavtal. Arbetet kan exempelvis gälla entreprenad eller inhyrning av arbetskraft. Endast vid synnerliga skäl kan företaget fatta beslut och verkställa det utan att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarorganisationer.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> 38.1 och 38.3 § § SFS 1976:580.

## 5. Analys av bemanningsdirektivet

*I analysen som följer kommer intervjuerna med arbetsmarknadens parter att presenteras utifrån de frågeställningar som har varit syftet med min uppsats.*

### 5.1. Finns det ett behov i den svenska bemanningsbranschen för de regleringar som hittas i bemanningsdirektivet?

Malin Eduards som är arbetsrättschef på Academic Work anser att bemanningsdirektivet riktar sig främst mot marknader utan fungerande reglering för bemanningsverksamhet. Förutom likabehandlingsprincipen reglerar direktivet flera frågor som redan lösts i den svenska arbetsrätten genom lag och/eller kollektivavtal.<sup>104</sup>

Mats Pahlman från Unionen menar att i svensk bemanningsbransch finns inte något direkt behov för bemanningsdirektivet eftersom han tycker att Sverige har fungerande regleringar och bra kollektivavtal. Pahlman poängterar dock att i nuläget kan bemanningsföretag konkurrera med lägre löner och sämre anställningsvillkor än fast personal i Sverige. Det kommer inte att kunna inträffa efter en implementering av likabehandlingsprincipen. Mats Pahlman vill även understryka att: *”Vi inte längre kan prata om en svensk, italiensk eller dansk arbetsmarknad utan om en europeisk arbetsmarknad.”* Som exempel tar Pahlman upp Laval-målet<sup>105</sup> och menar att det är så en arbetsmarknad skall fungera när vi är med i EU. Han anser att om vi tagit bort gränserna ska också arbetskraften kunna flöda fritt. Vidare menar Pahlman att direktivet indirekt gynnar oss i Sverige eftersom det kräver mer av alla länder och det är samma villkor för samtliga. Dock avslutar Mats Pahlman med att understryka att det kan bli obalans vid implementeringen eftersom regleringarna i medlemsländerna ser så olika ut i nuläget.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Intervju den 24 april, 2009.

<sup>105</sup> C-341/05

<sup>106</sup> Intervju den 21 april, 2009.

Håkan Löfgren som är ombudsman på LO anser att det finns ett generellt behov av bemanningsdirektivet eftersom deras kollektivavtal inte täcker in hela arbetsmarknaden. Han poängterar att det bara är en liten procent som inte är med i något kollektivavtal alls eftersom förbunden har blivit skickliga på att bevaka företag som hyr in personal. Förbunden försöker se till att företagen omfattas av kollektivavtal för att på så sätt minska marknaden för oseriösa företag. Håkan Löfgren understryker även den omfattningen som bemanningsdirektivet får för bemanningsanställda ute i Europa. De flesta medlemsländer har en oreglerad marknad och andra villkor så detta är en otrolig framgång för dem enligt Löfgren.<sup>107</sup>

Som den svenska bemanningsbranschen ser ut idag finns det egentligen inget behov för den här typen av regler, menar Henrik Bäckström, förbundsdirektör för bemanningsföretagen. Vidare anser Bäckström att Bemanningsföretagen har reglerat alla arbetsvillkor redan genom kollektivavtal med fackförbunden. Däremot finner förbundsdirektören att bemanningsbranschen i Europa är långt ifrån enhetlig och att den i många medlemsländer är både outvecklad och dåligt reglerad. Direktivet är således utformat för länder med bristfälliga regleringar, där branscher inte fungerar och eftersom Sverige tillhör EU får vi också regleringarna, oberoende av vad de åsyftar menar Bäckström. Förutom likabehandlingsprincipen reglerar bemanningsdirektivet flera frågor som redan genomförts i den svenska arbetsrätten genom lag eller kollektivavtal. Det är viktigt att observera att bemanningsbranschen i EU:s medlemsländer fungerar under mycket skilda förutsättningar och att bemanningsdirektivets påföljd förmodligen kommer att variera i samma utsträckning. I flera av EU:s nyttillkomna medlemsländer finns grundläggande problem med rättstillämpning och de som anställs i bemanningsliknande verksamheter i dessa medlemsstater är idag mycket utsatta. Bäckström menar att syftet med bemanningsdirektivet enligt EU-kommissionen är att de vill skapa gemensamma spelregler eftersom det finns många bemanningsföretag som rör sig över gränserna.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> Intervju den 22 april, 2009.

<sup>108</sup> Intervju den 11 maj, 2009.



## 5.2. Hur kommer implementeringsprocessen av bemanningsdirektivet att verkställas?

Malin Eduards betonar att eftersom den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter reglerar arbetsvillkor i kollektivavtal så måste försiktighet tillämpas vid implementeringen. Detta för att inte riskera att rasera den höga organisationsgrad som kännetecknar Sverige. Enligt Eduards måste regeringen sätta sig väl in i hur branschen fungerar och ta hänsyn till den svenska modellen när de överför direktivet till lagstiftning. Detta med anledning av att regeringen indirekt kommer att gå in och lagstifta om lönenivåer för första gången i svensk historia och på så sätt kommer parterna att fråntas denna fråga <sup>109</sup>

Mats Pahlman betonar att största påverkan på svensk arbetsmarknad är hur direktivet implementeras eftersom det har mer verkan än direktivet i sig självt. Han tror att direktivet kommer att förverkligas genom kollektivavtal eller genom lagstiftning. Kollektivavtal är generellt bättre när det gäller frågor på arbetsmarknaden enligt Pahlman. Han tillägger dock att genom lagstiftning täcks alla arbetstagare på arbetsmarknaden in medan genom kollektivavtal bara de med avtal. Att öka antalet bemanningsföretag som har kollektivavtal är en viktig del i arbetet för att öka förtroendet för branschen enligt Unionen. Om det saknas kollektivavtal i en organisation är medlemmarna där mycket mer utsatta för konjunktursvängningar och i en bransch där flera företag saknar avtal finns risk för konkurrens genom lönedumpning.<sup>110</sup>

Håkan Löfgren har en idé angående implementeringsprocessen som han håller på att förmedla till regeringen och departementet. LO vill ge parterna i uppgift att genomföra ett kollektivavtal gällande direktivets regler. Lagstiftning ska enligt Löfgren endast gälla dem som står utan kollektivavtal medan övriga regleras genom parternas överenskomna kollektivavtal. Han understryker att detta sätt är unikt och anledningen att Sverige kan gå tillväga på detta sätt är beroende på att tjänstemännens - och LO:s kollektivavtal når upp till direktivets krav. Håkan Löfgren vill följaktligen att lagen endast ska omfatta dem som inte har kollektivavtal och att parterna ska ha större ansvar för arbetsmarknadens frågor. LO är intresserade av starka kollektivavtal där lagstiftningen helt enkelt inte är verkningfull. De vill

---

<sup>109</sup> Intervju den 24 april, 2009.

<sup>110</sup> Intervju den 21 april, 2009.

förstärka dagens modell och därmed ge lagen en mindre betydande roll. Håkan Löfgren anser att de har ett gott samarbete med Almega som också vill genomföra kollektivavtal när det gäller lönefrågan i bemanningsbranschen. Innan sommaren måste arbetet ha kommit igång tycker Löfgren som nämner att en särskild utredare blivit utnämnd men arbetet inte påbörjats. *”Vi vill komma in från början för att inte slösa tid på att skapa något som inte parterna vill ha.”<sup>111</sup>*

Henrik Bäckström vill att alla som bedriver bemanningsverksamhet på svenska arbetsmarknaden och är med i Bemanningsföretagen ska följa samma regelverk. Det viktigaste när bemanningsdirektivet skall översättas till svensk rätt är enligt Bäckström att det införs på ett sådant sätt så att den ordning som gäller på den svenska arbetsmarknaden kan bestå på samma sätt som idag. I grunden handlar detta om att försvara den svenska modellen och denna går att bevara om regeringen samtycker. Bemanningsföretagen vill fortsätta som de har gjort fram till denna tidpunkt och det vill även fackförbunden. Således kommer Bemanningsföretagen att argumentera för att bemanningsdirektivets implementering sker genom förhandlingar och att det som är problematiskt ändras i kollektivavtalen. När direktivet beslutades i EU infördes ett par undantagsregler som särskilt riktar sig till de länder som har kollektivavtalsmodell. Regeringen har inte kommit igång än med arbetet men Bäckström är *”helt övertygad om att det finns en stor vilja från regeringen att så långt som möjligt stå upp för den svenska modellen när den anpassas till EG-rätten”*.

Henrik Bäckström menar vidare att problematiken runt dem som står utanför kollektivavtalen inte är något unikt för bemanningsbranschen. Det finns företag som står utanför arbetsgivarförbundet i alla branscher. I Sverige har vi stor organisationsgrad när det gäller bemanningsbranschen men det finns alltid några få som inte är organiserade. Bäckström anser dock att det är svårt att bedriva bemanningsverksamhet om företaget inte är auktoriserat. Ytterligare ett scenario vid implementering är att allmängiltigförklara kollektivavtalet, det vill säga att det ska omfatta även arbetsgivare som inte är med i Bemanningsföretagen. Ett fundament i den svenska modellen är att vi inte har allmängiltiga kollektivavtal, utan för att vara bunden av ett kollektivavtal i Sverige måste företaget vara med i en organisation. *”Mekanismen att alla är bundna av allmängiltigt kollektivavtal är en slappare modell, vår modell kräver mycket mer kontroll.”*

---

<sup>111</sup> Intervju den 22 april, 2009.

Det finns två strategier i och med regleringen av dem som är oorganiserade. Antingen kan regeringen göra det så komplicerat som möjligt att stå utanför en arbetsgivarorganisation t.ex. genom restlagstiftning eller motsvarande reglering. En annan strategi från regeringens sida är att göra det så enkelt som möjligt att vara oorganiserad. Detta är en politisk fråga beroende på vilket synsätt du har för upplägget av hela den svenska arbetsmarknaden. Bäckströms åsikt är att Sverige antingen fortsätter med den svenska modellen eller börjar reglera i alla branscher. Direktivets utgångspunkt som är likabehandling genom tillämpning av anställningsvillkoren i kundföretaget, reducerar bemanningsbranschen till en funktion av andra branscher och fränkänner därmed den och dess anställda rätten att förhandla och sluta egna kollektivavtal menar förbundsdirektören. För första gången reglerar EU löne- och arbetsvillkor för en bransch. *Vilken bransch med kollektivavtal blir nästa som EU centralstyr?*<sup>112</sup>

### **5.3. Vilka är fördelarna respektive nackdelarna med bemanningsdirektivet?**

Malin Eduards framhåller att direktivet kommer att förbättra förutsättningarna för de anställda i länder med en ickefungerande arbetsmarknadslagstiftning eller kollektivavtal rörande minimilöner och villkor. Vidare hindrar direktivet troligtvis utländska bemanningsföretag (inom EU), som är utan kollektivavtal i Sverige, att gå in och lönedumpa samt konkurrera under andra förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden. Detta eftersom bemanningsföretagen måste tillämpa minst grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om den uthyrde varit anställd direkt på kundföretaget. Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor avses: arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, betald semester och helgdagar samt lön.<sup>113</sup>

LO:s kollektivavtal är snarlikt direktivets regler vilket Löfgren ser som positivt. Han tror därför inte att bemanningsdirektivet kommer att få några konsekvenser på LO:s avtal med Bemanningsföretagen eftersom direktivet bygger på samma princip som bemanningsavtalet. Arbetsmarknadsparterna ska ansvara för det mesta angående anställningsformen enligt

---

<sup>112</sup> Intervju den 11 maj, 2009.

<sup>113</sup> Intervju den 24 april, 2009.

Löfgren och det är möjligt att flera länder kompletterar lagstiftningen med kollektivavtal vid implementering av direktivet. LO försöker uppmuntra länderna att börja förhandla angående kompletteringar genom Europarådet.<sup>114</sup>

En fördel enligt Henrik Bäckström är att de länder, där det finns problem med regleringar och en outvecklad marknad, förvärvar ett grundskydd. Deras utveckling blir följaktligen bättre från ett europeiskt perspektiv i och med att de utvecklar en minsta skyddsnivå.<sup>115</sup>

*”Det finns en risk att direktivet blir en obefogad inblandning i parternas relationer och avtal.”* Malin Eduards uppmärksammar att risken finns att drivkraften till organisering minskar på arbetsmarknaden. Bemanningsbranschen kan reduceras till en funktion av andra branscher och sektorer och därmed fränkännas rätten att förhandla och sluta kollektivavtal. Nackdelarna, enligt Eduards, är att bemanningsbranschen tappar eget mandat att förhandla löner och arbetsvillkor och blir enbart ett resultat av andra branscher. Arbetet som arbetsgivarorganisationen och dess medlemsföretag för med kvalitetssäkring av bemanningsbranschen, och skapandet av legitimitet med egna kollektivavtal samt en egen branschorganisation kan bli komplicerad. Vidare finns det en svårighet i att rent praktiskt klara av att anpassa arbetsvillkoren så som kundföretaget tillämpar dem för varje uthyrning. Ett exempel är om en uthyrd konsult går mellan olika uppdrag på daglig basis så kommer lönen att variera kraftigt och likaså de övriga villkoren. Bemanningsföretagen måste klara av att tillämpa t.ex. olika löner, arbetstider och semesterregler rent praktiskt. Det finns hundratals kollektivavtal som bemanningsföretagen måste ta hänsyn till och tolka och det kommer att vara mycket svårt att förutsäga lönekostnaderna för bemanningsföretaget.<sup>116</sup>

Håkan Löfgren anser inte att det finns några nackdelar med direktivet så länge kollektivavtalen garanteras. Han poängterar att lönefrågan måste regleras i kollektivavtal annars kan det förta mycket av den modell som tillämpas idag. *”Ramlar man ner på lagstiftning försvagas ansvarsförhållandet. Runtom i världen ser vi en försämring med ett svagare system där arbetsmarknadens parter flyr sitt ansvar.”*<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> Intervju den 22 april, 2009.

<sup>115</sup> Intervju den 11 maj, 2009.

<sup>116</sup> Intervju den 24 april, 2009.

<sup>117</sup> Intervju den 22 april, 2009.

Enligt Bäckström har vi i Sverige en av de allra mest välutvecklade bemanningsbranscherna i Europa. Till skillnad från de flesta medlemsländer är bemanningsbranschen i Sverige fullt ut inordnad i den gängse arbetsmarknaden. Om de grundläggande spelreglerna har det länge funnits full samsyn mellan arbetsgivarsidan och fackförbunden. Bemanningdirektivets huvudregel är således att lagfästa sådant som vi i Sverige beslutar i kollektivavtalen. Den specifika modellen i Sverige är unik och nu finns det en risk att vi får in en annan regleringsfunktion som är mer europeisk vilket betyder att mer stiftas i lag och parterna får mindre att säga till om. Enligt Bäckström är det allas uppfattning att vi inte behöver föra in detta genom lag eftersom det finns särskilda bestämmelser som kan användas för länder med kollektivavtal. ”*Om bara regeringen vill kan vi försvara den svenska modellen.*”<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> Intervju den 11 maj, 2009.

## 6. Avslutande reflektioner

*I det här kapitlet sammanfattas och diskuteras uppsatsens viktigaste slutsatser och reflektioner.*

Den mest väsentliga förändringen för den svenska bemanningsbranschen gäller likabehandlingsprincipen och lönefrågan i artikel 5. Bemanningsavtalet för arbetare är uppbyggt efter samma grundläggande uppfattningar som direktivet. Avtalet för tjänstemän kan dock komma att beröras av löneregleringen då denna är konstruerad efter anställningstid. Tjänstemän som är uthyrda garanteras högst 150 timmar medan en heltidstjänst är 166 timmar. För tjänstemannaområdet kan man utifrån denna jämförelse urskilja en ökad lönekostnad för bemanningsföretagen. En logisk följd av detta är att priserna gentemot kundföretagen höjs. En utmaning för arbetsmarknadens parter blir således fastställandet av löner och utifrån vilka utgångspunkter detta ska göras. Som framkommit av intervjuerna ser arbetsgivarsidan svårigheter i att genomföra en likhetsgranskning mellan arbetstagare som har olika förutsättningar samt kvalifikationer. Eduards menar att det finns en svårighet i att rent praktiskt samt administrativt klara av att anpassa arbetsvillkoren så som kundföretaget tillämpar dem för varje uthyrning. Ett bekymmer är när en uthyrd konsult tjänstgör på olika uppdrag vilket genererar i att lön samt övriga villkor kan variera kraftigt. Det finns hundratals kollektivavtal som bemanningsföretagen ska tolka och ta hänsyn till. Detta kan bidra till svårigheter för bemanningsföretaget att förutsäga lönekostnaderna.<sup>119</sup> Eftersom den uthyrda personens privilegier alltid ska vara likadana, som för den fast anställda personalen, innebär det att arbetsgivaren måste räkna ut exakta förmåner för det antal dagar personen varit uthyrd till en viss arbetsgivare.

Ytterligare regleringar som kan innebära omställningar för bemanningsbranschen i praktiken är de höjda kraven på kompetensutveckling och fortbildning för den anställde. De befintliga kollektivavtalen behandlar visserligen strategier för kompetensutveckling men dessa är utformade mer som riktlinjer. En tydligare reglering för att garantera arbetstagarens utveckling kan komma att fordras. Bemanningsanställda ska även ges möjlighet till styrelserepresentation i kundföretaget för att öka integrationen mellan den inhyrda och fasta

---

<sup>119</sup> Intervju den 24 april, 2009.

personalen. Idag ges inte denna åtgärd då lagtexten enbart möjliggör styrelsrepresentation i det företag som man är anställd inom.

Gemensamt för bemanningsbranschen i hela EU är att den under de senaste åren har haft en mycket kraftig tillväxt. I direktivets skäl 10 konstateras att rättsläget och arbetsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inom EU kännetecknas av omfattande skillnader.<sup>120</sup> Som framgår av tidigare beskrivningar är förutsättningarna för bemanningsanställda i Sverige betydligt bättre än i åtskilliga andra europeiska länder. Genom kollektivavtalsreglering har Bemanningsföretagen tillsammans med arbetstagarorganisationerna skapat goda villkor för bemanningsanställda. Sveriges bemanningsbransch har även efter en lång process nått ett erkännande från övriga parter på arbetsmarknaden. I förslaget till bemanningsdirektivet nämns att en implementering av direktivet kan gynna bemanningsbranschen anseende och direktivet ses som ett led i att göra bemanningsarbete mer socialt acceptabelt. Arbetsgivarsidan har starkt kritiserat bemanningsdirektivet då det inte anses vara tillämpligt inom hela EU:s bemanningsbransch. Bemanningsföretagen menar att det inte går att jämföra olika länders bemanningsbransch då dessa har utvecklats olika samt att branscherna i sig inte är homogena. Bäckström ifrågasätter om bemanningsdirektivet i själva verket är anpassat till en bransch som i så hög utsträckning skiljer sig åt i olika medlemsländer.<sup>121</sup> Bemanningsdirektivet grundas till stor del på antaganden om branschen och om hur arbetsmarknaden fungerar som inte kan identifieras på den svenska marknaden. Förutom likabehandlingsprincipen reglerar bemanningsdirektivet flera frågor som redan avklarats i den svenska arbetsrätten genom lag eller kollektivavtal.

Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor har utfört en rapport som beskriver och kartlägger olikheterna mellan medlemsstaternas bemanningsbranscher. I Storbritannien sysselsätts t.ex. 5,1 procent av den totala arbetskraften genom bemanningsarbete, jämfört med Danmark där andelen bemanningsanställda endast beräknas till 0,3 procent. Ytterligare en skiljaktighet är den rättsliga regleringen av medlemsstaterna som har utvecklats i olika utsträckning. En anledning till detta är enligt Pedersini olika tidpunkter för medlemsländernas legalisering av bemanningsverksamheten. Flertalet av unionens länder genomförde legaliseringen under 1980- och 1990-talet. Dessa medlemsstater har under en mer vidsträckt tid haft möjlighet att stärka samt förändra regleringen i samband

---

<sup>120</sup> Skäl (10) direktiv 2008/104/EG.

<sup>121</sup> Intervju den 11 maj, 2009.

med bemanningsföretag. Unionens nytillkomna stater har en betydligt mer utvecklad reglering eller i vissa fall ingen reglering överhuvudtaget. I flera av EU:s nytillkomna länder finns grundläggande problem med rättstillämpning, uppbörd av skatter och arbetsgivaravgifter. De som anställs i bemanningsliknande verksamheter i de motsvarande ekonomierna är idag mycket utsatta. Det finns även en stor skillnad mellan antalet verkamma bemanningsföretag i olika länder. Storbritannien har 6500 bemanningsföretag på arbetsmarknaden medan Italien tillhandahåller 75 och Luxemburg endast har 40 stycken.<sup>122</sup>

Bemanningsdirektivet syftar till att ge anställda i bemanningsföretag en starkare ställning inom EU. För att förbättra de europeiska bemanningsvillkoren har fackliga organisationer drivit på och bevakat bemanningsdirektivet inom EU. LO understryker den omfattningen som bemanningsdirektivet kommer att ge bemanningsanställda ute i Europa. De flesta medlemsländer har en oreglerad marknad och därför är detta en otrolig framgång för dem enligt Löfgren.<sup>123</sup> Som framkommer av diskussionen finns det ett stort behov av en tilltagen reglering inom bemanningsbranschen. Flera länders bemanningsbranscher är relativt nya vilket medför en utvecklad reglering. För att garantera anställningsvillkoren i dessa länder och på sikt även stärka bemanningsbranschens anseende är direktivet enligt min mening ett betydelsefullt verktyg. Medlemsstaternas utveckling blir följaktligen bättre från ett europeiskt perspektiv i och med att de utvecklar ett minsta grundskydd. Bemanningsdirektivet är ett minimidirektiv, det ska alltså inte påverka medlemsstaters rätt att tillämpa och införa lagar eller andra avtal som är förmånligare för arbetstagarna. Positivt med genomförandet av direktivet är att implementeringen inte i något fall ska vara tillräckligt skäl för att motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av direktivet.

Dock vill jag understryka att direktivet till viss del etablerats på grund av att bemanningsbranschen i en del europeiska länder är oreglerad. Mer beaktande kunde ha tagits till länder som exempelvis Sverige där samverkan mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer har inrättats och kollektivavtalsreglering utgör huvuddelen av det rättsliga ramverket. Konsekvensen av detta kan bli att länder med väl utvecklade processer och rutiner för t.ex. kollektivavtalsreglering kan komma att behöva genomföra förändringar. Detta innebär att väl fungerande system omorganiseras som en följd av att andra länder saknar

---

<sup>122</sup> Pedersini 2007, s. 24 ff.

<sup>123</sup> Intervju den 22 maj, 2009.



sådana regleringar. Bemanningsföretagen anser att det inte finns något behov i Sverige av reglering utifrån eftersom det finns arbetsgivarorganisation samt kollektivavtal inom branschen och människor ofta är uthyrda under längre perioder.<sup>124</sup>

Principen om icke-diskriminering angående bemanningsdirektivet är dock inte absolut utan kan frångås under vissa förutsättningar. Undantagsmöjligheterna är flest när det gäller villkoret lön.<sup>125</sup> När det gäller både lön och övriga av direktivets omfattande grundläggande arbets- och anställningsvillkor får medlemsstaterna, efter överenskommelse med arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå göra det möjligt för dessa att behålla eller ingå kollektivavtal om undantag från direktivets princip om icke-diskriminering. Detta förutsatt att den personal som hyrs ut av bemanningsföretag tillförsäkras adekvat skydd.<sup>126</sup> Medlemsstaterna kan således välja om de vill göra likabehandlingsprincipen semidispositiv. Att lagen är semidispositiv tror jag i hög grad gynnar vår förhandlingsmodell med kollektivavtal. Det mest karaktäristiska för arbetsrätten i Sverige är arbetsmarknadens självreglering genom starka organisationer. I den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen bör de semidispositiva lösningarna redan under förbudstiden ha hjälpt till att bereda väg för kollektivavtalsreglerade förhållanden inom bemanningsbranschen poängterar Berg.<sup>127</sup>

Den vanligaste situationen för bemanningsanställda är enligt Berg relativt svag när det kommer till förhandlingsposition gentemot sin arbetsgivare.<sup>128</sup> Berg menar vidare att stadgandet av icke-diskriminerande arbetsvillkor i direktivet kan ses som ett symptom på bemanningsarbetandes generellt sämre villkor i förhållande till de fast anställda hos kundföretaget. Empiriska belägg finns även för att bemanningsarbetande i många fall har sämre lönevillkor än personalen på inhyrningsarbetsplatsen.<sup>129</sup> Genom bemanningsdirektivet stärks bemanningsarbetarnas roll på arbetsmarknaden och lönedumpning undviks i och med att alla behandlas enligt likabehandlingsprincipen.

En svaghet med bemanningsdirektivet kan vara att det inte nämner vad som skall gälla vid perioder mellan två bemanningsuppdrag. Detta är en nackdel eftersom en central fråga vid en bemanningsanställning är just vilka lönevillkor som skall gälla under uppdragsbrist. Risker

---

<sup>124</sup> Hedlund 2008, s.52.

<sup>125</sup> Art. 5.2 direktiv 2008/104/EG.

<sup>126</sup> Art. 5.3 direktiv 2008/104/EG.

<sup>127</sup> Berg 2008, s. 177.

<sup>128</sup> Berg 2008, s 36.

<sup>129</sup> Se exempelvis Åberg 2008, s.66.

för arbetsbrist inom bemanningsbranschen har mer eller mindre förts över från företagen till den enskilda individen. Risken för reducerad inkomst har också fördelats ut och kan inträffa lite när som helst mellan uppdrag, istället för vid ett enstaka tillfälle av arbetslöshet. Arbetsmarknadens parter har uppmärksammat att reglerna om a-kassa diskriminerar de anställda på bemanningsföretag genom att även de som ofrivilligt har deltidsanställning antas arbeta heltid och därmed inte har rätt till a-kasseutfyllnad. Det fackliga arbetet är därför viktigt i bemanningsbranschen för att skapa tillfredsställande villkor som minskar risken för de anställda. Detta är ytterligare ett skäl till att bevara den svenska modellen med hög organisationsgrad.

Jag instämmer med Mats Pahlman som under intervjun betonade att största påverkan på arbetsmarkanden är hur direktivet implementeras eftersom det har mer verkan än direktivet i sig självt. Om direktivet kommer att verkställas genom lagstiftning raderas den svenska modellen som grundas på att arbetsgivare och arbetstagare haft förtroende att sluta avtal för en hel bransch med fler än 60 000 anställda. Arbetsmarknadens parter är samstämmiga i detta ärende och menar att en implementering via lagstiftning skulle innebära ett omyndigförklarande av både arbetsgivare och arbetstagare. Enligt min mening är det självklart att de anställda i bemanningsföretagen måste ha rätt att arbeta under ordnade förhållanden med kollektivavtal och regler likt de som är anställda direkt i kundföretagen. Genom starka kollektivavtal och implementering av direktivet genom kollektivavtal kan parterna demokratiskt enas om exempelvis lönevillkoren. Regeringen har en betydelsefull och avgörande uppgift när de ska anpassa direktivet till den svenska arbetsmarknadsmodellen. Arbetsmarknadens parter menar att bemanningsdirektivet inte får bli en obefogad inblandning i parternas relationer och avtal. Regeringen borde ge parterna rätten att förhandla om löner och anställningsvillkor, en rätt som alla andra branscher har. Direktivets princip att branschens anställda inte ska diskrimineras kan i själva verket leda till diskriminering av både bemanningsanställda och av branschen som helhet. Jag anser att LO:s uppslag, angående att parterna får genomföra kollektivavtal gällande direktivets regler men lagstiftning kan bli aktuell för dem som står utan kollektivavtal, är intressant. Eftersom tjänstemännens- och LO:s kollektivavtal når upp till direktivets krav hade detta kunnat vara en lämplig kompromiss för Sverige. Jag tror att det mest komplicerade inom bemanningsbranschen är att skapa en rättvis balans mellan skyddet för arbetstagaren och skapandet av arbetskraftstillfällen.

Arbetet med denna uppsats har varit mycket givande på flera sätt. Främst har jag fått en ökad förståelse för samspelet mellan arbetsmarknadens parter samt insikt i hur Sverige hanterar antagna EG-direktiv. Jag har insett att den svenska modellen och traditionerna är starka och att det finns ett motstånd mot lagreglering från både arbetsgivarsidan och facken. Jag vill understryka att avslutande reflektioner har förts utifrån direktivets regleringar och den allmänna debatten om bemanningsdirektivet samt mina egna personliga slutsatser. Då direktivet ännu inte är implementerat kan jag inte fastställa några slutliga effekter vilket bidrar till att analysen genomförts utifrån nuvarande förutsättningar som dock kan komma att förändras.

*”Det förekommer ständiga anpassningar och modifieringar av lagar och praxis på arbetsmarknaden. I inget fall har de en bestämd riktning eller är möjliga att förutspå och i varje fall är konsekvenserna mångtydiga och beroende av från vilket perspektiv man betraktar dem.”<sup>130</sup>*

---

<sup>130</sup> Bergström et al. 2008, s.228.

# 7. Källförteckning

## Offentligt tryck

SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft.

Ds 1989:30 Arbetsförmedlingslagen – en översyn

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

Prop. 1991/92:89 om uppsägning av internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention (nr 96) angående avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.

Prop 1997/98:150 1997 års ekonomiska vårproposition.

Regeringens skrivelse 2005/06:91. Anställningsvillkor i bemanningsföretag.

## Litteratur

Bergström Ola, Håkansson Kristina, Isidorsson Tommy, Walter Lars, *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*, 2007. Academia Acta, Lund.

Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling*, 2008. Juristförlaget, Lund.

Fahlbeck, Reinhold, *Employment exchange and hiring out of employees in Sweden*. Tidsskrift for rettsvitenskap, häfte 4/1995.

Hedlund, Nina , *Ovisst läge efter EU-direktiv om inhyrd*. Personal & Ledarskap, 2008 nr 11.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. 2007, Iustus Förlag AB, Uppsala.

Lantz, Annika, *Intervjumetodik*, 2007, 2:a upplagan Studentlitteratur, Lund.

Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, 2006, 5:e upplagan. Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA), Uppsala.

Pedersini, Roberto, *Industrial relations in the EU, Japan, US and other global economies, 2005-2006*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, Dublin.

Åberg, Elisabeth, *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara*. 2008, Unionen, Stockholm.

## **Muntliga källor**

Henrik Bäckström, intervju den 22 maj 2009.

Malin Eduards, intervju den 24 april 2009.

Henrik Löfgren, intervju den 22 april, 2009.

Mats Pahlman, intervju den 21 april, 2009.

## **Rättsfall**

AD 2003 nr 4

Laval-målet C-341/05

## **Europeiska Unionen**

### **Direktiv**

Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat eller tillfälligt anställningsförhållande, EGT L 206, 1991.

Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet för deltidarbete.

Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet för visstidsarbete.

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

## **Förslag till direktiv**

Proposal for a Council Directive on voluntary part-time work, COM(81) 775 final; OJ C 62, 1982.

Proposal for a Council Directive concerning temporary work, COM(82) 155 final; OJ C 128, 1982.

Amended proposal for a Council Directive on voluntary part-time work, COM(82) 830 final; OJ C 18.

Amended proposal for a Council Directive concerning the supply of workers by temporary employment business and fixed –term contracts of employment, COM(84) 159 final; OJ C 133, 1984.

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag, den 20 mars 2002, KOM (2002) 149 slutlig.

Ändrat förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag, den 28 november 2002, KOM (2002) 701 slutlig.

## Övriga Källor

*Arbetsförmedlingens förhållande till bemanningsbranschen.* Rapport från arbetsgruppen Privab. AMS arbetsmarknadsservice, 1999 Solna.

*Bemanningsavtalet, en enkel handbok*, LO 2004.

Arbetare. Avtal för bemanningsföretag. Giltighet: 2007-05-01-2010-04-30

Avtal för tjänstemän i bemanningsföretag. Giltighet: 2007-05-01-2010-04-30

Bemanningsavtal Vårdförbundet, 1999 – tillsvidare, Huvudavtal, privat sektor vård och omsorg, 2007 – tillsvidare

## Internetkällor

[www.bemanningsforetagen.se](http://www.bemanningsforetagen.se), senast besökt 2009-05-05

[www.tco.se](http://www.tco.se), senast besökt 2009-04-30

## Bilaga 1

### **Frågor till arbetsmarknadens parter**

- \* Finns det ett behov i den svenska bemanningsbranschen för de regleringar som hittas i bemanningsdirektivet?
- \* Som nästan alla andra branscher omfattas bemanningsbranschen av kollektivavtal. Kommer direktivet att påverka förhandlingsordningen för oss i Sverige?
- \* Sverige har en tidsram på 3 år innan bemanningsdirektivet ska ha implementerats. Hur anser ni att regeringen ska agera under denna implementeringsprocess?
- \* Vilken är relationen mellan utstationeringsdirektivet och bemanningsdirektivet?
- \* Fördelar/ nackdelar med bemanningsdirektivet?