

Syftet med denna rapport är att ge förbunden i Facken inom industrin ett underlag för att utveckla gemensamma förhållningssätt i fråga om användande av olika anlitande- och arbetstidsformer.

Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden

April 2015



Facken inom industrin (FI) är ett samarbetsorgan mellan de fackförbund inom industrin som omfattas av det så kallade industriavtalet. De fem förbunden är Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet samt GS (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch).

Ytterligare exemplar av rapporten kan beställas på e-postadress: fi.kansli@fikansli.se. Rapporten finns även att hämta på www.fackeninomindustrin.se

Förord

I denna rapport sammanfattas resultat från Facken inom industrins projekt *Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden*. Syftet med projektet har varit att öka kunskapen om omfattningen och utvecklingen av olika former för anlitande av arbetskraft och användandet av olika arbetstidsformer, att analysera drivkrafterna bakom förändringar och att utveckla ett gemensamt fackligt förhållningssätt till dessa företeelser.

Projektet har pågått mellan september 2013 och mars 2015 och har genomförts i tre steg med deltagare från samtliga fackförbund som ingår i samarbetet Facken inom industrin (FI). Under det första steget skedde faktainsamling. I steg två analyserades drivkrafter bakom den utveckling som har varit och de krav på förändringar som arbetsgivare har. I steg tre formulerades förslag till gemensamma fackliga förhållningssätt.

De bedömningar som görs i rapporten står rapportförfattarna själva för.

I projektgruppen för steg tre som har arbetat fram denna rapport har Stefan Björnestöl, GS, Berit Bengtsson (projektsekreterare), IF Metall, Stefan Wiberg (projektledare), IF Metall, Mikael Löthén, Livsmedelsarbetareförbundet, Jon Tillegård, Unionen, Martin Wästfelt, Unionen och Richard Levin, Sveriges ingenjörer, ingått. Utöver nämnda deltagare i projektgruppen har även Martina Hansson, FI, Karin Ewelönn, GS och Olle Dahlberg, Sveriges ingenjörer, deltagit i arbetet.

Fördjupningsmaterial finns tillgängligt som bilagor på www.fackeninomindustrin.se.

Bilaga 1. *Projektbeskrivning inklusive deltagare i projektgrupper i de olika stegen*

Bilaga 2. *Om reglering av olika former för anlitande av arbetskraft*

Bilaga 3. *Omfattning och utveckling – inhyrning och tidsbegränsade anställningar*

Bilaga 4. *Om förbundsenkäterna*

Bilaga 5. *Arbetsgivare inom industrin – syn på flexibilitet i bemanning, Rapport, Ipsos*

Göran Nilsson
kanslichef
Facken inom industrin
April 2015

Innehåll

1. INLEDNING	1
BAKGRUND OCH SYFTE	1
GENOMFÖRANDE	1
SLUTSATSER OCH FÖRSLAG.....	2
2. FLEXIBILITET PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD.....	3
UTVECKLING, NULÄGE OCH SYNEN PÅ FLEXIBILITET	3
FLEXIBILITETENS OLIKA SIDOR	5
Efterfrågan på flexibilitet – möjlighet och behov	5
Numerär, funktionell och tillfällig flexibilitet	6
UTVECKLINGEN AV IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSTAGARE	6
Rättslig bakgrund.....	6
Stark tillväxt, långtidsuthyrning och kollektivavtal i Sverige.....	8
Anställda i bemanningsföretag och konsulter – båda grupperna berörs	9
Stora teknikföretag driver utvecklingen	10
INHYRNINGENS KONSEKVENSER FÖR ARBETSTAGARNA	11
Konsekvenser för de uthyrda	11
Konsekvenser för de anställda i inhyrande företag	12
SKÄL FÖR INHYRNING	13
3. FÖRSLAG TILL GEMENSAMMA FÖRHÅLLNINGSSÄTT	13
INHYRNING SKA INTE VARA TILLÅTET FÖR ATT TILLGODOSE PERMANENTA BEHOV AV ARBETSKRAFT	14
Metod för begränsning	14
FÖRHANDLING SKA ALLTID SKE INNAN BESLUT OM INHYRNING.....	15
ÖVRIGA GEMENSAMMA STÄLLNINGSTAGANDEN.....	16
Tydlig övre gräns för tidsbegränsade anställningar	16
Facklig insyn i hela kedjan krävs	16
Arbetstidsformer – ingen ytterligare uppluckring av riksavtalen	17
REFERENSER.....	18

1. Inledning

Bakgrund och syfte

Bakgrunden till projektet *Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden* är att många industriföretag har ökat sitt användande av tidsbegränsade anställningar och/eller inhyrning av arbetstagare. Det medför konsekvenser för våra medlemmar. Många exempel har visat att anställnings- och inkomstryggheten har minskat och att möjligheterna till utveckling i arbetet blivit sämre. Skillnaderna i villkor mellan olika kategorier av arbetstagare har också blivit större. När en större andel av de som utför arbete på en arbetsplats är tidsbegränsat anställda eller inhyrda från uthyrningsföretag påverkar det förutsättningarna för den fackliga verksamheten. Vår möjlighet till inflytande över arbetsvillkoren minskar och det finns också risk för att kollektivavtalets ställning och normerande roll försvagas. Användandet av olika arbetstidsformer har också ökat. Vid allt fler företag har överenskommelser som ökar möjligheten till mer varierad arbetstid träffats. Det medför också konsekvenser för våra medlemmar.

Syftet med projektet har varit att öka kunskapen om omfattningen och utvecklingen av olika former för anlitande av arbetskraft och användandet av olika arbetstidsformer, att analysera drivkrafterna bakom förändringar och att utveckla ett gemensamt fackligt förhållningssätt till dessa företeelser.¹

Genomförande

Under projektets gång har vi, genom att ta del av litteratur och befintlig statistik och genom egna undersökningar inom respektive förbund, studerat hur industriföretagens användande av inhyrning, tidsbegränsade anställningar och olika arbetstidsformer förändrats och hur användandet ser ut idag.² Vi har resonerat kring vad det får för konsekvenser för våra medlemmars anställnings- och arbetsvillkor och för kollektivavtalets ställning och den fackliga organisationsgraden. Inom projektets ram anlidade vi ett undersökningsföretag, Ipsos, för att genomföra kvalitativa intervjuer med arbetsgivarrepresentanter inom industrin i syfte att öka vår kunskap om arbetsgivarnas syn på olika bemanningsstrategier.³ Nämda undersökning utgör ett komplement till våra egna förbundsenkäter där vi inom respektive förbund har frågat våra klubbar respektive föreningar och i vissa fall ombud med förhandlingsmandat bland annat om vilka skäl arbetsgivare anger för att använda sig av olika anlitande- och arbetstidsformer och vad våra lokala förtroendevalda uppfattar som arbetsgivarens skäl.⁴ Vi har också studerat och sammanställt hur regleringen av anlitande- och anställningsformer i vissa avseenden har förändrats över tid.⁵ Slutligen har vi diskuterat hur vi som fackliga organisationer tillsammans kan hantera situationen för att på bästa möjliga sätt tillvarata

¹ För en fullständig projektbeskrivning se Bilaga 1. *Projektbeskrivning inklusive deltagare i projektgrupper i de olika stegen.*

² För fördjupningsmaterial se Bilaga 3. *Omfattning och utveckling – inhyrning och tidsbegränsade anställningar* och Bilaga 4. *Om förbundsenkäterna.*

³ För resultat, metod, urval med mera från nämnda intervjuundersökning se Ipsos rapport.

Bilaga 5. Hybbinette, Lotta & Jedeskog, Frida, *Arbetsgivare inom industrin – syn på flexibilitet i bemanning. Fokus tidsbegränsade anställningar, inhyrning och arbetstidsformer*, Ipsos

⁴ För resultat metod, urval med mera gällande förbundsenkäterna se Bilaga 4. *Om förbundsenkäterna.*

⁵ Se Bilaga 2. *Om reglering av olika former för anlitande av arbetskraft.*

våra medlemmars gemensamma och långsiktiga intressen – vad samarbetet Facken inom industrin kan utveckla för gemensamma fackliga förhållningssätt.

Ambitionen har varit att ta ett helhetsgrepp på de olika formerna för anlitande av arbetskraft och att se dessa ihop med användandet av olika arbetstidsformer. Användandet av inhyrning, tidsbegränsade anställningar och olika arbetstidsformer beskrivs ofta som kommunicerande kärnl. Det vill säga att användandet av en form med automatik ökar när arbetsgivarnas möjlighet att använda någon annan form, genom ändrad lagstiftning eller förändringar i kollektivavtal, minskar. Det är naturligtvis något som måste tas i åtanke men vi har också kunnat konstatera att företeelserna inte bara är kommunicerande kärnl. Tillgänglig statistik och de undersökningar som har genomförts inom projektets ram visar att sambanden inte är så enkla. Inom vissa områden har såväl inhyrning som tidsbegränsade anställningar och användandet av olika arbetstidsformer ökat samtidigt. Det finns stora skillnader i användandet av inhyrning, tidsbegränsade anställningar och olika arbetstidsformer och hur de kombineras mellan de inom facken inom industrin ingående förbundens verksamhetsområden, mellan LO-förbunden och tjänstemannaförbunden, mellan olika branscher inom samma förbunds verksamhetsområden, mellan företag av olika storlek och även mellan olika arbetsställen inom samma företag.

Slutsatser och förslag

Projektgruppen har valt att enas om gemensamma fackliga förhållningssätt till några få prioriterade frågor där vi menar att ett samordnat agerande är av stor vikt. Det område där ett gemensamt fackligt förhållningssätt bedöms ha högst prioritet är frågan om inhyrning. Med anledning av det är det i huvudsak inhyrning som behandlas i denna rapport. För fördjupningar i övriga frågor hänvisas till bilagorna.

Särskilt efter den senaste finanskrisen har det inom stora delar av industrin skett ett skifte från inhyrning för att tillgodose tillfälliga behov av arbetskraft till det som kan kallas strategisk permanent inhyrning. När det permanent är en stor andel av dem som utför arbete på en arbetsplats som inte är anställd där får det konsekvenser som är till nackdel för arbetstagarna, både de som är långtidsuthyrda och de som är anställda på det inhyrande företaget. Det påverkar också grunderna för vår fackliga organisering och styrka.

Projektgruppen föreslår därför att förbunden i samarbetet Facken inom industrin ska utveckla ett gemensamt förhållningssätt gentemot inhyrning för permanenta behov av arbetskraft. Projektgruppens förslag är att vi ska verka för ändringar i våra kollektivavtal så att arbetsgivare får anlita uthyrda arbetstagare endast om det föranleds av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Ett alternativ för att uppnå detta är att verka för ändrad lagstiftning.

Projektgruppens andra förslag gällande inhyrning handlar om den primära förhandlingskyldigheten. De undersökningar som gjorts inom projektets ram visar att sådana förhandlingar sker i allt för liten utsträckning. Projektgruppen föreslår att förbunden antar det gemensamma förhållningssättet att förhandling alltid ska ske innan beslut om inhyrning och i de fall arbetsgivaren bryter mot sin primära förhandlingskyldighet ska förbunden begära förhandling.

Projektgruppen är överens om att formerna för insyn i hela kedjan när samma person omväxlande anlitas som inhyrd, tidsbegränsat anställd och som uppdragstagare behöver utvecklas. Ett förslag är att skärpa reglerna för F-skatt.

Inom FI-förbundens kollektivavtal finns olika regler som avviker från LAS. Projektgruppen ser för närvarande inte något behov av att samordna dessa. Förbundens gemensamma strävan bör dock vara att det ska finnas en tydlig övre gräns för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare oavsett anställningsform.

Projektgruppens bedömning när det gäller arbetstidsformer är att de stora förändringar som har gjorts de senaste 25 åren har skapat tillräcklig flexibilitet och att det skulle innebära stora nackdelar för våra medlemmar om vi går längre med uppluckringen av arbetstidsreglerna i riksavtalen.

2. Flexibilitet på svensk arbetsmarknad

Utveckling, nuläge och synen på flexibilitet

Rehn-Meidnermodellen utvecklades under rekordåren efter andra världskriget. Den bestod av fria centrala förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter kombinerat med en ekonomisk politik med det överordnade målet full sysselsättning, som i högkonjunktur präglades av återhållsamhet och under lågkonjunktur av en expansiv finanspolitik och statliga investeringar i syfte att motverka arbetslöshet. Solidarisk lönepolitik och en aktiv arbetsmarknadspolitik var viktiga delar i modellen. Den solidariska lönepolitiken skulle bidra till att lågproduktiva företag antingen effektiviserade produktionen eller slogs ut. Arbetstagarna skulle ha trygghet på arbetsmarknaden genom en arbetslöshetsförsäkring med god kompensationsgrad och arbetsmarknadsutbildningar som gjorde det möjligt att omskolas till yrken inom tillväxtbranscher. Modellen var flexibel i bemärkelsen att rörlighet, omställning och strukturuomvandling bejakades.

Den svenska modellen har byggt på en relativ maktbalans mellan parterna men modellen har förändrats rejält, och sedan 1990-talskrisen har det skett en maktförskjutning.⁶ Den höga arbetslöshetsnivån som vi levt med i Sverige under drygt tjugo år har tillsammans med bland annat politiska beslut bidragit till nämnda maktförskjutning. Orsakerna är dock inte bara inhemska. Det har skett stora förändringar internationellt. Från 1990-talets början har tillverkning av alltmer avancerade produkter flyttats till lågprisländer. Företag söker billig och flexibel arbetskraft och utbudet är globalt sett i det närmaste obegränsat. När produktionen kan flyttas mellan olika länder ökar konkurrensen mellan arbetstagarna. Det är inte heller bara industriproduktionen som har globaliserats. Ny teknik har möjliggjort globala blixtnabba transaktioner och kommunikationer. Finanskapitalet rör sig fritt och dess tillväxt har varit stark de senaste tjugo åren. Vi har fått se mer av det som kallas kvartalskapitalism, det vill säga att det är kortsiktiga vinster som i första hand ska maximeras. När så sker leder det till att företagen snabbare säger upp personal och att anlitandeformerna blir mer osäkra.

⁶ För utförlig beskrivning av den svenska modellens förändring se t.ex. Jonsson, Claes-Mikael & Lindberg, Ingemar (2014), *Modellen som klev ut genom ett fönster – om globaliseringen och den svenska modellens framtid*. Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik, LO.

När teknikutvecklingen, globaliseringen och snabba förändringar av efterfrågan och marknader anförts som bakomliggande drivkrafter till arbetsgivares ökade krav på flexibilitet i form av användandet av tidsbegränsade anställningar, inhyrning och olika arbetstidsformer är utgångspunkten ofta förhållandena i den internationellt konkurrensutsatta tillverkningsindustrin. Utvecklingen mot ökade krav på dessa former av flexibilitet förekommer dock i samtliga branscher och sektorer i samhället.

Ekonomhistorikern Maths Isacson beskriver det som att det har skett ett tekniskt-ekonomiskt paradigmskifte och en språkförändring.

Flexibilitet har blivit ett modeord. Företagen har slimmats och blivit spjutspetsorganisationer, ständigt beredda att ställa om, att skifta underleverantörer, serielängd, produkter och den egna personalen. Alla förväntas vara flexibla och alltid tänka framåt. Industrin har gått i bräschen, privat och offentlig tjänstesektor har följt efter.⁷

Han menar att det nya arbetslivet kännetecknas av flexibla lösningar när det gäller arbetsorganisation, arbetstid och geografisk placering av verksamheterna, att ”human-kapitalet” har fått ökad betydelse – men bara för den del av arbetsstyrkan som har nyckelkunskaper och har strategiska uppdrag. Fler kännetecknen är kundorientering och ambitionen att skapa individualiserade varor inom massproduktionens effektivitetsramar och ”lösa förbindelser” på arbetsmarknaden.⁸

Svensk arbetsrätt är i hög grad dispositiv och därmed flexibel. Det gäller till exempel lagen om anställningsskydd.⁹ Enligt arbetsdomstolens praxis är det arbetsgivaren som bestämmer när det föreligger arbetsbrist och hur många som ska sägas upp. Lagen är flexibel när det gäller vem eller vilka som ska sägas upp. Lagens turordningsregler gäller bara om parterna inte kommer överens om annat. Bransch- och företagsspecifika lösningar är möjliga. I den mån arbetsgivare kan se lagen om anställningsskydd som ett hinder för flexibiliteten handlar det snarare om den klassiska frågan om viljan att ensidigt besluta i fråga om uppsägningar, de eventuella kostnader för uppsägningarna som förhandlingar kan leda till och om uppsägningstidernas längd.¹⁰ Resultaten av nämnda flexibilitet har över tid förändrats med styrkeförhållandena mellan arbetsmarknadens parter.

Det är intressant att se hur arbetsgivarnas syn på flexibilitet har förändrats över tid. Under rekordåren efter andra världskriget gjorde den stora efterfrågan på arbetskraft det enklare för arbetstagare som var missnöjda med sina arbetsvillkor att ”rösta med fötterna”, byta arbetsgivare. Det skapade stor rörlighet på arbetsmarknaden. Så stor att den ansågs orsaka såväl produktionsbortfall som ökade kostnader för inskolning och högre inflation. SAF tog då initiativ till kampanjen om Hopp-Jerka. Budskapet var tydligt: Bli inte en Hopp-Jerka, han kan för lite, lär sig inget yrke ordentligt, får svårt att få arbete i framtiden och risken för olycksfall ökar med ovana arbetare. ”Livstidsanställningar” sågs som något positivt. Flexibilitet i form av arbetsplatsbyten sågs som något negativt och näringslivets mål var att minska rörligheten på arbetsmarknaden.

⁷ Isacson, Maths (2012), *Arbetets skiftande villkor* i Magnusson, Lars och Ottosson, Jan (red.) Den hållbara svenska modellen – innovationskraft, förnyelse och effektivitet, SNS förlag.

⁸ Isacson (2012), s. 174f.

⁹ Se t.ex. Numhauser-Henning, Ann & Rönmar, Mia (2010), *Det flexibla svenska anställningsskyddet*. Särtryck ur Juridisk Tidskrift, Nr 2 2010–11. Se även Grönlund, Anne (2003), *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*.

¹⁰ Intervjuerna i Ipsos rapport ger stöd för detta. Se Bilaga 5.

Idag har Svenskt näringsliv som mål att rörligheten på arbetsmarknaden ska öka och menar att den skulle göra det om det gick lättare och snabbare att säga upp anställda. Även Teknikföretagen menar att anställningsskyddet är alltför strikt och dåligt anpassat till företagens globaliserade verklighet.¹¹ Utmärkande inom industrin är inhyrningens snabba expansion under senare år. Teknikföretagen menar att det beror på den enligt dem strikta regleringen. Det finns dock forskning som pekar på att uthyrningsföretagens expansion inte så mycket är ett uttryck för genuina behov av flexibilitet utan mer ett svar på ett konstruerat behov.¹² Bemanningsföretagen, inte bara i Sverige utan även globalt, har fört en intensiv marknadsföring där de framställt det som att det är mycket bättre att hyra in arbetstagare än att anställa dem.¹³

Arbetsgivarorganisationerna förespråkar numera fler Hopp-Jerkor men då främst genom inhyrda och tidsbegränsat anställda som får agera ”gummisnodd” vid förändringar i efterfrågan. En kärna av tillsvidareanställda anses trots allt önskvärd för att tillgodose långsiktig kompetensförsörjning. Det är en utveckling som leder till ökad polarisering på arbetsmarknaden. Vare sig när det gäller rörlighet på arbetsmarknaden eller hur strikta reglerna kring anställningsskyddet är utmärker sig Sverige. I jämförelse med övriga OECD-länder intar Sverige i båda avseendena en genomsnittssituation.¹⁴

Flexibilitetens olika sidor

Flexibilitet handlar om förmåga att agera i förhållande till ändrade omständigheter. Vad som är flexibelt på arbetsmarknaden beror på ur vilket perspektiv det ses och är beroende av maktförhållandena mellan parterna.¹⁵ Flexibilitet innebär intressekonflikter. Flexibilitet kan stå för olika saker och nås på olika sätt men medför alltid konsekvenser. Dessa kan vara såväl positiva som negativa ur arbetstagarperspektiv.

Efterfrågan på flexibilitet – möjlighet och behov

Arbetsgivares efterfrågan på flexibilitet kan delas in i två kategorier som ömsesidigt påverkar och förstärker varandra. I det ena fallet kan det finnas efterfrågan som grundar sig på behov som har uppkommit på grund av förändrade förutsättningar för produktionen. I det andra fallet handlar det om en efterfrågan som bottnar i att möjligheterna att begära flexibilitet ökar när maktbalansen förskjuts till förmån för arbetsgivarna.

Mycket förenklat går det ut på att teknisk utveckling och globalisering har gjort det möjligt att ändra produktionen, från mass- till kundanpassad produktion. Det senare har medfört införandet av bland annat slimmade organisationer, just-in-time och lean produktion samt att arbete läggs ut och flyttas utomlands. I och med det skapas behov av flexibilitet. Samtidigt påverkas våra värderingar av dessa förändringar. Det uppstår normförskjutningar som leder till politiska förändringar som ändrar maktbalansen mellan parterna. Därigenom ökar arbetsgivarnas möjligheter att kräva flexibilitet.

¹¹ Teknikföretagen (2009).

¹² Bergström O., Håkansson, K., Isidorsson, T. & Walter L. (2007). *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.

¹³ Kantelius, Hannes (2012), *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*. Skrifter från institutionen för arbetsvetenskap nr 12, Göteborgs universitet. s. 8f.

¹⁴ DS 2011:17, *Sveriges företagande och konkurrenskraft – Internationell benchmarking*. Näringsdepartementet.

¹⁵ För mer utvecklade resonemang kring flexibilitet se t.ex. LO (2013). Delrapport 1 – Arbetsmarknaden efter krisen, *Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft – hur arbetsgivarnas krav ökar polariseringen på arbetsmarknaden*. Kapitel 4. Efterfrågan på flexibilitet, s. 57–108.

Numerär, funktionell och tillfällig flexibilitet

Flexibilitet kan delas in i olika kategorier: *Numerär flexibilitet* handlar om förmåga att snabbt kunna anpassa antalet personer som utför arbete efter förändringar i produktionen. Användande av tidsbegränsade anställningar är ett sätt att uppnå numerär flexibilitet. En annan form av numerär flexibilitet är arbetstidsflexibilitet. Det innebär att arbetstiden på olika sätt anpassas till efterfrågan. Övertidsarbete är ett exempel på detta. Bland tjänstemän är det också vanligt med oregerad arbetstid. De så kallade korridorerna i teknikavtalet utgör ett annat exempel. Ett tredje sätt för arbetsgivare inom industrin att uppnå numerär flexibilitet är att hyra in arbetstagare från uthyrningsföretag alternativt anlita konsulter.

Funktionell flexibilitet avser organisationers förmåga att omorganisera och ställa om personal till andra och nya arbetsuppgifter vid ändrad efterfrågan och produktion. För att ha en sådan förmåga krävs mångkunnighet bland arbetstagarna. Funktionell flexibilitet handlar om arbetsutvidgning och arbetsrotation. Arbete i projekt kan också användas för att nå funktionell flexibilitet.

Tillfällig flexibilitet handlar om förmåga att kunna ändra och/eller variera arbetstid och lönekostnader under kortvariga stopp i produktionen eller vid efterfrågebortfall. Kris- och korttidsavtal är exempel på detta.

Utvecklingen av in- och uthyrning av arbetstagare

Rättslig bakgrund

Uthyrning av arbetstagare var länge förbjudet i Sverige. I och med införandet av arbetsförmedlingslagen (1935:113) förbjöds privat vinstsyftande arbetsförmedling från den 1 januari 1936.¹⁶ Bakgrunden till förbudet var att mellanhänder profiterade på arbetslösas utsatthet genom att kräva avgifter från de arbetssökande. År 1942 skärptes lagen (1942:209) så att det tydligt framgick att även uthyrning av arbetstagare omfattades av förbudet.¹⁷

År 1991 blev uthyrning av arbetstagare och privat arbetsförmedling åter tillåten i Sverige. Trots att det inte var tillåtet hade uthyrning av arbetstagare förekommit på svensk arbetsmarknad. Det mest kända exemplet är skrivbyråerna. Straffen var inte tillräckligt kännbara för att hindra verksamheten.¹⁸

¹⁶ Till grund för den svenska lagstiftningen låg ILO:s konvention 34 från år 1933 som Sverige ratificerade 1935 och som för Sveriges del trädde i kraft 1 januari 1937.

¹⁷ År 1949 reviderades ILO-konventionen. I den nya, uppmjukade, konventionen 96 från år 1950 fanns två alternativ att välja på. Sverige ratificerade del II enligt vilken avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer med vinstsyfte successivt skulle avskaffas.

¹⁸ Högsta domstolen slog i rättsfallet (NJA 1962 s. 820) fast att skrivbyråernas så kallade ambulerande verksamhet omfattades av lagen. Högsta domstolens avgörande hindrade dock inte ett antal skrivbyråer från att fortsätta sin verksamhet i stort sett som tidigare (se även NJA 1989 s. 629). Bötesstraffen för olaglig verksamhet sågs som en obetydlig kostnad i verksamheten. Det finns också rättsfall som hanterat gränsdragningen mellan entreprenad (uppdragstagare) och uthyrning. Högsta domstolen fann (NJA 1973 s. 562) att också viss verksamhet inom varvsområdet var att betrakta som olaglig uthyrning. År 1970 skärptes straffen, fängelse i högst 6 månader infördes på straffskalan, och det straffbara området utvidgades till att avse också den som använde arbetskraft som hade förmedlats genom förvärvssyftande förmedling.

Under 1980-talet utreddes lagstiftningen.¹⁹ Varvs- och metallindustrin var några områden där problemen särskilt uppmärksammades. Frågan om vad som var laglig och olaglig arbetsförmedling på dessa områden utreddes och berördes i olika lagstiftningssammanhang. Uppfattningarna om hur lagstiftningen skulle vara utformad, vad som skulle vara tillåtet respektive förbjudet och vilka intressen som skulle skyddas gick starkt isär.²⁰ Starka arbetsgivarintressen verkade för att uthyrning skulle legaliseras.

Mot slutet av 1980-talet såg regeringen det inte längre som möjligt att upprätthålla förbudet. I regeringens proposition 1990/91:124 där det föreslogs att förbudet mot uthyrning av arbetskraft skulle tas bort, beskrevs en mängd missförhållanden i de företag som då bedrev uthyrning av arbetskraft:

- Anställda i uthyrningsföretag befinner sig i underläge gentemot såväl sin arbetsgivare som till det företag som de hyrs ut till.
- Anställda i uthyrningsföretag råkar lätt ut för svårigheter av olika slag.
- Anställningstryggheten är ofta otillfredsställande. Många har anställningsavtal som strider mot LAS regler om tidsbegränsade anställningar.
- Uthyrningsföretagen bygger upp och binder de anställda i någon slags personalpool för tillfälligt arbete med arbetslöshetsersättning mellan uppdragen som utfyllnad.
- Uthyrningsföretagen gör sig av med arbetstagare som de inte anser hänger med i arbetet.
- Grå arbetskraft och missbruk av avtalsfriheten i syfte att kringgå lagar och avtal har länge varit utmärkande för verksamheten. Ofta handlar det om försök att kringgå arbetsrättslig lagstiftning och gällande kollektivavtal samt att skatter och sociala avgifter inte betalas in som de ska. Problemet bedöms vara störst inom tillverknings-, metall- och verkstadsindustrin. Företag som medvetet bryter mot den skatterättsliga lagstiftningen betalar inte heller in moms.
- Utmärkande är komplicerade anställningsförhållanden som gör det svårt att peka ut vem som är den uthyrdes arbetsgivare.
- Arbetsmiljöproblem förekommer ofta. Säkerhetsföreskrifter åsidosätts.
- Brott mot i lag eller avtal föreskrivna arbetstidsbestämmelser är vanliga.²¹

Missförhållanden var kända redan när lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) utformades. I MBL infogades därför bestämmelser som syftade till att öka arbetstagarnas möjligheter att förhindra olaglig inhyrning och motverka missförhållanden. I MBL 38–40 §§ infördes förstärkt informations- och förhandlingsrätt. Innebörden i 38 § var att arbetsgivaren innan beslut att anlita någon för att utföra arbete för hans räkning utan att vara anställd hos honom på eget initiativ ska förhandla med den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen. I dessa fall krävdes synnerliga skäl för att arbetsgivaren skulle få fatta och verkställa beslut innan förhandlingsplikten fullgjorts. Undantag gällde för arbete av kortvarig och tillfällig natur, arbete som krävde särskild sakkunskap eller om den fackliga organisationen i allt väsentligt redan godtagit den tänkta åtgärden. Om facket begärde förhandling i de senare fallen var arbetsgivaren skyldig att förhandla. Bestämmelserna i MBL fick inte avsedd effekt. Vetorätten utnyttjades inte i förväntad utsträckning. Det var svårt för de lokala fackliga organisationerna att med stöd av reglerna effektivt motverka missbruk eftersom det ofta handlade om omfattande utredningsarbete och komplicerade rättsliga bedömningar.

¹⁹ I SOU 1985:7 uttrycktes ett behov av att se över arbetsförmedlingslagen men inte av att ompröva lagens allmänna inriktning. Arbetsmarknadsdepartementet påbörjade år 1985 en översyn av arbetsförmedlingslagen som resulterade i Ds 1989:30.

²⁰ Prop. 1990/91:124 s. 14.

²¹ Se Prop. 1990/91:24, s. 15ff.

I lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft fanns det ett krav på uthyrningsföretaget. ”9 § 1. En arbetstagare får, inom ramen för det enskilda uthyrningsuppdraget, ställas till en beställares förfogande för en sammanhängande tid av högst fyra månader.” och ett krav på kundföretaget ”10 § En beställare får anlita uthyrd arbetskraft endast om detta förmedlas av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft och under de förutsättningar som anges i 9 § 1.”

Denna lag ersattes 1993 och i den regleringen ansågs det inte nödvändigt att ha en begränsning i tid då kostnadsskäl ändå skulle göra att en arbetsgivare inte skulle välja att hyra in arbetstagare för permanenta behov. I samband med 1993 års lag bestämdes att lagens effekter skulle utvärderas. Ett resultat av utredningen blev auktorisationsförfarandets etablering.²² Utredningen avvisade utredningens förslag om en tidsmässig begränsning men föreslog att en rätt till företrädesrätt för arbetstagare gentemot kundföretaget skulle införas.

Fackföreningsrörelsen i Sverige har efterhand accepterat uthyrning utifrån uppfattningen att det är bättre för arbetstagarna att ha en tillsvidareanställning i ett uthyrningsföretag än att ha många tidsbegränsade anställningar hos olika företag för att lösa dessas tillfälliga behov av extra arbetskraft vid till exempel arbetstoppar eller olika former av frånvaro.

Stark tillväxt, långtidsuthyrning och kollektivavtal i Sverige

Verksamheten med uthyrning av arbetstagare i dagens Sverige kännetecknas av starkt tillväxt, långtidsuthyrning, liberal statlig reglering och stor kollektivavtalsäckning. Inhyrning förekommer inom alla delar av svensk industrin och berör såväl arbetare som tjänstemän.

Uthyrningsföretagen verkar globalt. Världens tre i särklass största uthyrningsföretag Adecco, Randstad och Manpower har verksamhet i Sverige.²³ Uthyrningsföretagen i Sverige har haft en kraftig tillväxt sedan deras verksamhet tilläts vid 1990-talets början.²⁴ Mellan åren 1997 och 2007 hade bemanningsbranschen i Sverige den snabbaste tillväxttakten i världen och växte med 320 procent.²⁵ De tillfälliga nedgångar som har skett följer det globala mönstret. Från år 2006 till år 2013 har antalet årsanställda i bemanningsföretagen fördubblats, från 35 000 till nästan 70 000.²⁶ Enligt

²² SOU 1997:58, *Personality*.

²³ Ciatt (2014) *Economic Report*. Data från 2012/2013. International Confederation of Private Employment Agencies.

²⁴ Data om de svenska bemanningsföretagens omfattning och utveckling är, där inte annat anges, bearbetningar av uppgifter från Almega, Bemanningsföretagens årsrapporter respektive år samt i några fall från Bemanningsindikatorn.

²⁵ Coe N., Jones, K. & Ward, K. (2009). *The business of temporary staffing: a developing research agenda*. Geographies of Temporary Staffing Unit, Working paper 12. The University of Manchester.

²⁶ Antalet årsanställda säger inte hur många som faktiskt varit anställda under året. Det kan däremot antalet utskickade kontrollbesked ge oss en uppfattning om. Det är avsevärt fler än de årsanställda men inte längre ett ökande antal. År 2011 var det år då bemanningsföretagen skickade ut flest kontrollbesked, 138 846 stycken. År 2013 var antalet kontrollbesked nere i 134 600. Det är också en indikation på att de inhyrande kundföretagen i större utsträckning än tidigare ägnar sig åt långtidsinhyrning. Se Bemanningsföretagens årsrapporter.

Ciett, den internationella arbetsgivarorganisationen för bemanningsbranschen, utmärker sig uthyrningsföretagen i Sverige genom att ha en mycket hög andel långa uppdrag.²⁷ Redan år 2011 hade Sverige världens näst högsta andel långa inhyrningar, hela 72 procent varade längre än tre månader.²⁸

Den starka tillväxten i antalet årsanställda under senare år kan delvis förklaras med att de inhyrande företagen har ändrat sin bemanningsstrategi. Skiftet av strategi har blivit tydlig inom stora delar av industrin efter den senaste finanskrisen 2008/09. Innebörden är en förändring från att se inhyrning som ett sätt att nå numerär flexibilitet i samband med tillfälliga behov av arbetskraft vid arbetstoppar till ett långsiktigt strategiskt användande, där de inhyrda är ”permanent tillfällig” arbetskraft i kundföretaget. Kännetecknande för det senare är att det inte finns något slutdatum för bemanningsföretagets uppdrag, att motivet för att använda inhyrda inte är direkt sprunget ur behoven i produktionen utan istället ur en bemanningsstrategi formulerad på hög ledningsnivå i kundföretaget och att uthyrningsföretaget och det inhyrande företaget är starkt beroende av varandra.²⁹ Strategin innebär att det fattas ett principbeslut om att till exempel 10, 20 eller 30 procent av arbetsstyrkan ska vara inhyrd eller tidsbegränsat anställd. Det är mycket tydligt i de intervjuer med arbetsgivarrepresentanter som genomförts inom projektet att sådana beslut fattas och att föreställningen om att 80/20 är en väl gjord avvägning mellan anställda och inhyrda har fått stor spridning.³⁰ Det framgår också av intervjuerna att beslutet ofta inte grundar sig på en ekonomisk kalkyl. I vart fall delgavs det inte undersökningsföretaget att någon sådan fanns. Förbundsenkäterna antyder att sådana ekonomiska kalkyler ofta inte heller görs kända för den fackliga parten.

Korttidsinhyrning vid tillfälliga arbetstoppar förutsätter en uppdelning mellan kärna (tillsvidareanställda) och periferi (inhyrda och tidsbegränsat anställda). Inhyrda får utföra okvalificerat arbete där den nödvändiga upplärningen går fort och de inom kort tid når önskad produktivitet. För att nå hög produktivitet i kvalificerade arbeten krävs längre upplärningstid och korttidsinhyrning blir därför sällan aktuell. Arbetsgivare framhåller ofta flexibilitet som skäl för inhyrning men den används för att få stabilitet och förutsägbarhet. Möjligheterna till numerär flexibilitet är stor i inom svensk industri. Det framstår som att arbetsgivarna till stor del väljer att anställa på viss tid och/eller att hyra in arbetstagare av det enkla skälet att de *kan* göra det.

Anställda i bemanningsföretag och konsulter – båda grupperna berörs

Teknikföretagens medlemsföretag använder sig av inhyrning i avsevärt större utsträckning än vad som sker på arbetsmarknaden i sin helhet. År 2013 var drygt en av hundra arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden anställd i ett bemanningsföretag, men inom teknikföretagen var sex arbetstagare av hundra inhyrda. Inhyrda arbetstagare

²⁷ Ciett delar in uppdragen i korta (upp till en månad), medellånga (en till tre månader) och långa (längre än tre månader). Det finns också tidigare studier som visar att bemanningsföretagen hyr ut samma person till ett kundföretag under lång tid eller för återkommande uppdrag. Se t.ex. Bergström O., Håkansson, K., Isidorsson, T. & Walter L. (2007). *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.

²⁸ Ciett (2011), *Economic Report. The agency work industry around the world*. Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies.

²⁹ Håkansson, K., Isidorsson, T. & Kantelius, H. (2013), *Stable Flexibility – Long term Strategic Use of Temporary Agency Workers in Sweden*, International Journal of Action Research, 9(3), s. 278-300.

³⁰ Se Bilaga 5.

fungerar liksom tidsbegränsat anställda som en buffert, vilket inom tillverkningsindustrin tydligt framgick i samband med finanskrisen.³¹ Om också konsulterna räknas med bland de inhyrda var det år 2013 tolv procent av dem som arbetade vid teknikföretagen som inte var anställda på den arbetsplats där de utförde sitt arbete. De inhyrda är i allmänhet arbetare och konsulterna tjänstemän. De allra flesta av konsulterna utför sitt arbete i kundföretagets lokaler under kundföretagets ledning och kontroll och är därmed rättsligt likställda med dem som är uthyrda från uthyrningsföretag.³² År 2013 var antalet konsulter vid teknikföretagen 17 200 och ett lika stort antal var inhyrda. Sammantaget var 34 400 inhyrda eller konsulter vid teknikföretagen. Antalet konsulter ökade stort åren 2010–2012.

När det gäller konsulter kan de i många fall hänföras till en av två typer. Inom Sveriges ingenjörers verksamhetsområde har det traditionellt varit vanligt med den konsulttyp som vi kan kalla ”specialistkonsulter”. De är ofta inhyrda för en längre tid och sitter på för företaget viktiga poster. De har ofta bra anställningsvillkor och höga löner. Denna typ av konsult vill inte gärna bli anställd på företaget där denne utför sitt konsultuppdrag eftersom han eller hon då skulle få väsentligt sämre villkor. Den andra typen av konsulter som vi kan kalla ”allmäns konsulter” har nu blivit mer vanligt förekommande. De sitter ofta inhyrda på arbetsuppdrag som har lägre status för arbetsgivaren och har generellt sett sämre anställningsvillkor än de anställda. Det förekommer att dessa personer kommer till Sverige från ett låglöneland. Ofta har de tidsbegränsade anställningar, anställningar utan övertidsersättning, svårigheter att få tillgång till föräldraledighet med mera. I många fall medför deras position att de inte kan ställa krav på arbetsgivaren eller genomdriva förändringar.

Stora teknikföretag driver utvecklingen

Det är framförallt de stora teknikföretagen, med 500 eller fler anställda, som hyr in en stor andel av dem som utför arbetet. Den genomsnittliga andelen inhyrda vid de stora teknikföretagen var år 2013 hela 18 procent. Det innebär att vissa storföretag har en långt större andel inhyrda. Vid de små teknikföretagen är andelen inhyrda väsentligt lägre men den är trots det högre än andelen inhyrda på arbetsmarknaden i sin helhet.

Av Teknikföretagens undersökning bland medlemsföretagen framgår att många företag, särskilt de stora, har förändrat sin bemanningsstrategi jämfört med före krisen 2008/2009. Jämfört med motsvarande undersökning år 2011 är det tydligt att också de medelstora företagen i större utsträckning tillämpar en strategi med ökad inhyrning.

De förbundsenkäter som har genomförts inom ramen för projektet visar att inhyrning förekommer vid mer än sju av tio arbetsplatser.³³ På majoriteten av arbetsplatserna där inhyrning förekommer är mindre än sex procent av dem som utför arbete inhyrda. Vid drygt 20 procent av arbetsplatserna är dock mer än 10 procent av arbetsstyrkan inhyrd. Vid en dryg fjärdedel av arbetsplatserna förekommer det att tidigare anställda hyrs in för att utföra arbete. I medeltal har det vid 10 procent av arbetsplatserna tagits in inhyrda när det funnits tidigare anställda som har haft företrädesrätt till återanställning.

³¹ Teknikföretagen (2009), *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?*

³² Se Bilaga 2.

³³ Se Bilaga 4.

Inhyrningens konsekvenser för arbetstagarna

Projektgruppen kan se ett antal problem med det ökade användandet av inhyrning, tidsbegränsade anställningar och olika arbetstidsformer. I korthet handlar det om att det leder till sämre anställnings- och inkomstrygghet. Arbetet utarmas när det styckas upp för att inhyrda och tidsbegränsat anställda ska kunna utföra arbete utan lång upplärningstid. Det leder till mindre utveckling i arbetet även för tillsvidareanställda arbetstagare. När det sker en uppdelning mellan arbetstagare försvåras den fackliga organiseringen och möjligheterna att hålla ihop. Bristen på medbestämmande ökar när de förtroendevalda på en arbetsplats inte kan företräda alla som arbetar där. När många som arbetar på en arbetsplats har en annan arbetsgivare verkar det lönedämpande. När arbetstidsflexibiliteten ökar förfogar arbetsgivaren i högre grad över arbetstagarnas fritid. I de kvalitativa intervjuer med arbetsgivarrepresentanter som genomfördes inom ramen för projektet framstår det som om att anställa tillsvidare är ett sistahandsalternativ. Så ska det inte vara. Tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden. Arbetsgivare anför också att de vill abdikera från arbetsgivaransvaret och istället betala uthyrningsföretag för att ta på sig arbetsgivarrollen.

Konsekvenser för de uthyrda

Projektets inventering av vad som finns skrivet om in- och uthyrning av arbetstagare visar två olika utgångspunkter avseende de eventuella problem som företeelsen medför för arbetstagare. Den ena, och kraftigt dominerande, riktningen tar sin utgångspunkt i de uthyrda arbetstagarnas anställnings- och arbetsvillkor och belyser frågor som hur de upplever sin arbetssituation, hur de ser på sina utvecklingsmöjligheter och hur deras arbetsmiljö skiljer sig från den för dem som är anställda på företaget där de utför sitt arbete.³⁴ Litteraturen påvisar att det ur en mängd aspekter faktiskt är mindre fördelaktigt att vara anställd på ett uthyrningsföretag jämfört med att vara anställd på det företag där man de facto arbetar. De negativa aspekterna av arbete i uthyrningsbranschen är belysta i tillräcklig grad för att det ska ses som en stor facklig utmaning att åstadkomma förändringar. Det handlar dock om omständigheter som inte i första hand kan, eller ska, lösas i samarbetet Facken inom industrins arbete. Förhållandena för de anställda i uthyrningsföretagen måste i första hand lyftas i de diskussioner och förhandlingar som sker mellan parterna inom bemanningsbranscherna.

Det hindrar inte att våra lokala klubbar på arbetsplatser där inhyrning sker känner en frustration över att inte till fullo kunna företräda medlemmar i respektive förbund som arbetar på arbetsplatsen men som inte är anställd där. Problematiken tas upp i rapporten *Bemanningsbranschen i Västsverige* där det tydligt framgår hur fackligt förtroendevalda

³⁴ Inriktningen finns representerad både inom forskningen, debattböcker och i olika fackliga rapporter. Forskarna Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy har berört dessa aspekter i ett stort antal arbeten. Andra forskare som kan nämnas i sammanhanget är t.ex. Birgersdotter, Lena, Karlsson, Annika och Schmidt, Lisa. Exempel på fackliga rapporter som belyser dessa frågor är: Gelin, Linda & Jonsson, Claes-Mikael (2012), *Bemanningsbranschens sociala pris*. LO. Åberg, Elisabeth (2008) *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?* Unionen. LO-distriktet i Västsverige (2013) *Bemanningsbranschen i Västsverige – Fackliga erfarenheter*. Exempel på debattbok som tar upp frågorna är Bernhardt, Victor red. (2012) *Skitliv – Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad*. Atlas.

på företagsnivå ser på inhyrningsfrågan.³⁵ De vill kunna vara med och påverka i större utsträckning och de vill kunna företräda alla som arbetar på arbetsplatsen. Slutsatserna som dras i rapporten är att inflytandet för de fackliga organisationerna helt enkelt är för litet och att MBL och Förtroendemannalagen behöver stärkas.

Konsekvenser för de anställda i inhyrande företag

När det gäller den andra utgångspunkten, hur villkoren för arbetstagare som är anställda vid företag som hyr in arbetskraft påverkas av inhyrning är det mer tunnansått i litteraturen. En fråga som har debatterats under lång tid och som låg på bordet i 2010 års avtalsrörelse är effekterna för anställningsskyddet när företag väljer att hyra in arbetskraft när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. I Abu Garcia-domen (AD 2003 nr 4) konstaterade Arbetsdomstolen att ett kringgående inte förelåg bland annat mot bakgrund av att arbetskraftsbehovet var tillfälligt. Från år 2010 är frågan reglerad i många av Facken inom industrins kollektivavtal. Svenskt näringslivs utvärdering avseende åren 2010 till 2012 visar att 43 procent av antalet anställda i medlemsföretag i Svenskt näringsliv då omfattades av den så kallade tjänstemannalösningen. Den innebär att arbetsgivaren, om facket påstår att anlitanande av uthyrningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten enligt 25 § LAS, förbinder sig att diskutera hur situationen kan/ska hanteras. Förstärkt förhandlingsrätt omfattade 31 procent av arbetstagarna och 19 procent omfattades av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, den så kallade IF Metall-lösningen.³⁶ Regleringen är inte fulländad men det verkar dock som att den har haft en viss praktisk betydelse.³⁷

Villkoren för anställda i uthyrningsföretag kan indirekt påverka villkoren för alla arbetstagare. Om anställda vid uthyrningsföretag i mycket stor utsträckning är oorganiserade och saknar kunskap om till exempel vilken lön och andra rättigheter som följer av Bemanningsavtalet hindrar det i förlängningen syftet med avtalet – att skydda arbetsmarknaden från osund konkurrens.

När företag stycker upp arbetet i mindre delar för att få kortare upplärningstider och lätt kunna ta in inhyrda påverkas arbetsmiljön även för de anställda arbetstagarna. Enkla arbeten med korta moment är hälsofarliga. Även om det finns en viss möjlighet till rotation blir arbetsinnehållet lågt och alla arbetare blir lätt utbytbara. Det går stick i stäv med den utveckling vi vill se i arbetslivet.

En annan fråga, som behöver undersökas närmare, gäller hur inhyrning påverkar lönebildningen. Arbetsgivare har argumenterat att den mest rationella lösningen, i valet mellan anställning och inhyrning, kommer att väljas och eftersom en mellanskillnad tas ut av uthyrningsföretaget kommer kundföretaget att välja att anställa då detta blir billigast. Utifrån rationella argument finns också aspekten att inhyrning sker för att minska lönekostnaden – ett faktum som ligger bakom likabehandlingsregleringen i bemanningsdirektivet. Trots dessa fakta växer branschen och en ny aspekt som bland

³⁵ Björkemarken, Mariann (2013). *Bemanningsbranschen i Västsverige – Fackliga erfarenheter*. LO-distriktet i Västsverige.

³⁶ SOU 2014:55, *Inhyrning och företrädesrätt till återanställning*, s 100ff.

³⁷ GS anger att respekten för frågans betydelse har ökat. IF Metall anger att situationen när företag väljer att hyra in under företrädesrättstiden har minskat och att de lokala parterna är överens när så sker. Livs har anfört att regleringen har haft en återhållande effekt. Se SOU 2014:55, s. 196f.

annat har lyfts fram som tänkbar förklaring i utredningen om inhyrning och företrädesrätt (SOU 2014:55) är att kundföretaget väljer att hyra in för att slippa ”köpa” över specialistkompetens genom högre löner. Genom inhyrningen kommer kundföretaget inte undan den högre kostnaden för de specialister som hyrs in, men risken att det högre löneläget vid en anställning av specialistkompetens ”smittar” på övriga anställda kan vara ett rationellt argument för arbetsgivarens beslut – att hyra in till en hög prislapp.

Skäl för inhyrning

I Teknikföretagens egen undersökning anger medlemsföretagen i stor utsträckning att deras beslut om att hyra in varierar mellan olika grupper av arbetstagare.³⁸ Arbetare anges i stor utsträckning hyras in för att uppnå en snabb omställningsförmåga i samband med variation i efterfrågan, och för att användas som en långsiktig buffert för att kunna minska arbetsstyrkan vid ordernedgång. Teknikkonsulter och tekniska specialister anges i stor utsträckning anlitas inom tidsbestämda projekt och för att erhålla ”rätt” kompetens. När det gäller andra tjänstemän och övriga konsulter är det inget skäl för inhyrning som dominerar tydligt.

I svaren på IF Metalls förbundsenkät råder det stor skillnad mellan vad arbetsgivare anger för skäl till att använda sig av inhyrning och vad respektive klubb uppfattar som arbetsgivarens främsta motiv för inhyrning. Arbetsgivare använder vaga begrepp som arbetstopp och flexibilitet som skäl för inhyrning. Arbetstoppar kan hanteras på andra sätt än att hyra in och även flexibilitet kan nås på olika sätt. Utan förtydliganden är dessa begrepp intetsägande. Det är därför inte förvånande att klubbarna i stor utsträckning uppfattar andra motiv. Det som IF Metallklubbarna uppfattar som arbetsgivares vanligaste motiv för inhyrning är att de av olika skäl inte får anställa, inte vill anställa, inte vill ta arbetsgivaransvar och inte vill hantera uppsägningar. Närmare hälften av svaren hamnar i den kategorin, jämfört med 18 procent när arbetsgivare anger skäl. Ipsos intervjuer med arbetsgivarrepresentanter ger ganska starkt stöd för klubbarnas uppfattning.³⁹

3. Förslag till gemensamma förhållningssätt

Projektgruppen har valt att enas om gemensamma fackliga förhållningssätt till några få prioriterade frågor där vi menar att ett samordnat agerande är av stor vikt. Det område där ett gemensamt fackligt förhållningssätt bedöms ha högst prioritet är frågan om inhyrning. Förslag i korthet:

- *Inhyrning ska inte vara tillåtet för att tillgodose permanenta behov av arbetskraft.*
- *Förhandling ska alltid ske innan beslut om inhyrning.*
- *Det ska finnas en tydlig övre gräns för hur länge någon får vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare.*
- *Formerna för facklig insyn i hela kedjan när samma person omväxlande anlitas som inhyrd, tidsbegränsat anställd och som uppdragstagare behöver utvecklas.*

³⁸ Teknikföretagen (2013), *Teknikföretags inhyrning av personal 2013 – en kartläggning av inhyrning från bemannings- och konsultföretag.*

³⁹ För utförliga redogörelser av olika skäl för inhyrning se Bilaga 4 och Bilaga 5.

- *Reglerna för F-skatt bör skärpas.*
- *Ingen ytterligare uppluckring av arbetstidsregleringen i riksavtalen.*

Inhyrning ska inte vara tillåtet för att tillgodose permanenta behov av arbetskraft

Särskilt efter den senaste finanskrisen har det inom stora delar av industrin skett ett skifte från inhyrning för att tillgodose tillfälliga behov av arbetskraft till det som kan kallas strategisk permanent inhyrning. När det permanent är en stor andel av dem som utför arbete på en arbetsplats som inte är anställd där får det konsekvenser som är till nackdel för arbetstagarna, både de som är långtidsuthyrda och de som är anställda på det inhyrande företaget. Det påverkar också grunderna för vår fackliga organisering och styrka.

Våra och andras undersökningar visar att ett antal arbetsgivare har börjat använda inhyrning för hela arbetsstyrkan och att andra har som utgångspunkt att en viss andel av arbetsstyrkan alltid ska vara inhyrd till verksamheten. Utifrån detta är det angeläget för fackföreningsrörelsen att driva linjen att inhyrning inte får användas för att tillgodose permanenta behov utan endast ska vara tillåtet när det föreligger tillfälliga behov av extra arbetskraft.

Projektgruppen föreslår därför att förbunden i samarbetet Facken inom industrin ska utveckla ett gemensamt förhållningsätt gentemot inhyrning för permanenta behov av arbetskraft. Projektgruppens förslag är att vi ska verka för ändringar i våra kollektivavtal så att arbetsgivare får anlita uthyrda arbetstagare endast om det föranleds av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Ett alternativ för att uppnå detta är att verka för ändrad lagstiftning.

Metod för begränsning

Med utgångspunkten att en begränsning behövs blir nästa fråga hur en begränsningsregel ska konstrueras och vilka syften den ska tjäna.

Med anledning av Bemanningsdirektivets (2008/104/EEG) genomförande i svensk rätt tillsattes en särskild utredare som överlämnade sitt betänkande Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige (SOU 2011:5) med förslag bland annat om en ny lag om uthyrning av arbetstagare. En ny lag i enlighet med förslaget antogs, Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. I LOs och TCOs gemensamma remissyttrande lyftes bland annat frågan om att inhyrning endast skulle vara tillåten för tillfälliga behov.⁴⁰

Bemanningsfrågan diskuteras i många länder och flera länder har någon form av begränsning av användande av inhyrning för permanenta behov. Finland har helt nyligen haft ett ärende i EU-domstolen. Det handlade om huruvida den finländska regleringen med begränsning av inhyrning för permanenta behov är förenlig med bemanningsdirektivets regler om att bemanningsbranschen ska likställas med övriga branscher.⁴¹ Den finländska regeringen har argumenterat för att inhyrning inte ska användas på ett sätt som medför förlust av arbetstillfällen inom kundföretaget. Efter

⁴⁰ SOU 2011:15, Remissyttrande LO och TCO av den 26 april 2011.

⁴¹ Mål C-553/13 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliito AKT ry mot Öllytuote ry, Schell Aviation Finland Oy.

EU-domstolens dom står det klart att den nationella domstolen ska döma efter de eventuella begränsningar som finns i nationell lag och kollektivavtal.

Mot bakgrund av Bemanningsdirektivet och kravet på att bemanningsbranschen inte ska särbehandlas negativt i förening med arbetsgivarens arbetsledningsrätt är det svårt att se någon annan lösning än att knyta en begränsning till arbetsuppgifternas karaktär, liknande de regler som tidigare funnits kring arbetets särskilda beskaffenhet eller kring arbetstopp. En sådan regel kan kombineras med en tidsmässig begränsning men det är också tänkbart med enbart en tidsmässig begränsning. På detta sätt hindras inte arbetsmarknadens funktionssätt. Det blir egalt om ett tillfälligt behov, som kan vara stort till andel, löses genom tidsbegränsade anställningar eller genom inhyrning. Syftet med begränsningsregeln blir då att säkerställa att personalsstyrkan över tid inte enbart kan bestå av inhyrda och att bekräfta att huvudregeln i vår arbetsmarknadsmodell är tillsvidareanställning i det företag där arbetet de facto utförs och att det lokala medbestämmandet ska organiseras utifrån de anställda på arbetsplatsen.

För att stärka normen om att tillsvidareanställning i företaget där arbetstagaren arbetar är huvudregel har det i olika sammanhang diskuterats om företrädesrätt till återanställning skulle kunna skapas även för inhyrda i relation till kundföretaget. Alternativt skulle en omvandlingsregel kunna skapas där anställningen efter viss tid av inhyrning övergår till kundföretaget. Fördelarna med en reglering av detta slag är även att tidsbegränsad anställning och inhyrning skulle kunna likställas, för att hindra kombination av dessa. Det skulle också bli svårare att byta ut inhyrda arbetstagare om dessa varit inne i verksamheten under så lång tid att företrädesrätt tjänats in. Detta under förutsättning att inhyrning i sådant fall inte är tillåtet när det finns företrädesberättigade arbetstagare, oavsett om dessa tjänat in företrädesrätten i anställning hos kundföretaget eller genom att vara inhyrda på kundföretaget.

Förhandling ska alltid ske innan beslut om inhyrning

Även frågan om lokalt fackligt inflytande över verksamheten behöver belysas. Den svenska medbestämmandelagen utgår ifrån att arbetstagarna ska få ett reellt inflytande över arbetsgivarens verksamhet främst genom primärförhandlingsskyldigheten i 11 § MBL. Utgångspunkten är att de kollektivavtalsbärande organisationerna löpande ska få insyn i väsentliga frågor och att arbetsgivaren innan beslut är skyldig att förhandla. Hela denna princip vilar på förutsättningen att personalen är anställd hos kundföretaget. När medbestämmandelagen tillkom var också förutsättningen att personaluthyrning var förbjuden, och den förstärkta förhandlingsskyldigheten i 38 § var ämnad att användas bland annat för att komma till rätta med överträdelser av personaluthyrningsförbudet. I och med legaliseringen av personaluthyrning försvagades denna utgångspunkt men utifrån uppfattningen att uthyrning endast får användas vid tillfälliga behov har modellen ändå fungerat.

Det är anmärkningsvärt att det i de genomförda förbundsenkäterna visade sig att det vid bara 37 procent av arbetsplatserna alltid sker förhandling innan beslut om inhyrning. Enligt 38 § MBL är arbetsgivare skyldiga att ta initiativ till förhandling innan de lägger ut arbete till andra än företagets egna anställda. Därutöver tillkommer förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL som gäller vid alla förändringar som de fackliga organisationerna typiskt sett kan antas vilja förhandla om. Trots detta har det framkommit att det långt ifrån alltid sker förhandlingar före beslut om inhyrning.

För att komma tillrätta med detta tillkortakommande menar projektgruppen att det krävs att förbunden inom Facken inom industrin gemensamt klart tar ställning för att förhandling alltid ska ske innan beslut om inhyrning och i de fall arbetsgivaren bryter mot sin primära förhandlingsskyldighet ska förbunden begära förhandling. För att lyckas med den ambitionen kan det krävas gemensamma satsningar på utbildning och informationsmaterial.

Ett alternativ om situationen inte förbättras avsevärt är att gå ut med gemensamma avtalskrav om att föra in förhandlingsskyldigheten i kollektivavtal så att det blir ett avtalsbrott att inte förhandla före beslut om inhyrning. I GS Träindustriavtal finns det idag en erinran om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet där det också anges vad parterna bör diskutera. Det som bör diskuteras är syftet, omfattningen, tidsperiod, arbetsuppgifter, arbetstider och genomsnittligt förtjänstläge samt hur arbetsplatsintroduktion och facklig information kan genomföras.

Övriga gemensamma ställningstaganden

Tydlig övre gräns för tidsbegränsade anställningar

Andelen tidsbegränsade anställningar ökade i samband med 1990-talskrisen och har sedan dess legat kvar på en avsevärt högre nivå än tidigare. Inom industrin är dock inte andelen tidsbegränsat anställda lika hög som inom andra sektorer på arbetsmarknaden.

Trots att förekomsten av tidsbegränsade anställningar alltså är mindre utbredd inom industrin finns det ur arbetstagarperspektiv inte desto mindre problem med dem. Vissa former innebär en segmentering. Tidsbegränsat anställda rör sig i liten utsträckning mellan olika arbetsgivare. Istället står de till förfogande som buffert för samma arbetsgivare. De mellanliggande perioderna av arbetslöshet bekostas av den enskilde och/eller samhället. Samma personer kan vara tidsbegränsat anställda under mycket lång tid. Det faktum att tidsbegränsat anställda endast erbjuds kompetensutveckling i mycket begränsad omfattning är negativt för deras anställningsbarhet och bidrar till ytterligare polarisering på arbetsmarknaden. En hög andel tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden påverkar också den fackliga organisationsgraden negativt eftersom de ofta är oorganiserade. På arbetsplatser där tidsbegränsade anställningar är vanliga påverkar det också de tillsvidareanställdas hälsa. Stressen ökar när nya, tidsbegränsat anställda kollegor, ständigt ska läras upp och möjligheterna till variation i arbetet kan minska.

Kollektivavtalen inom Facken inom industrins verksamhetsområden innehåller olika regler som avviker helt eller delvis från LAS. Konstruktionerna och principerna skiljer sig markant mellan olika avtalsområden. Projektgruppen ser i nuläget inget omedelbart behov av att samordna dessa bestämmelser. Ett gemensamt långsiktigt mål bör dock vara att det ska finnas en tydlig övre gräns för hur länge någon får vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår till tillsvidareanställning.

Facklig insyn i hela kedjan krävs

Projektgruppen är överens om att formerna för facklig insyn i hela kedjan när samma person omväxlande anlitas som inhyrd, tidsbegränsat anställd och som uppdragstagare behöver utvecklas. Ett förslag är att gemensamt verka för att lagstiftarna ska skärpa reglerna för F-skatt.

Arbetstidsformer – ingen ytterligare uppluckring av riksavtalen

Projektgruppen bedömning när det gäller flexibla arbetstidsformer är att stora förändringar gjorts de senaste 25 åren och att det skulle innebära stora nackdelar för våra medlemmar om vi går längre med uppluckringen av arbetstidsreglerna i riksavtalen.

Lokalt finns det stora möjligheter att komma överens om användandet av olika arbetstidsformer. Det stora flertalet arbetsplatser med klubb har överenskommelser om andra arbetstider än vad stipendiet i respektive riksavtal anger. En mängd olika varianter av skiftarbete förekommer. Många tecknade krisavtal under finanskrisen och nu finns det möjlighet till överenskommelse om korttidsarbete inom flera områden. Ett antal olika varianter av arbetstidsbanker används lokalt.

Enligt Ipsos undersökning saknar de intervjuade arbetsgivarrepresentanterna i stort vilja att lösa sin efterfrågan på flexibilitet genom lokala arbetstidsavtal, även om en del av dem kan se sådana möjligheter.

Referenser

- Almega, Bemanningsföretagens årsrapporter och Bemanningsindikatorn.
- Bergström O., Håkansson, K., Isidorsson, T. & Walter L. (2007). *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Bernhardt, Victor red. (2012) *Skitliv – Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad*. Atlas.
- Björkemarken, Mariann (2013). *Bemanningsbranschen i Västsverige – Fackliga erfarenheter*. LO-distriktet i Västsverige.
- Ciett (2011), *Economic Report. The agency work industry around the world*. Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies.
- Ciett (2014), *Economic Report*, Brussels: International Confederation of Private Employment Agencies.
- Coe N., Jones, K. och Ward, K. (2009), *The business of temporary staffing: a developing research agenda*. Geographies of Temporary Staffing Unit, Working paper 12. The University of Manchester.
- DS 2011:17, *Sveriges företagande och konkurrenskraft – Internationell benchmarking*. Näringsdepartementet.
- Gelin, Linda & Jonsson, Claes-Mikael (2012), *Bemanningsbranschens sociala pris*. LO.
- Grönlund, Anne (2003), *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*.
- Håkansson, K., Isidorsson, T. & Kantelius, H. (2013), *Stable Flexibility – Long term Strategic Use of Temporary Agency Workers in Sweden*, International Journal of Action Research.
- Isacson, Maths (2012), *Arbetets skiftande villkor* i Magnusson, Lars och Ottosson, Jan (red.) *Den hållbara svenska modellen – innovationskraft, förnyelse och effektivitet*, SNS förlag.
- Jonsson, Claes-Mikael & Lindberg, Ingemar (2014), *Modellen som klev ut genom ett fönster – om globaliseringen och den svenska modellens framtid*. Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik, LO.
- Kantelius, Hannes (2012), *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*. Skrifter från institutionen för arbetsvetenskap nr 12, Göteborgs universitet.
- LO (2013), Delrapport 1 – Arbetsmarknaden efter krisen, *Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft – hur arbetsgivarnas krav ökar polariseringen på arbetsmarknaden*.
- Numhauser-Henning, Ann & Rönmar, Mia (2010), *Det flexibla svenska anställningsskyddet*. Särtryck ur Juridisk Tidskrift, Nr 2 2010–11.
- Regeringens proposition 1990/91:124 om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.
- SOU 2011:15, Remissyttrande LO och TCO av den 26 april 2011.
- SOU 2014:55, *Inhyrning och företrädesrätt till återanställning*.
- Teknikföretagen (2009), *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?*
- Teknikföretagen (2013), *Teknikföretags inhyrning av personal 2013 – en kartläggning av inhyrning från bemannings- och konsultföretag*.
- Åberg, Elisabeth (2008) *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?* Unionen.

www.fackeninomindustrin.se