



LO-distriktet i Västsverige

Bemanningsbranschen i Västsverige

- Fackliga erfarenheter

Mariann Björkemarken



Innehåll

Förord.....	3
Inledning	4
Syfte med undersökningen och metod	9
Etablering av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad	11
Kort beskrivning av branschen	14
Inhyrning av arbetskraft som fenomen	22
Bemanningsfrågan på den fackliga agendan i Göteborg	27
Hur arbetar man med att värva bemanningsanställda som medlemmar?.....	30
Sammanfattning	35
Att företräda bemanningsanställda	36
Sammanfattning	44
Om behovet av regional facklig företrädare	46
Sammanfattning	48
Rätt löner?	49
Sammanfattning	54
Vilken typ av arbetsuppgifter brukar personal från bemanningsföretag få?.....	56
Sammanfattning	58
Får inhyrd personal kompetensutveckling?	59
Sammanfattning	60
Hur fungerar rehabilitering av personal på bemanningsföretag?.....	61
Sammanfattning	64
Synen på viss lagstiftning	65
Sammanfattning	69
Auktorisation.....	71
Sammanfattning	73
Användning av bidrag och subventioner	74
Sammanfattning	76
Oseriösa bemanningsföretag – snedvriden konkurrens?.....	77
Sammanfattning	78
Varför hyr man in personal från bemanningsföretag?	79
Sammanfattning	81
Förslag på frågor för utredning och forskning.....	82
Bemanningsavtalet.....	82
Fackets arbete.....	82
Arbetsmiljöfrågor.....	83
Behovet av att hyra in personal från bemanningsföretag.....	83
Den offentliga sektorns roll för bemanningsföretagen	84
Vad tycker man om bemanningsbranschen?.....	85
Sammanfattning	88
Slutdiskussion	90
Referenser	93
Bilaga 1 - Frågemanual	106
Bilaga 2 – De intervjuade	107

Förord

År 2000 skrevs det första bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och LOs samtliga förbund. Trots att branschen existerat i över 20 år i Sverige, är okunskapen utbredd och åsikterna många kring dess vara eller icke vara. Kunskapen om bemanningsbranschen måste öka, men också kunskapen om hur facket jobbar och kan jobba för att förbättra villkoren i branschen.

Följande rapport börjar med att introducera bemanningsbranschen för den oinvigde läsaren. Därefter beskrivs vilka problem och möjligheter bemanningsbranschen är förknippad med i Västsverige. Framförallt är det viktigt att inför framtiden samla fackliga erfarenheter av arbetet med bemanningsföretag.

Bemanningsbranschen har blivit ett bestående inslag på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivarnas intresse av att hyra in arbetskraft ökar. De som arbetar inom branschen ska ha rätt till skälig lön, goda arbetsvillkor, en sund arbetsmiljö och kompetensutveckling. Den här rapporten samlar praktiska erfarenheter om hur de ska få det.

Göteborg, hösten 2013

Krister Andersson, Förste ombudsman LO-distriktet i Västsverige

Mariann Björkemarken, Utredare LO-distriktet i Västsverige

Inledning

I en rapport från LO-facken i Göteborg 2004 uppmärksammas att allt fler arbetstagare saknar fast tillhörighet sett i relation till arbetsgivare, arbetsplats, yrkes- eller facklig tillhörighet. Tillgången på arbetskraft efter 1990-talets krisen gjorde att arbetsgivarna blev *starkare*, när man skulle möta strukturella förändringar i omvärlden. *Flexibilitet* blev viktigare inom delar av arbetsmarknaden och man såg risker för utnyttjande av svaga grupper. Man såg ett behov av både samverkan och nya organisationsformer för att hantera detta.¹

Man kan idag se en flexibilisering av arbetslivet i hela Västvärlden som bland annat inneburit en tydlig trend bort från fasta anställningar. För svenskt vidkommande har arbetsrättsliga reformer underlättat *tidsbegränsade anställningar* som från och med 2007 inte längre behöver motiveras jämfört med tidigare. Tidsbegränsade anställningar har normaliserats och det finns ingen gräns för hur många som anställs. Andelen tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar har ökat.²

Uppgifter för perioden november 2001-oktober 2002 visar att inhyrd personal är dubbelt så vanligt där det också finns personal med tidsbegränsad anställning. Detta har tolkats som att vi ser *en tudelning på den svenska arbetsmarknaden med nya anställningsrelationer* oavsett bransch.³

Efter en anmälan från TCO har EU-kommissionen funnit att Sverige bryter mot EU:s direktiv om visstidsarbete genom möjligheten att olika typer av tidsbegränsade anställningar kan följa på varandra. Enligt regeringens promemoria (Ds 2011:22) ska arbetstagare i framtiden kunna vända sig till domstol för att bevisa missbruk av olika tidsbegränsade anställningsformer och kräva en tillsvidareanställning. Förslaget har stött på omfattande kritik.⁴ Regeringen har skickat en *ny* promemoria med nytt förslag (Ds 2012:25) på remiss i juni 2012. Förslaget innebär att en allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller vikariat i sammanlagt mer än två år, ska övergå i en tillsvidareanställning.⁵ Sveriges Universitetslärarförbund (Saco) har anmält Sverige till EU-kommissionen med anledning av ett regeringsförslag som skulle innebära möjlighet till tidsbegränsade anställningar upp till 20 år.⁶

Perioden 1987-2011 har andelen tidsbegränsat anställda av det totala antalet anställda (16-64 år) ökat i Sverige. År 1991 hade 9,9 procent tidsbegränsad anställning av alla anställda vilket var den lägsta siffran för hela perioden. Den högsta siffran var 17,7

¹ Nyström 2004.

² Rönmar 2010.

³ Håkansson och Isidorsson 2004, se också Bergström m.fl. 2007, s. 128.

⁴ Hamskär och Engblom 2011. Se också Gauthier Reberg 2011, Thulin 2011.

⁵ www.sweden.gov.se Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25), Pressmeddelande 2012-06-25, se också departementsskrivelsen s. 5-6. TCO:s första kommentar till förslaget är tveksamhet till om det ger tillräckligt skydd mot missbruk av visstidsanställningar, som man menar fortfarande kommer att gå att stapla på varandra. Se www.tco.se, ”Bra att regeringen agerar mot missbruk av visstidsanställning – men regeln är för krånglig”, Pressmeddelande 2012-06-25. LO:s första kommentar var att förslaget visserligen innebär en skärpning av Lagen om anställningsskydd, samtidigt uppstår nya möjligheter att kringgå lagstiftningen, se www.lo.se Fortsatt krångligt kring staplade visstidsanställningar, 2012-06-26.

⁶ Samuelsson 2012.



procent år 2007. Åren 2010-2011 har andelen legat på 15,2 respektive 15,8 procent. Kvinnorna har haft tidsbegränsad anställning i större utsträckning än männen under hela perioden. Tidsbegränsad anställning är vanligare bland kvinnor, ungdomar och utrikes födda. Deltidsarbete och arbete på obekväma arbetstider är vanligare bland tidsbegränsat anställda. Konjunkturer, lagstiftning och demografiska förändringar hör till de orsaker som SCB lyfter fram.⁷ På det stora hela löper siffrorna parallellt oavsett om vi tittar på hela landet, Västra Götalands län eller Hallands län.⁸

Från LO:s sida är det ökade inslaget av tidsbegränsade anställningar och inhyrd personal inte oväntat med tanke på att *permitteringssystemet* med delad finansiering togs bort i mitten på 1990-talet.⁹ Regeringen ska nu utreda förutsättningarna för att införa *korttidsarbeten* (statliga bidrag, lägre arbetsgivaravgifter, arbetstagarna går ner i lön och arbetstid, utbildningsinsatser) på förslag från arbetsmarknadens parter i efterdyningarna av finanskrisen 2008-2009.¹⁰

Förbudet mot privat arbetsförmedling från 1935 hävdades genom en ny lag 1993. Samtidigt blev *personaluthyrning* tillåtet. Det hade funnits i olika begränsade former under i stort sett hela efterkrigstiden.¹¹ Bemanningbranschen växer och allra mest i Västra Sverige (Västra Götalands län och Jönköpings län). Omsättningen ökade med 53 procent år 2010 att jämföra med 27 procent för hela landet (jämförelseår 2009). Fjärde kvartalet 2011 hade omsättningen ökat med 15 procent i Västra Sverige, 9 procent för Sverige i jämförelse med kvartal 4 2010. Uthyrning står för 91 procent av bemanningsföretagens omsättning.¹² Inhyrd personal från bemanningsföretag utgör ca 1 procent av den sysselsatta befolkningen i Sverige perioden 2007-2011.¹³

⁷ www.scb.se, *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 3:e kvartalet 2010*, Statistiska meddelanden, AM 11 SM 1005, s. 12, 14, 15, 17, 18, 21. För uppgifter 2010-2011 se SCB, Tabell Sysselsatta 15-74 år (AKU), 1000-tal efter kön, ålder, anknytningsgrad till arbetsmarknaden och tid (alternativet 16-64 år).

⁸ www.scb.se, Tabell Sysselsatta 15-74 år (AKU), 1000-tal efter region, anknytningsgrad till arbetsmarknaden, kön och tid. Observera att siffrorna baserar sig på en databas 15-74 år, vilket ger *något* högre siffror jämfört med uppgifterna i föregående fotnot som baserar sig på 16-64 år. Det alternativet saknas för regionala tabeller. Siffrorna avser andelen tidsbegränsat anställda av gruppen fast och tidsbegränsat anställda.

⁹ Larsson m.fl. 2011, s. 52. Se också Bardh och Larsson 2011. Permitteringssystemet togs bort i samband med budgetsaneringen på 1990-talet. Man hävdar att en trepartslösning liknande den som man hade tidigare skulle resultera i en halvering av statens kostnader för arbetslösheten.

¹⁰ *Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrensländer*, En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivarförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivarförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen, oktober 2011, s. 5-28. Enligt rapporten finns permittering kvar i Sverige, men utan ekonomiskt ersättningssystem som togs bort 1995. Permittering har därför inte använts. Teknikarbetsgivarnas och IF Metalls tillfälliga krisavtal 2009-03-02 – 2010-03-31 innebar sänkt lön och sänkt arbetstid under en övergångsperiod i djup lågkonjunktur. Korttidsarbeten (eng. Short-time work, ty. Kurzarbeit) finns i flertalet andra länder. www.regeringen.se – Näringsdepartementet, Annie Lööf välkomnar initiativ från arbetsmarknadens parter, 2012-02-08. Se också Borg m.fl., 2012.

¹¹ Bergström m.fl. 2007, s. 40-45. Se också Johnson 2010.

¹² Bemanningföretagen, *Årsrapport 2010*, s. 4, *Årsrapport 2011*, s. 3. Uppgifter för varje län saknas enligt e-post 2012-05-07 från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningföretagen. Hallands län ingår i Södra Sverige tillsammans med fyra andra län.

¹³ Bemanningföretagen, *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningbranschen 2011 – bemanningföretagens utveckling*, s. 3.



Enligt branschens egna siffror rör 30 procent av inhyrningen arbetare, merparten inom IF Metalls område.¹⁴ Enligt Teknikföretagen väljer man att hyra in personal för att lättare kunna anpassa sig till en globaliserad värld. Den ”överreglerade” arbetsmarknaden med kollektivavtal och lagstiftning sägs hämma företagens intresse av att anställa. I avsaknad av liberalare regler för visstidsanställning beräknas inhyrningen öka, framför allt på arbetarsidan. Just arbetare hyrs främst in vid krav på snabb omställning för att möta variation i efterfrågan.¹⁵

För tio år sedan började man diskutera hur ”intermediärer” eller mellanhänder visserligen kunde hjälpa till att minska transaktionskostnaderna för både arbetsgivare och arbetsökande, men med ökad otrygghet för den anställde. En framtida arbetsmarknad med starkare betoning på flexibilitet medförde också risker för en del att hamna längst bak på vagnen (”who is left behind?”), en ”asocial utveckling på rena marknadspremissor” med konsekvenser för solidariteten i samhället. Fackföreningarna fick härmed ett ansvar för att utveckla nya modeller för kollektivavtalen. EU:s organ för arbetslivsfrågor såg en något tvetydig eller komplex bild när man tittade närmare på villkoren för personaluthyrning och korttidsanställningar.¹⁶

Forskning både i Sverige och i EU-området visar att anställda i bemanningsföretag oftare står utan någon som företräder dem fackligt jämfört med fast anställda. Ju fler inhyrda som har annorlunda (ofta men dock inte alltid sämre) arbetsuppgifter jämfört med ordinarie personal, desto lägre organisationsgrad. Det har hävdats att varken lagstiftning eller fackets organisationsstruktur (industriprincipen om att alla anställda på en arbetsplats organiseras av ett fackförbund) är lämpad eller anpassad för att företräda anställda som förflyttas mellan olika arbetsplatser. Inhyrd personals problem riskerar att bli en ”icke-fråga”, gruppen riskerar att hamna utanför den svenska modellen som bygger på partssamverkan.¹⁷

Bemanningsbranschens intresse av att teckna kollektivavtal och härigenom få legitimitet och smidigt tillträde till arbetsmarknaden kontra LO:s oro för försämrade villkor och en förhoppning om att branschen skulle bli kortlivad medförde att LO:s samtliga förbund var sist om att teckna ett gemensamt kollektivavtal år 2000.¹⁸ LO-kongressen 2008 uppmärksammade *Bemanningsavtalet*. Avtalet bedöms ha ” - - - en något annorlunda och mer komplicerad struktur när det gäller just förhandlingar och företräderskap än vad som är vanligt i andra kollektivavtal.” LO-kongressen beslutade utreda förutsättningarna för gemensam inträdesansökan om medlemskap, att inrätta regionala fackliga företrädare samt initiera pilotprojekt där detta system prövas.¹⁹ En motion om att låta ett förbund (Handels) få ansvar för att organisera hela bemanningsbranschen avslogs.²⁰

¹⁴ Bemanningföretagen 2011, *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 13.

¹⁵ Teknikföretagen 2006, s. 1, 35, citat s. 1, Teknikföretagen 2011, s. 17, 23, 26, 27.

¹⁶ Hallqvist 2005, s. 7-12, citat s. 7, 10-11.

¹⁷ Håkansson och Isidorsson 2011.

¹⁸ Bergström m.fl. 2007, s. 30, 69-76. Tveksamheten inför bemanningsbranschen framgår i Ekelöf och Cox 2012, s. 5, 7, 12, 15.

¹⁹ LOs 26:e kongress 2008, LO:s utlåtande över Motion 13.17 Inträde i facket, Kongressprotokoll, Del 1, s. 153, Motion 17.21 En ny form av facklig funktionär – ”Regional Facklig Företrädare” (RFF), Kongressprotokoll, Del 2, s. 470-474.

²⁰ LOs 26:e kongress 2008, Motion 13.85 Organisering av bemanningsbranschen, Kongressprotokoll, Del 1, s. 250-252.



I avtalsrörelsen 2010 träffade förbunden något olika men bättre avtal beträffande begränsad rätt till inhyrning av personal när det finns uppsagd ordinarie personal med företrädesrätt, s.k. *kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt*. Härigenom har man begränsat arbetsgivarens möjlighet att kringgå LAS.²¹ För att förbättra arbetet med att organisera och företräda medlemmar verksamma i bemanningsbranschen finns förslag om ny ansvarsfördelning mellan förbunden med ett Centralt Ansvarigt Förbund (CAF).²²

Bemanningsavtalet som hindrar inhyrning av arbetskraft med sämre villkor är unikt i Europa.²³ LO:s linje är att satsa på organisering och ta tag i de eftersatta inflytandefrågorna inom bemanningsbranschen i stället för att verka för ett förbud av branschen. Vidare anser man att arbetsgivare som huvudregel ska bedriva verksamhet i egen regi med egen personal.²⁴ LO-kongressen 2012 beslutade verka för begränsad möjlighet till visstidsanställning och att tidsbegränsat anställas rätt till tillsvidareanställning stärks. Vidare bör inhyrd personal inte få anlitas när det finns uppsagd personal med återanställningsrätt.²⁵

Lagstiftning och regelverk kring anställning i bemanningsföretag har vissa *särdrag*. Anställning för viss tid får inte överstiga 6 månader, men kan utsträckas till 12 månader efter godkännande av den lokala fackliga organisationen. Detta är strängare regler än de två år som Lag (1982:80) om anställningsskydd medger för visstidsanställningar. Ny visstidsanställning kan påbörjas 12 månader efter senaste visstidsanställningens upphörande eller tidigare efter lokal överenskommelse.²⁶ Heltid är huvudregel och garantilön motsvarande 90 procent av genomsnittsförtjänsten under den senaste tremånadersperioden utbetalas när arbetstagaren ej är utbokad.²⁷ För tjänstemännen gäller individuell lönesättning.²⁸ Avtal om visstidsanställning kan träffas med arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete, studerande och avtals- eller ålderspensionär.²⁹ Vanligtvis kan man inte stämpla för A-kassa mellan uppdrag. Beroende på anställningsavtalets utformning och bundenheten till bemanningsföretaget kan A-kassa utgå i vissa fall enligt en aktuell dom i Kammarrätten.³⁰

Man får inte hindra arbetstagare att ta anställning hos kundföretag till vilket man är uttyrd, och inte heller ta ut ersättning från arbetsökande. Arbetstagare som sagt upp

²¹ LOs verksamhetsberättelse 2010, s. 21, LO-kongressen 2012, Motioner och utlåtanden, Punkt 13, Vårt gemensamma uppdrag – Beslutsunderslag till LOs 27e ordinarie kongress 2012, Utlåtande till Motionerna 13.90 – 13.97, s. 103. Se också Örnerborg 2010a, Örnerborg 2010b, Örnerborg 2010c.

²² LOs organisationsplan 2012, s. 58.

²³ Ekelöf och Cox, s. 23.

²⁴ www.lo.se - Satsa på organisering och inflytande vid bemanningsföretag – inte förbud, Pressmeddelande 2012-05-27.

²⁵ www.lo.se - Stärk anställningstryggheten!, Pressmeddelande 2012-05-26.

²⁶ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 1. Avtalet ersätter §§ 5-6 i Lagen om anställningsskydd.

²⁷ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 2, Avsnitt 3 § 5, Mom. 2, § 6, Mom. 2.

²⁸ www.bemanningsforetagen.se Se Myt 2/Sanning 2 i – Tio myter och elva sanningar om bemanning.

²⁹ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 1.

³⁰ Kammarrätten i Stockholm, Avd. 03, Mål nr. 7348-11, Dom meddelad 2012-04-04, E-post 2012-06-12 från Carina Karlsson, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.



sig får inte hyras ut via bemanningsföretag till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde.³¹

Anställda i bemanningsföretag saknar eget förbund. Bemanningsavtalet bärs av samtliga 14 LO-förbund tillsammans. Avtalet träder i kraft efter framställan till det LO-förbund som har avtalsrätten för det område där bemanningsföretaget bedriver huvudsaklig verksamhet. Detta LO-förbund blir så kallat *administrativt ansvarigt förbund*. Därefter sker så kallad *inkoppling* som innebär att bemanningsföretaget är bundet av kollektivavtal (Bemanningsavtalet) i förhållande till samtliga 14 LO-förbund som står bakom avtalet. I fall där arbetstagare är medlem i annat förbund än det administrativt ansvariga förbundet krävs fullmakt från medlemsförbundet för att kunna företräda arbetstagaren.³²

Bemanningsföretagen (arbetsgivarorganisationen) har brukat nämna fyra områden där såväl branschen som dess anställda *diskrimineras*. 1) Enligt § 4:2 Lag (1993:40) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft om arbetstagare som sagt upp sig inte får hyras ut till sin förre arbetsgivare inom sex månader, 2) Ett företag som vill anlita ett uthyrningsföretag för kort tid måste förhandla enligt MBL, vilket inte gäller om man anlitar annat företag, 3) Arbetsförmedlingen gör aldrig undantag från kravet på varseltider vid driftsinskränkningar hos bemanningsföretag, vilket man ibland gör för andra företag, 4) Visstidsanställda får inte stämpla för A-kassa mellan anställningarna som anställda i andra branscher.³³ Man önskar en ”konkurrensneutral a-kassa”.³⁴

³¹ Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, §§ 3-6. Brott mot dessa paragrafer kan resultera i böter eller fängelse högst sex månader enligt § 7.

³² Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Avsnitt 1, § 5, Mom. 2, Bilaga 1.

³³ www.bemanningsforetagen.se, Bemanningdirektivet har två syften, 2009-11-25. Se också Bäckström 2010, Cederholm 2010, s. 18-19.

³⁴ www.bemanningsforetagen.se – Konkurrensneutral a-kassa, 2012-05-11.



Syfte med undersökningen och metod

Mellan åren 1990 och 2011 sjönk den fackliga organisationsgraden från 81 procent till 70 procent i åldersgruppen 16-64 år. Den sjönk från 69 procent till 47 procent i åldersgruppen 16-29 år. Tidsbegränsade anställningar, många gånger i privata tjänstenärningar och perioder av arbetslöshet förklarar det senare. Organisationsgraden låg på 77 procent bland både arbetare och tjänstemän år 2006. År 2011 var arbetarnas organisationsgrad 67 procent och tjänstemännens 73 procent. En förklaring på kort sikt är de kraftigt höjda avgifterna till A-kassan från januari 2007 och att skattereduktion på dels a-kasseavgiften, dels fackavgiften togs bort. Mera långsiktiga förklaringar är strukturella förändringar med färre verksamma inom industrin och fler verksamma inom privata tjänstenärningar och inom nya branscher med svagare facklig tradition, fler tidsbegränsat anställda, ändrade attityder. Inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag, arbete på udda tider och tidsbegränsade anställningar försvårar möjligheterna till kontakt med andra anställda och med fackliga representanter.³⁵

LO-distriktet i Västsverige (Västra Götalands län och Hallands län) bedömer att kunskapen om bemanningsbranschen måste öka. Organisationsgraden bland anställda på bemanningsföretag tros vara betydligt lägre jämfört med hela LO-kollektivet.³⁶ Vid sitt besök på årsmötet i LO-distriktet i Västsverige våren 2011 betonade LO:s avtalssekreterare frågan kring bemanningsanställdas situation.³⁷

Föreliggande arbete är en *kartläggning* av:

- Förutsättningar och lokalt arbete för att dels öka organisationsgraden, dels företräda anställda inom bemanningsbranschen.
- Förekomsten av goda respektive dåliga exempel hos såväl fack som bemanningsföretag som man kan lära av.
- Förekomsten av eventuella problem systemet med bemanningsföretag medför.

Syftet med föreliggande rapport är att bidra med mer kunskap och en fördjupad förståelse om både problem och framkomliga vägar att hantera frågor som rör det fackliga arbetet med inhyrd personal från bemanningsföretag samt inspirera till ett bra framtida fackligt arbete.

För att få svar på de ovan presenterade frågekomplexen har förutom en inledande och förutsättningslös fråga om vad man tycker om systemet med inhyrd personal från bemanningsföretag, 15 frågor ställts, se Bilaga 1. Dessa frågor har ställts till 16 personer, företrädesvis ombudsmän på avdelningsnivå inom LO, som har erfarenhet av frågan i distriktet. Vilka de är framgår av Bilaga 2.

³⁵ Kjellberg 2012, s. 10, 11, 32-34.

³⁶ LO-distriktet i Västsverige, *Verksamhetsberättelse år 2010*, s. 5, LO-distriktet i Västsverige, *Verksamhetsplan 2011*, s. 5.

³⁷ Bardh 2011. Se också Jacobsson 2011.



Frågorna har formulerats utifrån fackliga erfarenheter som finns av bemanningsbranschen. Dessa erfarenheter har bland annat ventilerats i den arbetsmarknadspolitiska gruppen vid LO-distriktet i Västsverige. Biträdande 1:e ombudsman Ingrid Andrae och författaren till denna rapport kom tillsammans överens om vilka frågor som var relevanta att ta upp. Individuella intervjuer enligt en frågemanual har gjorts. (Bilaga 1). Frågemanualen har inte distribuerats i förväg, men syftet med intervjun och vad den kommer att handla om har presenterats per telefon i samband med överenskommelse om lämplig intervjutid. De intervjuade har fått läsa och haft möjlighet att korrigera de utskrivna intervjuerna. De fick senare tillfälle att läsa rapporten i manus. Ett par personer har avböjt intervju på grund av tidsbrist eller att man inte tyckt sig tillräckligt insatt i frågan. I dessa fall har man hjälpt till att finna en annan intervjuperson med tid och kunskaper att dela med sig av. Det har funnits stort utrymme att komma med uppgifter och erfarenheter utöver de som frågemanualen tar upp. Intervjuerna har i de flesta fall ägt rum på de fackliga avdelningarna i distriktet och i några fall på LO-distriktets expedition i Göteborg. Intervjuerna har tagit ca 2 timmar. De gjordes våren och hösten 2011. Rapporten presenterades för styrelsen i LO-distriktet i Västsverige den 20 juni 2012.

Man brukar skilja mellan kvantitativ respektive kvalitativ metod. Kvantitativ metod innebär mätning och kvantifiering med syftet att komma fram till generella samband om verkligheten. Statistiska metoder är centrala. *Kvalitativ metod* strävar efter att förstå information om sociala processer och sociala sammanhang. *Den unika men oerhört viktiga information som kanske bara en eller ett fåtal respondenter uppger, kan vara avgörande pusselbitar för att förstå den fråga som undersökningen kretsar kring.* Men syftet är inte att pröva uppgifters generella giltighet på det sätt som sker med statistikens hjälp. Det kan finnas anledning att reflektera över hur viktig, intressant eller hur vanligt förekommande vissa uppgifter är, samt återkomma till dessa. Därför förekommer en viss kombination av kvantitativa respektive kvalitativa metoder. Sålunda har kvalitativ metod valts i första hand i föreliggande studie som baserar sig på intervjuer.³⁸

Rapporten är upplagd enligt följande. Först presenteras branschen. Därefter presenteras hur dels LO-facken i Göteborg, dels IF Metalls avdelning i Göteborg arbetat med frågan. Därefter presenteras resultaten från intervjuerna, här sammanfattade under ett antal rubriker som skiljer sig något från frågemanualen. Men alla frågor har behandlats under något avsnitt. Respektive avsnitt avslutas med en kort sammanfattning i punktform. Rapporten avslutas med en slutdiskussion.

³⁸ Holme och Solvang 1991, s. 13-16, 85, 93-94, 99, 102.



Etablering av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad

Privat arbetsförmedling var förbjudet mellan 1935 och 1992 i Sverige. Förbudet hänger samman med Sveriges ratificering av ILO:s konvention nr. 34 från 1933, som i en senare revision ingick i ILO:s konvention nr. 96 från 1950, även den ratificerad av Sverige. Innebörden var hela tiden förbud mot privat arbetsförmedling i *förvärvssyfte*. Sverige sade upp konventionen och vi var inte bundna av den efter den 4 juni 1993.^{39, 40} ILO antog en konvention om offentlig och avgiftsfri arbetsförmedling 1948. Efter att flera länder tillåtit privat arbetsförmedling antogs en ny ILO-konvention 1997 som erkänner betydelsen av privata arbetsförmedlingar som komplement till de offentliga. I övrigt var konventionen ” - - - mest inriktad på att förekomma sociala risker förknippade med privat arbetsförmedlingsverksamhet, bland annat i form av bemanningsföretag.”⁴¹ Sverige har valt att inte ansluta sig till konventionen (nr. 181) som man anser rör problem som inte är relevanta för svenska förhållanden.⁴² Flertalet länder har inte ratificerat konventionen. För dessa har ILO utfärdat en rekommendation med samma innehåll (Recommendation No. 188).⁴³

I Sverige rådde länge ett motstånd mot privat arbetsförmedling och bemanningsföretag. Den uthyrningsverksamhet som ändå fanns var kringgärdad av många regler. Från 1970 kunde den som olovligt hyrde ut personal dömas till fängelse högst ett år. Även *anlitande* av sådan arbetskraft blev straffbar i den nya lagen. Trots detta nöjde sig Högsta domstolen med att döma till tio dagsböter i ett aktuellt ärende 1989. Det var bara ett exempel på milda domar.⁴⁴ Tidigare hade flera fall rörande främst uthyrning av kontorspersonal förmedlade av skrivbyråer och varvsarbetare (s.k. grå arbetskraft) varit uppe i både Arbetsdomstolen och Högsta domstolen, men få blev dömda.⁴⁵

En tidigare borgerlig regering hoppades bemanningsföretag skulle bidra till ökad press på en stelbent och ineffektiv arbetsförmedling att bli bättre samtidigt som arbetsgivarna lättare skulle kunna anpassa sin personalstyrka efter behov. Socialdemokraterna fruktade osäkra och oetiska anställningsformer, sämre arbetsvillkor, större osäkerhet med fler otrygga anställningar på bekostnad av fasta jobb, underminering av fackets ställning, negativ påverkan på lönebildningen.⁴⁶ Inom

³⁹ Bergström m.fl. 2007, s. 40-42. Konventionen kunde bara sägas upp under en ettårsperiod vart tionde år och uppsägningstiden gick ut den 17 juli 1992. Den svenska uppsägningen av konventionen registrerades den 4 juni 1992 och den gällde ett år efter uppsägningsdatumet, dvs. till den 4 juni 1993.

⁴⁰ Tidigare hade ett antal övergångsbestämmelser inneburit att privata arbetsförmedlingar upphörde definitivt först 1968. Men deras betydelse hade varit mycket begränsad efter 1935. Socialdemokrater, kommunister och LO var negativa till privat arbetsförmedling. Anförd kritik handlade om anpassning till (förestående) internationella överenskommelser, missförhållanden, stordriftsfördelar med offentlig arbetsförmedling, onödig ”överörlighet” på arbetsmarknaden. Se Wadensjö 1990, s. 223, 229-233.

⁴¹ Olofsson och Wadensjö 2009, s. 120.

⁴² Johnson 2010, s. 134.

⁴³ Andersson Joonas och Wadensjö 2010, s. 4.

⁴⁴ Johnson 2010, 44-46, 74-79. Johnson beskriver relationen här kallad ”Det 40-åriga kriget” mellan skrivbyråerna, framför allt Ulla Murman ”den svenska bemanningsbranschens moder” och de svenska myndigheterna, s. 31 ff.

⁴⁵ Bergström m.fl. 2007, s. 41. Se också Andersson Joonas och Wadensjö 2010, s. 2.

⁴⁶ Bergström m.fl. 2007, s. 52-53.



TCO fanns en rädsla för oseriös verksamhet. Man såg gärna att den offentliga arbetsförmedlingen skulle förmedla även kortare uppdrag.⁴⁷ SACO hade en mer positiv hållning. SAF ville få bort alla restriktioner och regleringar.⁴⁸ Genom åren har AMS haft många invändningar av både juridisk och arbetsmarknadspolitisk karaktär.⁴⁹

En socialdemokratisk regering la 1991 fram ett förslag som innebar vissa lättnader av förbudet mot privat arbetsförmedling. Personaluthyrning blev tillåten men med vissa begränsningar för att skydda arbetstagare. En senare borgerlig regering ansåg att Arbetsförmedlingens monopol var otidsenligt. Att tillåta privat arbetsförmedling och personaluthyrning kunde bara få arbetsmarknaden att fungera bättre. Eventuella olägenheter i form av oseriös verksamhet skulle hanteras av rättsystemet i vanlig ordning och inte genom regleringar eller förbud.⁵⁰

Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft trädde i kraft den 1 juli 1993. Lagen är mycket kortfattad och förbjuder bemanningsföretaget att begära eller ta emot ekonomisk ersättning från arbetssökande /arbetstagare (§ 6), hindra arbetstagare från att ta anställning hos vilken denne utför eller tidigare utfört arbete (§ 4:1), arbetstagare får inte hyras ut till tidigare arbetsgivare tidigare än sex månader efter att den tidigare anställningen upphört (§ 4:2). Vidare upphörde AMS tidigare tillsynsfunktion, möjligheten att ingripa med vitesföreläggande och vitesförbud försvann. Ingen särskild anmälningsplikt eller registreringsplikt föreligger.⁵¹ Straffansvaret för anlitan av olagligt förmedlad arbetskraft togs också bort.⁵² Nästan all reglering av personaluthyrningsverksamhet är härmed borta och Sverige har fått en även vid internationell jämförelse mycket liberal lagstiftning.⁵³ Förutom i Sverige genomfördes liberaliseringar eller avregleringar i ytterligare 11 EU-länder. I 13 EU-länder finns omfattande restriktioner kvar.⁵⁴

HTF (Handelsanställdas tjänstemannaförbund) slöt kollektivavtal 1979 för personal som arbetade *inne* på skrivbyråerna. 1988 träffades det första kollektivavtalet omfattande även ambulerande personal. Avtalen följdes upp tillsammans med några akademikerförbund. Efter att HTF uppmärksammat AMS på att personal från bemanningsföretag stämplat i perioder togs rätten till A-kassa bort. 1994 träffades avtal om garantilön på 50 % av heltidslön mellan uppdrag och tillsvidareanställning skulle vara huvudregel. 2002 hade garantilönen höjts till 90 % efter anställning omfattande sex månader.⁵⁵ 2002 tecknade HTF ett *eget* kollektivavtal, tidigare hade avtalen varit supplement till andra kollektivavtal.⁵⁶

⁴⁷ Johnson 2010, s. 56-58, 143-145.

⁴⁸ Bergström m.fl. 2007, s. 46.

⁴⁹ Johnson 2010, s. 34, 53-55, 57, 63, 74-77, 118. Lennart Bodström anses ha varit mycket negativt inställd till att luckra upp Arbetsförmedlingens monopol. Som TCO-ordförande 1970-1982 satt han i AMS styrelse. Tidigare hade han suttit med i två utredningar.

⁵⁰ Bergström m.fl. 2007, s. 41-46.

⁵¹ Förutom lagtexten, se även Bergström m.fl. 2007, s. 43, 45.

⁵² Johnson 2010, s. 80.

⁵³ Bergström m.fl. 2007, s. 45, Johnson 2010, s. 83-85.

⁵⁴ Johnson 2010, s. 132, se också Bergström m.fl. 2007, s. 45, fotnot 13.

⁵⁵ Bergström m.fl. 2007, s. 56-69.

⁵⁶ Johnson 2010, s. 111.



De tecknade kollektivavtalen innebar förbättrade anställningsvillkor för personalen, men också att en ny bransch blev *legitim* som arbetsgivare. På motsvarande sätt ville bemanningsföretagen teckna kollektivavtal med LO, bli godkända och få legitimitet. LO:s grundinställning hade länge varit att det är anställning direkt hos arbetsgivaren som gäller om man behöver extra personal. Man var emot att någon skulle tjäna pengar på någon annans arbete vid den här typen av anställningar. Ofta undvek arbetsgivarna ta strid med de negativt inställda lokala fackföreningarna. Men det skrevs fler och fler lokala hängavtal. Om de började tillämpas på andra arbetsplatser än de ursprungligen var tänkta för, öppnade sig en möjlighet för lönedumpning. Inom LO oroade man sig över utvecklingen. Hösten 1999 började företrädare för LO och arbetsgivarorganisationen Almega att skissa på ett *centralt* avtal som skulle passa bemanningsbranschens mer gränsöverskridande karaktär. LO:s indelning i yrkesgrupper och branschsegment gjorde att inhyrd personal som rörde sig mellan olika arbetsplatser samtidigt överskred avtalsgränser. Hösten 2000 slöts ett centralt tvåårigt kollektivavtal – *Bemanningsavtalet* - mellan Almega och samtliga LO-förbund. Resultatet var att lön och anställningsvillkor skulle vara lika för inhyrd personal och anställd personal i kundföretaget som hyr in personal, garantilön på 85 % när man inte är uthyrd. Bemanningsavtalet har följts upp och förnyats regelbundet.

Bemanningsavtalet innebar också en *vidgning av arbetsskyldigheten* jämfört med en gällande dom i Arbetsdomstolen från 1929, om att arbetsgivare inte kan beordra en anställd att utföra arbetsuppgifter som ligger utanför avtalsområdet.

Bemanningsavtalet gäller *alla* förbund och arbetsgivaren kan om särskilda skäl inte föreligger hänvisa arbetstagare till *alla* arbetsuppgifter inom de 14 förbundens områden. Arbetstagare kan inte hänvisas till arbetsuppgifter som normalt ligger inom tjänstemännens område.⁵⁷ Idag finns kollektivavtal för arbetare (LO), tjänstemän (Unionen och Akademikerförbunden), vård och omsorg, läkare i bemanningsföretag.⁵⁸

En svensk utredning om implementering av ett *EU-direktiv* (goda arbetsvillkor, likabehandling, omotiverade hinder för anlåtande av bemanningsföretag tas bort) föreslår fortsatt huvudansvar för löne- och anställningsvillkor hos arbetsmarknadens parter kompletterat med en ny uthyrningslag. LO och TCO hade gärna sett ett förbud mot permanent bemanning samt annorlunda skrivningar om vad som ska gälla utländska tjänsteföretag som utstationerar arbetstagare till Sverige. Men man är i huvudsak positiva till förslaget, som dock mött mycket kritik hos arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen.^{59, 60} I juli 2012 överlämnade

⁵⁷ Bergström m.fl. 2007, s. 68-77. En beskrivning av arbetsgivaridans försök att teckna avtal med LO ges också i Johnson 2010, s. 111-117.

⁵⁸ www.bemanningsforetagen.se – Bemanningsbranschens kollektivavtal. Se också Cederholm 2010, s. 5.

⁵⁹ Europeiska unionens officiella tidning, Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, L 327/9.

SOU 2011:5 Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige.

LO, TCO, Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige – Betänkande av Bemanningsutredningen (SOU 2011:5), Dnr. A 2011/533/ARM. 2011-04-26, (Yttrande) s. 1-2.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningföretagens remissvar avseende SOU 2011:5 Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige, 2011-04-29.

Se också Örnerborg 2011b, Admin 2011.

www.lo.se, LO om bemanningsdirektivsutredningens förslag: Ingen påverkan på svensk arbetsmarknad, 2011-01-24.

Ekelöf och Cox 2012, s. 54-56.



regeringen en lagrådsremiss med förslag om att en ny lag om uthyrning av arbetstagare - *uthyrningslagen* - införs den 1 januari 2013. Då ett system för att ”allmängiltigförklara kollektivavtal” saknas i Sverige har man i valet mellan lagstiftning och kollektivavtal valt ramlagstiftning med dispositiva bestämmelser som medger anpassning genom kollektivavtal.⁶¹

Kort beskrivning av branschen

Bemanningsföretag finns i en rad länder. Den internationella branschorganisationen CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) bedömde att det fanns 9,5 miljoner heltidsanställda år 2008. Antalet fördubblades mellan 1997 och 2007. USA och Japan hade vardera 21 procent av den globala omsättningen och Storbritannien 15 procent. Europa stod för nästan halva omsättningen på världsmarknaden. Penetrationsgraden (andelen av den sysselsatta befolkningen som arbetar i ett bemanningsföretag) låg år 2007 på i snitt 2 procent i Europa, 1,3 procent i Sverige. Den högsta penetrationsgrad på 4,8 procent fanns i Storbritannien.⁶²

Bemanningsbranschen i Sverige har mer kvalificerad personal och tjänster av högre kvalitet jämfört med de flesta andra länder. Anställningsförhållandena skiljer sig åt mellan Sverige och andra länder.⁶³ Kollektivavtal, speciallagstiftning och specialregler finns i många länder.⁶⁴

35 företag står för 85 procent av omsättningen inom branschen.⁶⁵ Tre bemanningsföretag står för 53 procent av omsättningen i Sverige (riket respektive Västra Sverige): Manpower (finns i 80 länder), Proffice (finns i Sverige, Norge, Danmark, Finland), Adecco (finns i 60 länder).⁶⁶

I Sverige låg bemanningsföretagens *totala* omsättning på ca 20 miljarder 2007-08, sjönk till 15,7 miljarder 2009, har därefter ökat och uppgick till 24,3 miljarder 2011.⁶⁷ Den ökade med tre procent första kvartalet 2012.⁶⁸ Omkring en fjärdedel av

www.tco.se ”TCO: Bemanningsföretagen måste ha en behörig företrädare på plats som facken kan förhandla och träffa kollektivavtal med”, Pressmeddelande 2011-01-24.

www.bemanningsforetagen.se - Bemanningsdirektivet – en ödesfråga för den svenska modellen, (Henrik Bäckström), 2011-12-14, Sverige måste implementera hela bemanningsdirektivet, (Henrik Bäckström), 2011-12-14, Regeringen kan rädda den svenska modellen – bara man vill!, (Lena Martinell Åkerblom) 2012-03-14.

www.svensktnaringsliv.se - Oacceptabla förslag om bemanningsföretag, (Niklas Beckman) 2011-01-24.

⁶⁰ Håkan Löfgren som arbetat länge med frågan på LO, hävdar att ”temporary agency work” som termen lyder i EU-direktivet från början stod för att inhyrning inte skulle vara permanent enligt tidigare svensk lagstiftning som ändrades av den borgerliga regering som tillträdde 1992. Se www.lo.se Det finns ett EU-direktiv för bemanningsbranschen, 2012-08-20.

⁶¹ www.regeringen.se, Regeringen föreslår åtgärder för att implementera EU:s bemanningsdirektiv, Pressmeddelande 2012-07-05. Se också www.regeringen.se Lag om uthyrning av arbetstagare, (Lagrådsremiss) s.1, 22-25, 90, 91.

⁶² Johnson 2010, s. 132.

⁶³ Johnson 2010, s. 132-133.

⁶⁴ Andersson Joonas och Wadensjö 2010, s. 4.

⁶⁵ www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/fakta_om_branschen.

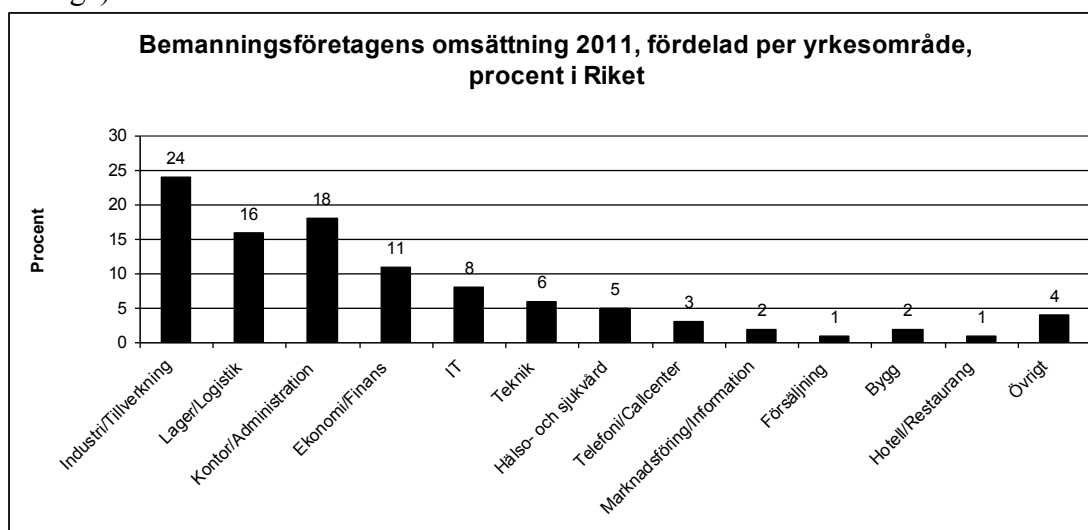
⁶⁶ www.bemanningsforetagen.se – Topp 25, riket respektive Västra Sverige, Helåret 2011. Samma gällde 2009, se Andersson Joonas och Wadensjö 2010, s. 7.

⁶⁷ Bemanningsföretagen, *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011 – bemanningsföretagens utveckling*, s. 2.

⁶⁸ www.bemanningsforetagen.se – Bemanningsbarometern – Utsikter för Q3 2012.



den totala omsättningen står Västra Sverige (Västra Götalands län och Jönköpings län) för. 2009 uppvisade branschen negativ tillväxt för första gången på fem år. Omsättningen sjönk med 23 procent i hela landet (minus 38 procent i Västra Sverige).⁶⁹



Omsättning fördelad per yrkesområde⁷⁰ (Procent) - Riket

	2011	2010	2009	2008
Lager/Industri	-	-	-	36
Industri/Tillverkning	24	22	14	-
Lager/Logistik	16	15	15	-
Kontor/Administration	18	18	18	17
Ekonomi/Finans	11	12	15	15
IT	8	8	9	9
Teknik	6	5	6	5
Hälso- och sjukvård	5	6	7	4
Telefoni/Callcenter	3	3	4	3
Försäljning/Marknadsföring		-	-	2
Marknadsföring/Information	2	2	2	-
Försäljning	1	2	2	-
Bygg	2	2	2	1
Hotell/Restaurang	1			
Övrigt	4	5	8	7

Källa: Bemanningsföretagens årsrapporter 2008-2011.

⁶⁹ Bemanningsföretagen delar in landet i följande områden: Mellansverige, Norra Sverige, Stockholm, Södra Sverige, Västra Sverige. Hallands län ingår tillsammans med fyra andra län i Södra Sverige. Bemanningsföretagen, *Årsrapport 2008*, s. 6, 24, *Årsrapport 2009*, s. 4, 25, *Årsrapport 2010*, s. 25, *Årsrapport 2011*, s. 5, 16. LO-distriktet i Västsverige omfattar V G län och Hallands län. Uppgifter för respektive län saknas enligt e-post 2012-05-07 från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen.

⁷⁰ För definition av yrkesområden, se Bemanningsföretagen, *Årsrapport 2011*, s. 22.

Lager/Logistik (ny 2009): Lagerpersonal, chaufförer och truckförare.

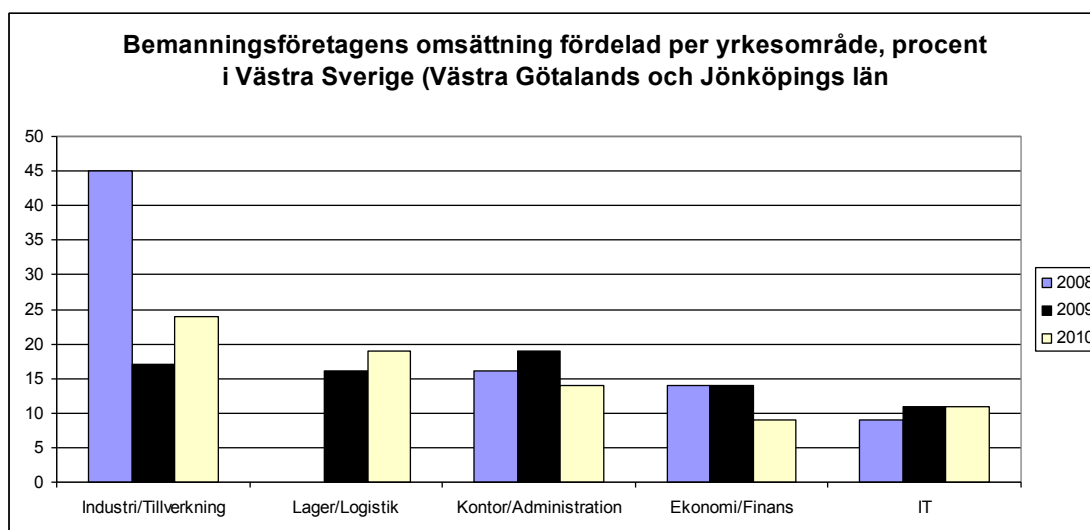
Industri/Tillverkning (ny 2009): Verkstadsarbetare, montörer, övrig tillverkningsindustri.

Kontor/Administration: Administrativa stödfunktioner, t. ex. sekreterare, assistenter, receptionister och personalfunktioner.

Ekonomi/Finans: Ekonomi-, finans- och lönefunktioner. T.ex. ekonomichefer, assistenter, löneadministratörer, controllers, bank-/finanspersonal, redovisning och inköpare.

Teknik: Ingenjörer, kvalitetskontrollanter, konstruktörer, kemister, laboratorietekniker.

IT: IT/datafunktioner, t.ex. nätverkstekniker, PC-support, helpdeskpersonal, system-, databas- och webbadministratörer och utvecklare.



**Omsättning fördelad per yrkesområde (Procent) – Västra Sverige
(Västra Götalands län och Jönköpings län)**

	2011	2010	2009	2008
Lager/Industri				
Industri/Tillverkning		24	17	45
Lager/Logistik		19	16	
Kontor/Administration		14	19	16
Ekonomi/Finans		9	14	14
IT		11	11	9

Källa: Bemanningsföretagens årsrapporter 2008-2011.
(Uppgifter för 2011 saknas)⁷¹

Omsättningen steg med 9 procent mellan kv. 4 2010 och kv. 4 2011 i hela riket. Omsättningen steg med 15 procent i Västra Sverige (Västra Götalands län och Jönköpings län), vilket motsvarade 26 procent av rikets omsättning. Det var mest i landet. Den procentuella förändringen av omsättningen i Västra Sverige mellan kv. 4 2010 och kv. 4 2011 lyder: lager/logistik + 41 procent, IT + 42 procent, teknik + 30 procent, ekonomi/finans + 22 procent, kontor/administration + 20 procent, industri/tillverkning + 6 procent.⁷² Det framgår här att inom LO:s organisationsområde har omsättningen ökat främst inom lager (lagerpersonal, chaufförer och truckförare), men också något inom industri/tillverkning.

Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har 463 medlemsföretag och med sina 62 900 årsanställda 2011 täcker man 95 procent av alla som arbetar inom branschen.⁷³ 91 procent av bemanningsföretagens omsättning kommer från

⁷¹ Uppgift om omsättning per yrkesområde för Västra Sverige saknas enligt e-post 2012-05-07 från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen.

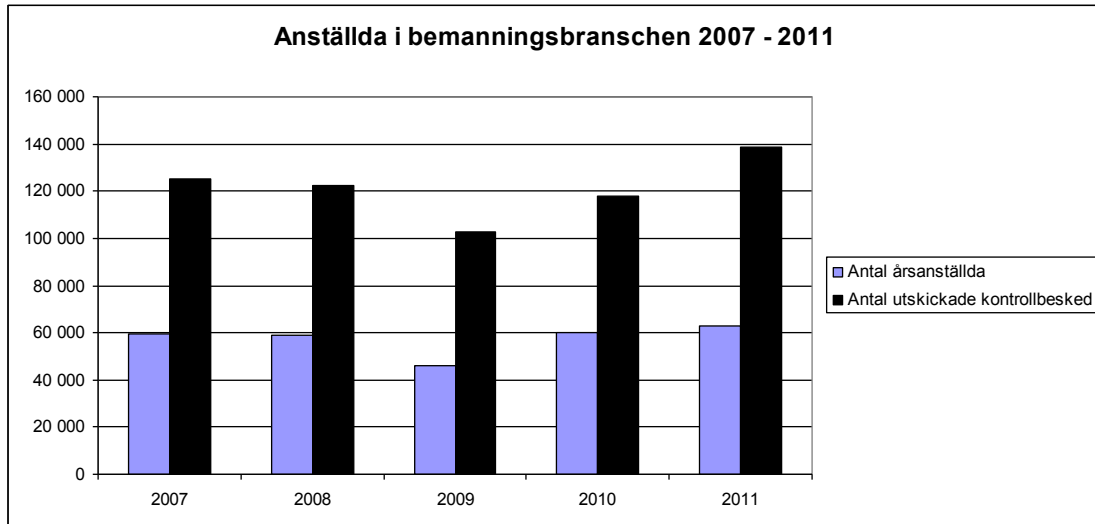
⁷² Bemanningsföretagen, *Årsrapport 2011*, s. 3, 16, 17. Försäljning ökade med 5 procent, telefoni/callcenter med 1 procent. Övriga områden minskade.

⁷³ www.bemanningsforetagen.se – Fakta om branschen..

Enligt SCB:s företagsdatabas (FDB), SNI-kod 78.2, fanns ca 1600 - 1900 personaluthyrningsföretag varje år 2008 – 2011. Enligt e-post 2012-05-08 från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen, så har man erfarenhet av att en "väldigt stor andel" av dessa företag vid telefonkontakt uppgivit att man "inte alls sysslar med personaluthyrning!". Enligt telefonsamtal 2012-05-08 med Caisa Bergman



tjänsteområdet *uthyrning* 2008-2011. Övriga tjänsteområden är rekrytering, omställning och entreprenad.⁷⁴ 70 procent av bemanningsföretagens personal arbetar som tjänstemän och akademiker. 30 procent är arbetare och de flesta finns inom IF Metalls område.⁷⁵



Anställda i bemanningsbranschen 2007 - 2011⁷⁶

	Antal årsanställda	Antal utskickade kontrollbesked	Penetrationsgrad (Procent)
2007	59 400	125 100	1,3
2008	58 850	122 400	1,3
2009	46 100	103 000	1,0
2010	60 100	117 700	1,3
2011	62 863	138 846	1,4

Källa: Bemanningsföretagen, *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011 – bemanningsföretagens utveckling*, s. 2-4.

(Penetrationsgrad = andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i ett bemanningsföretag.)

på SCB kommer uppgifterna från vad företagen uppgivit (kryss i någon ruta) vid registrering av sin verksamhet. Man kan ha kryssat i fel ruta, vilket kanske torde gälla ett antal mindre företag.

⁷⁴ www.bemanningsforetagen.se, *Årsrapport 2008*, s. 7, 8, *Årsrapport 2009*, s. 8, *Årsrapport 2010*, s. 9, *Årsrapport 2011*, s. 6.

⁷⁵ Bemanningsföretagen (2011), *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 13.

⁷⁶ Bemanningsföretagen, *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011 – bemanningsföretagens utveckling*, s. 2-4. Siffrorna kommer från en undersökning ställd till samtliga medlemsföretag, svarsfrekvens 64 %. Undersökningen har gjorts i samarbete med Inquiry Financial Europe AB.

Enligt SCB:s egen undersökning (Antal anställda enligt Företagens ekonomi efter näringsgren SNI 2007 och tid, SNI-kod 78.200) var det ca 10 – 15 000 färre (omräknat till helårsekvivalenter) som arbetade på personaluthyrningsföretag.

Enligt SCB:s företagsdatabas (FDB), SNI-kod 78.2, där man räknat alla som arbetat någon gång under året i ett personaluthyrningsföretag (exklusive personer med mycket kort anställning), redovisas knappt hälften så många personer jämfört med Bemanningsföretagens uppgift om antal utskickade kontrollbesked 2008-2010. För 2011 redovisas drygt hälften så många personer som Bemanningsföretagens uppgift om antal utskickade kontrollbesked.

Statistik över *antalet anställda per yrkesområde eller bransch* saknas enligt uppgift vid telefonsamtal 2012-03-30 med Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen.



I tabellen är antalet utskickade kontrollbesked högre än antalet årsanställda. Detta visar på dels en viss omsättning på personal, dels att många arbetar extra inom bemanningsbranschen. För 70 procent av bemanningspersonalen är detta huvudsysselsättning, 15 procent studerar och 9 procent har annat arbete som huvudsysselsättning och bemanningsjobbet som extraknäck.⁷⁷

Det har funnits en överrepresentation av unga, kvinnor, ogifta och invandrare bland anställda på bemanningsföretag. Det är grupper som haft en svagare ställning på arbetsmarknaden. Detta gäller perioden 1994 – 2003.⁷⁸ För perioden 1998-2005 var unga, ogifta, män och invandrare överrepresenterade. Kvinnornas andel minskade.⁷⁹ Det förefaller inte vara några större förändringar för perioden 2005-2008.⁸⁰

Arbetsgivarsidan brukar framhålla att både utrikes födda i länder utanför Europa och ungdomar har fått chansen till arbetslivserfarenhet genom anställning i bemanningsföretag.^{81, 82} Undersökningar från Europa och USA visar att en anställningsperiod hos ett bemanningsföretag *antingen* kan vara positiv *eller* negativ ("stigmatiserande") vad gäller möjligheterna att få senare anställning direkt hos en arbetsgivare. Resultaten varierar mellan länder och grupper på arbetsmarknaden. Enligt forskare vet vi inte hur det förhåller sig i Sverige. Mer kunskaper i ämnet behövs.⁸³ Bemanningsföretagen uppger att 71 % av företagen som hyr in arbetskraft erbjuder anställning i det egna företaget.⁸⁴

⁷⁷ E-post 2012-05-10 från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen.

⁷⁸ Data gäller perioden 1994-2003, se Andersson och Wadensjö 2004, s. 29, 32, 51. Detta gäller särskilt de som är 30 år eller yngre, ogifta, invandrare från icke-västliga regioner.

⁷⁹ Andersson Joonas och Wadensjö 2010, s. 2, 10, 24, 28-29, 49-50, 58.

⁸⁰ Uppgiften gäller pågående och ej slutredovisat arbete enligt telefonsamtal 2012-05-08 med Pernilla Andersson Joonas, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

⁸¹ Jansson 2010. Hos Svenskt Näringsliv finns ett intresse för att arbeta med Arbetsförmedlingens uppgifter och man tror sig kunna arbeta effektivare med att få arbetslösa i arbete, se Cederholm 2010, se särskilt s. 22-24. Se också www.bemanningsforetagen.se Myt 7/Sanning 7 i – Tio myter och elva sanningar om bemanning, 2012-05-07.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering har funnit att privata arbetsförmedlingar är "något bättre" än Arbetsförmedlingen med att förmedla arbeten till långtidsarbetslösa med utländsk bakgrund, se Andersson Joonas och Wadensjö 2011, s. 91.

⁸² Bemanningsföretagen har låtit publicera två undersökningar baserade på enkäter till bemanningsföretagens personal om bl.a. eventuellt erbjudande respektive önskemål om tillsvidareanställning hos företaget som man är uthyrd till. Metoden man använt sig av är s.k. *bekvämlighetsurval*, vilket innebär att man bitt sina medlemsföretag att skicka ut ett introduktionsmail samt en länk till undersökningen till sina anställda. Svarsfrekvensen uppgick till ca 10 % i den ena undersökningen och anges inte i den andra. Se Bemanningsföretagen, *Jobbet i bemanningsbranschen - en studie av de bemanningsanställdas situation 2009/2010*, s. 15, Bemanningsföretagen, *Jobbet i bemanningsbranschen - En studie av bemanningsanställdas situation 2011/2012*, s. s. 11. Med anledning av nedanstående invändningar mot metoden refereras inte till uppgifter ur dessa båda undersökningar.

Bekvämlighetsurval eller s.k. *första-bästa*urval innebär att man vänder sig till de svarspersoner som är lättast att få tag i. *Självselektionsurval* som är en variant på *bekvämlighetsurval* innebär att personer som ingår i t.ex. webbpaneler, som forskaren skickar enkäter till och accepterar de svar som man får in. För att dra generella slutsatser bedöms metoden som olämplig. Lämplig svarsfrekvens ska ligga på 60-65 %. Se Esaiasson m.fl. s. 188-89, 239.

⁸³ Andersson Joonas och Wadensjö 2010, s. 14-15, Andersson Joonas och Wadensjö 2011, s. 95, 97.

⁸⁴ Bemanningsföretagen, *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 18.



Både Bemanningsföretagen⁸⁵ och Teknikföretagen⁸⁶ har låtit göra undersökningar om inhyrningens orsaker och omfattning. Bemanningsföretagens undersökning från 2010 omfattar *hela* personalinhyrningen, där inhyrning av arbetare omfattar 30 %. I Teknikföretagens tre rapporter finns uppgifter om arbetare respektive tjänstemän.

Enligt Bemanningsföretagen har 53 % av företagen aldrig hyrt in personal. 28 % hade hyrt in någon gång under de senaste 12 månaderna, 19 % hade gjort det vid tidigare tillfälle. Hälften av de inhyrande företagen hade hyrt in för perioder mellan 6 och 12 månader. 42 % av de inhyrande företagen uppgav att 1-9 % av personalen var inhyrd. Transport och handel hyr in för de längsta uppdragen, medan industrin och tjänstesektorn hyr in för kortare uppdrag (1-6 månader). Storföretag dominerar bland inhyrande företag.⁸⁷

Andelen av den sysselsatta befolkningen som arbetar inom bemanningsbranschen (s.k. penetrationsgrad) har legat på litet drygt 1 % 2007-2011.⁸⁸ Teknikföretagen bedömer att penetrationsgraden är högre inom teknikbranschen.⁸⁹ 4,6 % av de anställda var inhyrda från bemanningsföretag år 2006. Drygt 3 % av de anställda var inhyrda vid årsskiftet 2008/2009. Industri och lagerpersonal dominerar. Därtill kom ett okänt antal inhyrda tjänstemän.⁹⁰ Andelen inhyrda är högre i stora företag.⁹¹

⁸⁵ Bemanningsföretagen (2011), *Personalinhyrningen i Sverige*. Enligt e-post 2012-04-05 från Lena Martinell Åkerblom på Bemanningsföretagen är det en telefonintervjuundersökning, där man ringt tills man nått totalt 500 företag som svarat. Något bortfall finns därför inte.

⁸⁶ Teknikföretagen 2006 – svarsfrekvens 84,5 %, Teknikföretagen 2009 – svarsfrekvens 80 %, Teknikföretagen 2011 – svarsfrekvens 69 %.

⁸⁷ Bemanningsföretagen (2011), *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 8, 9, 10.

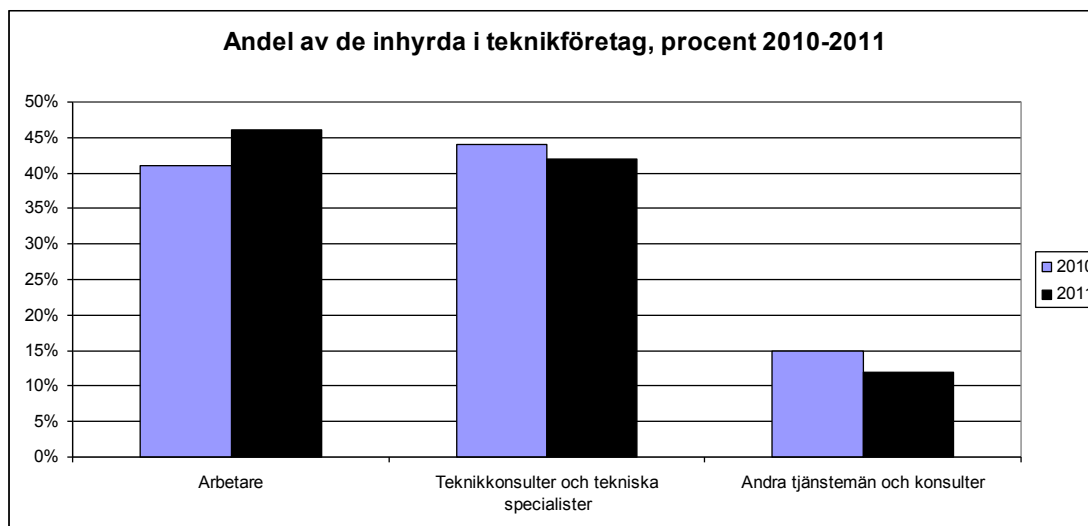
⁸⁸ www.bemanningsforetagen.se, *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011*, s. 2-3. Siffrorna är beräknade på *hela* bemanningsbranschen, dvs. uthyrning, entreprenad, rekrytering, omställning, enligt telefonsamtal med 2012-03-30 med Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen.

Bemanningsföretagen tror siffran är i underkant; alla medlemsföretag har inte svarat (svarsfrekvens 64 %), SCB räknar också in personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i sin sysselsättningsstatistik. Se www.bemanningsforetagen.se *Bemanningsbranschen allt större på svensk arbetsmarknad*, 2012-03-30. Som *sysselsatta* räknas personer som arbetat minst en timme under en referensvecka som avlönad arbetstagare, egen företagare eller oavlönad medhjälpare i företag tillhörig någon i hushållet, samt tillfälligt frånvarande (sjukdom, semester, tjänstledighet m.m.) samt personer i vissa arbetsmarknadspolitiska program. För definition se www.scb.se – Arbetskraftsundersökningarna – februari 2012.

⁸⁹ Teknikföretagen 2009, s. 13, Teknikföretagen 2011, s. 11.

⁹⁰ Teknikföretagen 2006, s. 5, 11, Teknikföretagen 2009, s. 11

⁹¹ Teknikföretagen 2006, s. 11, Teknikföretagen 2009, s. 12, Teknikföretagen 2011, s. 9. Se också Bemanningsföretagen, *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 8.



Inhyrda (antal/andel) i teknikföretag

	2010		2011		Andel av de inhyrda
	Andel av anställda	Antal inhyrda	Andel av anställda	Antal inhyrda	
Arbetare	2,80%	8 000	4,30%	12 800	46%
Teknikkonsulter och tekniska specialister	3,00%	8 700	3,90%	11 800	42%
Andra tjänstemän och konsulter	1,00%	3 000	1,20%	3 500	12%
Totalt - alla yrkesgrupper	6,80%	19 700	9,40%	28 100	100%

Källa: Teknikföretagen (2011), *Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag*, s. 15.

I första hand stora teknikföretag hyr in arbetare för att kunna ställa om snabbt beroende på variationer i efterfrågan, men teknikkonsulter och tekniska specialister på bestämda projekt. Det saknas skillnader i orsak vid inhyrning av arbetare respektive övriga tjänstemän och konsulter. Det är framför allt till kärnverksamheten som man hyr in. Man hävdar ”flexibilitetsskäl”. Motiv som handlar om framtida rekrytering, hitta rätt kompetens, ersättning av frånvarande personal förekommer också. Små företag hyr in för att slippa administration. Nästan hälften av tjänsteföretagen hyr in specialistkompetens.⁹²

I Bemanningsföretagens undersökning uppger 49 procent att man hyr in vid tillfälliga arbetstoppar eller för att man behöver en vikarie, 43 procent uppger behov av att anpassa arbetsstyrkans storlek. 38 procent uppger att inhyrning innebär mindre administration 23 procent uppger behov av särskild specialistkompetens och 25 procent rekryteringssvårigheter.⁹³

⁹² Teknikföretagen 2009, s. 15, 19-22, Teknikföretagen 2011, s. 17-22. Beträffande flexibilitetsskäl som orsak till inhyrning, hänvisar man också till liknande resultat i Kristina Håkansson och Tommy Isidorssons studie publicerad i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* Nr. 3, 2004 (senare refererad till i Bergström m.fl. 2007, s. 115-129), dock utan att kommentera att inhyrning enligt Håkansson och Isidorsson används för att uppnå *stabilitet* i första hand.

Se också Bemanningsföretagen, *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 2, 11.

⁹³ Bemanningsföretagen, *Personalinhyrningen i Sverige*, (2011), s. 11. Observera att de tillfrågade hade möjlighet att uppges flera alternativ, därför blir den summerade siffran 100 %.



Teknikföretagens redovisade *kostnader* för att hyra in beror på kompetens och personalkategori. Det har varit nästan 30 procent dyrare att hyra in vad man kallar för ”okvalificerade arbetare” jämfört med att anställa i egen regi. Merkostnaden för att hyra in en kvalificerad CNC-maskinoperatör har legat på nästan 50 %. Att hyra in tjänstemän har varit 50-70 procent dyrare. Kostnaden för att hyra in arbetare har sjunkit och ligger i dag på 15-30 procent. Merkostnaderna motiveras med att man slipper direkta och indirekta kostnader vid anställning.⁹⁴

Inhyrning varierar med konjunkturen. Det gäller *arbetare* mer än teknikkonsulter och tjänstemän. Under lågkonjunkturen 2008-2009 fick inhyrda lämna företagen i första hand, därefter visstidsanställda.⁹⁵ Omkring 60 procent av storföretagen (mer än 500 anställda) bedömer ”närmast ingen förändring” av inhyrning fram till sommaren 2012. Bland de som redan hyr in personal tror 35 procent att inhyrning av *arbetare* kommer att öka. Bland de som idag inte hyr in personal tror 16 procent att inhyrningen av arbetare är sannolik. Färre tror på inhyrning av tjänstemän och konsulter.⁹⁶

I Bemanningsföretagens undersökning bland 500 företag uppger 71 % att man tror på ungefär samma behov inhyrning i framtiden som idag. 13 % tror att behovet kommer att öka. Det gäller framför allt industrin och byggsektorn.⁹⁷

Teknikföretagen hävdar att Sverige tillhör den tredjedel länder med flest regleringar på arbetsmarknaden inom OECD, vilket anses begränsa företagens konkurrensförmåga i dagens globaliserade värld. Både övertidsuttag och anställning i egen regi försvåras och därför sägs bemanningen ha ökat.⁹⁸

Hälften av företagen tror att svårigheter att hyra in kommer att resultera i färre fasta jobb på grund av förlorad konkurrenskraft. Samtidigt tror en tredjedel att det skulle bli fler fasta jobb om det blev svårare att hyra in personal. Mer övertid och fler visstidsanställningar skulle också bli resultatet av en försvårad inhyrning.⁹⁹

⁹⁴ Teknikföretagen 2006, s. 8, 29-31, Teknikföretagen 2009, s. 24-25, 27, Teknikföretagen 2011, s. 22-23. Prisskillnader mellan bemanningsföretagen bedöms som ”överlag stor”, se Teknikföretagen 2006, s. 25. Merkostnaden har räknats fram genom att jämföra kostnaden för inhyrning av personal med egen anställning (lön, sociala avgifter, semestertillägg m.m.).

⁹⁵ Teknikföretagen 2009, s. 13-15, Teknikföretagen 2011, s. 10, 15.

⁹⁶ Teknikföretagen 2011, s. 25-27, citat s. 25.

⁹⁷ Bemanningsföretagen 2011, *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 15.

⁹⁸ Teknikföretagen 2006, s. 1, 8, 9, 32, 35, 36, Teknikföretagen 2009, s. 26, Teknikföretagen 2011, s. 23.

⁹⁹ Bemanningsföretagen 2011, *Personalinhyrningen i Sverige*, s. 16, 17.

Inhyrning av arbetskraft som fenomen

NUTEK publicerade år 2000 rapporten *Arbetskraftens rörlighet – ett smörjmedel för tillväxt*, som tog upp att *rörligheten* minskat både när det gäller byte av arbetsgivare, bransch och geografisk ort från mitten av 1960-talet fram till 1990-talet. Om inte trenden bröts ansåg man att den ekonomiska tillväxten skulle hämmas. I både internationell och svensk arbetsmarknadsforskning lyftes behovet av ”mellanhänder” eller så kallad ”intermediärer” (eng. Labour Market Intermediaries) fram. Det kunde röra sig om företagareföreningar, arbetsgivarorganisationer, ”employment pools”, ”jobbytarcentrum”, uthyrnings- och rekryteringsbyråer, personaluthyrare med flera.¹⁰⁰

Enligt en undersökning för perioden 1 november 2001- 31 oktober 2002 använde 6,4 % av landets arbetsställen¹⁰¹ inhyrd arbetskraft. Andelen var högst inom landstingen (17,7 procent), följt av statliga sektorn (10,2 procent), kommunerna (7,7 procent) den privata sektorn (6,1 procent). 42,4 procent av alla arbetsställen med *mer än 100 personer anställda* hyrde in personal från bemanningsföretag; något högre andel för privata företag och landsting.¹⁰²

Orsaker till inhyrning av arbetskraft på de arbetsställen som perioden nov. 2001 – okt. 2002 använt hyresarbetskraft (procent). (Varje arbetsställe kan uppge flera orsaker)

Orsak	Offentlig	Privat	Samtliga
Stabilitet (ersättning f. frånvarande personal, obesatta jobb, provanställning)	93	55	61
Flexibilitet (förutsebart eller oförutsebart behov av extra kapacitet: mer personal, specialistkompetens)	22	56	50
Buffert (osäkert personalbehov, inhyrd personal för att slippa säga upp egen personal, undvika LAS)	0	11	9
Rekryteringssvårigheter	20	13	14

Källa: Ola Bergström m.fl. (2007): *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*, Academia Adacta, s. 124.

Samma undersökning visade att inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag var dubbelt så vanligt på arbetsställen med tidsbegränsat anställda jämfört med arbetsställen som saknade tidsbegränsat anställda. Detta tolkas som att användningen av tidsbegränsad personal fungerade som en ”plattform” för att också kunna hyra in personal vid behov. Anställningsmönstret sägs ha visat på en *tudelning av arbetsmarknaden med nya anställningsrelationer* (oberoende av bransch), där vissa

¹⁰⁰ Hallqvist 2005, s. 1-9, citat s. 6-7.

¹⁰¹ Definitionen på ”arbetsställe”: ”en adress där företaget bedriver verksamhet” enligt SCB, se Håkansson och Isidorsson 2004, s. 191.

¹⁰² Bergström m.fl. 2007, s. 115-129, se särskilt s. 117, 118, 124. Undersökningen har tidigare presenterats i Håkansson och Isidorsson, 2004.

Undersökningen är en enkät med egna frågor kombinerad med variabler från SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik skickad till arbetsställen. Svarefrekvensen är 57,5 procent (redovisat totalt bortfall är 42,5 procent, 54,2 procent för offentlig sektor och 40,4 procent för privat sektor), se Håkansson och Isidorsson 2004. Svarefrekvensen ligger något under den önskvärda på 60-65 procent enligt Esaiasson m.fl., 2012, s. 239, eller 65-70 procent enligt Burell och Kylén 2003, s. 197.



arbetsplatser väljer flexibel arbetstid och mångkunnig personal = *intern flexibilitet*, medan andra arbetsplatser varierar antalet anställda genom tidsbegränsad anställning eller inhyrning = *extern flexibilitet*. Den minimibemanning som blir konsekvensen av det senare alternativet menar man ligger bakom inhyrning av personal för att uppnå *stabilitet* i första hand.¹⁰³

Konsekvenserna av minimibemanningen innebär att arbetsgivaren söker externa lösningar vid den ordinarie personalens frånvaro samt vid arbetstoppar. Flexibilitetsmotivet har varit dominerande i debatten om hyresarbetskraft. Våra resultat visar dock att den flexibla bemanningen som hyresarbetskraften utgör, till största delen används för att åstadkomma *stabilitet* på arbetsplatsen.¹⁰⁴ (Emfas tillagd)

Alla forskare bedömde dock inte detta som viktiga frågor *då*. Behovet av *flexibilitet* definierat som en uppdelning av arbetskraften i *kärna* (fast anställda med hög kompetens och goda villkor) och *periferi* (antal visstidsanställda inkl. personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan varieras efter behov) konstaterades som inte särskilt ofta förekommande och ingenting som det heller fanns något större behov av.¹⁰⁵ Rörlighet definierat som anställdas byte av arbetsgivare hängde ihop med konjunkturerna och var något högre i högkonjunktur och lägre i lågkonjunktur. Människors benägenhet att flytta var allmänt låg.¹⁰⁶ Tidsbegränsad anställning kan tänkas uppmuntra eller driva på ökad rörlighet. Så har det fungerat i USA, medan svensk lagstiftning försökt begränsa detta.¹⁰⁷ Tidsbegränsad anställning *i sig* bedömdes spela liten roll för människors benägenhet att flytta i Sverige.¹⁰⁸

Kanske är talet om ökad rörlighet mest ett uttryck för önsketänkande eller möjligen för ett försök att hjälpa de nya flexibla tiderna på traven.¹⁰⁹

Men ekonomins globalisering med en världsekonomi som knutits ihop på ett helt annat sätt än tidigare har lett till ökad konkurrens. Företag har intresse för *flexibilitet* och att dela upp sin personal i en kärna respektive en perifer grupp som kan varieras efter behov.¹¹⁰ Trenden är färre fasta heltidsanställningar hos en arbetsgivare.¹¹¹ Både OECD och EU har uttryckt att flexibilitet är något som vi måste förhålla oss till.¹¹²

Flexibilitetsbegreppet har kritiserats för oprecist innehåll.¹¹³ En vanlig definition av begreppet *flexibilitet* utgår från en uppdelning av ett företags *kärnarbetskraft* med

¹⁰³ Bergström, m.fl., 2007, citat s. 129. Se också Håkansson och Isidorsson 2004.

¹⁰⁴ Bergström m.fl., 2007, s. 129.

¹⁰⁵ Eriksson 2007, s. 43, 46-50, 55. Åberopade svenska data härrör sig från 1994 och 2002 i form av enkäter till anställda samt ledningen på de anställdas arbetsplatser. Svarsfrekvensen pendlade mellan 65 och 85 procent.

¹⁰⁶ Furåker 2004, s. 7, 12-14, 18-19. När det gäller arbetsgivarbyten har Furåker tittat på data för perioden 1972-2002, geografisk rörlighet perioden 1987-2000. Frågor om potentiell vilja att flytta har ställts i undersökningar 1991, 1993 och 2001.

¹⁰⁷ Rönnmar 2006, s. 233-234.

¹⁰⁸ Furåker 2006, s. 85-87.

¹⁰⁹ Furåker 2004, s. 19.

¹¹⁰ Furåker 2009 s. 81-85.

¹¹¹ Rönnmar 2010, s. 75.

¹¹² Karlsson 2006, s. 135.

¹¹³ Furåker 2000, s. 32, Furåker 2009 s. 82, Karlsson 2006.



mångkunnig personal som besitter hög kompetens som är svår att ersätta och därför har goda anställningsvillkor och flera ”lager” av *perifer arbetskraft*. Först kommer tidsbegränsat anställda, deltidanställda, personal i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Sedan kommer inhyrd personal, entreprenad, outsourcing med mera.

Ett företags flexibilitetsstrategier delas upp i: 1) numerär flexibilitet (varierande antal arbetstimmar beroende på övertidsarbete eller tillfälligt anställd personal), 2) funktionsflexibilitet (personalen kan byta mellan många olika arbetsuppgifter), 3) distansering (anlitande av extern arbetskraft eller outsourcing till andra företag). Till detta används s.k. löneflexibilitet som utformas så att en anställd som klarar flera arbetsuppgifter får högre lön. Löneflexibilitet används för att förstärka de andra flexibilitetsstrategierna. Funktionsflexibilitet används för kärnan av de anställda, som kan skifta mellan olika arbetsuppgifter och dessutom känner företaget väl. För att uppnå numerär flexibilitet används perifer arbetskraft, bland annat inhyrd personal från bemanningsföretag.¹¹⁴

Flexibilitet har en positiv klang och det är därför viktigt att tänka på att vad som är positivt för den ene kanske inte är det för den andre. Flexibilitet utgår ofta från arbetsgivarens intressen. När man hävdar att flexibilitet är bra för både arbetsgivare och arbetstagare har empiriska belegg oftast saknats.¹¹⁵ Det är befogat att fråga sig ur *vems perspektiv* något är flexibelt. En alternativ definition består av delarna *stabilitet* och *inflexibilitet* respektive *instabilitet* och *flexibilitet*. En önskan om stabilitet i form av samma arbetstider hos en anställd kan betyda inflexibilitet för arbetsgivaren. På samma sätt kan önskemål om variation – flexibilitet – i arbetstid hos arbetsgivare innebära instabilitet för anställda.¹¹⁶

Oavsett om man talar om kärna och periferi, dual arbetsmarknad, primär/sekundär arbetsmarknad så handlar det om arbetsmarknadens *segmentering* och anställdas *eventuella* möjligheter att så småningom lämna sin perifera position till förmån för en tryggare och bättre anställning i arbetsmarknadens kärna.¹¹⁷ Arbetsgivare brukar hävda att tidsbegränsade anställningar ökar flexibiliteten på arbetsplatsen, vilket gynnar tillväxt, effektivitet och lönsamhet. Samtidigt menar man att den svenska arbetsrätten lägger hinder i vägen.¹¹⁸ Anställningstryggheten har människor brukat skatta högt både i Sverige och utomlands.¹¹⁹ De flesta vill ha tillsvidareanställning.

¹¹⁴ Håkansson och Isidorsson 2009, s. 319-320. Förf. hänvisar till John Atkinson, ”Manpower Strategies for Flexible Organisation”, *Personnel Management*, August 1984, John Atkinson & Nigel Meager (1986): *Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, London: National Economic Development Office. Det förs också en diskussion om olika definitioner av flexibilitet i Furåker 2009, s. 81-84.

¹¹⁵ Karlsson 2006, s. 140, 143, 144.

¹¹⁶ Håkansson och Isidorsson 2009, s. 319, Furåker 2009, s. 81-82, Karlsson, 2006. Samtliga hänvisar till Dan Jonsson, ”Flexibility, Stability and Related Concepts” i Bengt Furåker, Kristina Håkansson & Jan Ch. Karlsson (red.), *Flexibility and Stability in Working Life*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

¹¹⁷ Furåker 2009, s. 79-81, Håkansson och Isidorsson 2009, s. 336-340.

¹¹⁸ Håkansson och Isidorsson 2009, s. 317.

¹¹⁹ Furåker 2000, s. 32-35. ”Anställningstrygghet” definieras som ”fast anställning”. Över 90 % tyckte anställningstrygghet var ”mycket viktigt eller viktigt” i Sverige, Norge, Tyskland, Nederländerna, Frankrike, Italien, Storbritannien och USA, år 1997. Samma resultat gäller i Sverige 1997 även när de svarande (18-74 år) var uppdelade i tre åldersklasser.



Det gäller också de som har en tidsbegränsad anställning.¹²⁰ Tidsbegränsade anställningar och andra flexibla anställningar har ökat i Sverige.¹²¹

Arbetslivets flexibilisering har inneburit att man inom EG-rätten tittat på frågor som rör arbetsrättens koppling till sysselsättning, tillväxt och rörlighet, socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadens segmentering med så kallade insiders och outsiders. Redan 1997 lanserades begreppet *flexicurity* som innebär en kombination av *flexibilitet* och *trygghet*. EU-kommissionen och medlemsstaterna har enats om att detta står för:

- - - flexibla och trygga anställningsavtal, effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder, pålitliga och anpassningsbara system för livslångt lärande och moderna socialförsäkringssystem.¹²²

Europeiska rådet har antagit gemensamma principer för flexicurity, som hanteras inom ramen för sysselsättningsstrategin och Europe 2020-strategin. Tanken är att medlemsländerna kan välja *olika* vägar för att uppnå flexicurity, dvs. en önskvärd kombination av flexibilitet och trygghet (eng. flexibility och security).¹²³ Den stora utmaningen är ”- - - att öka *företagens anpassningsförmåga* och *arbetstagarnas anställbarhet* - - - ” (emfas tillagd). Här betonas ett förebyggande arbete som inger förtroende där arbetsmarknadens parter ses som centrala aktörer ”[f]ör att hantera de sociala och hälsorelaterade effekterna av otrygg anställning, anpassning, förlust av arbetet och långtidsarbetslöshet - - - ”.¹²⁴

Svenska arbetsrättsforskare har gjort följande sammanfattning av frågan:

Så handlar flexicurity delvis om en avreglering av tillsvidareanställningen och det arbetsrättsliga skydd som är knutet till denna i kombination med likabehandling av olika slags anställningar och en ’stege’ av rättsligt skydd, men också om betydelsen av livslångt lärande, aktiva arbetsmarknadsåtgärder och – inte minst anställningsbarhet. Utgångspunkten är att reell trygghet i framtiden kommer att handla, inte om befattningsskydd eller anställningsskydd i anställningen utan om anställningsbarhet på arbetsmarknaden.¹²⁵

Ansvar för att ha uppdaterade kunskaper för att vara *anställningsbar* åligger dels individen, dels arbetsgivarna och samhället. Flexibla arbetstagare bedöms vara i

¹²⁰ Håkansson och Isidorsson 2009, s. 317, Statistiska centralbyrån, ”Sju av tio tidsbegränsat anställda vill ha fast arbete”, Pressmeddelande Nr. 2010:347, 2010-12-09.

¹²¹ Rönnmar 2010.

¹²² För en kort presentation av flexicurity, se www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en. För citat se Rönnmar och Numhauser-Henning 2008, s. 417. Se också Rönnmar 2007, s. 81-82.

¹²³ Regeringskansliet, *Grönboken Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter*, Faktapromemoria 2011/12:FPM114, Arbetsmarknadsdepartementet 2012-02-20, s. 3. Det svenska regeringskansliet anger att inga konkreta förslag finns. Se också Numhauser-Henning och Rönnmar 2010, s. 385-387.

¹²⁴ Europeiska kommissionen, *GRÖNBOK – Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?*, KOM (2012) 7 slutlig, Bryssel den 17.1.2012, citat s. 14, 15.

¹²⁵ Numhauser-Henning och Rönnmar 2010, s. 385-387, citat s. 387.



behov av nya skyddsmekanismer såsom rätten till kompetensutveckling och ”sociala ’transitionsrättigheter’ ”.¹²⁶ Något ”anställningsbarhetskydd” finns inte idag. EU menar att de flexibla anställningarna inte ska ske på bekostnad av tryggheten. Därför finns EU-direktiv för visstids- och deltidsanställda och bemanningsdirektiv.¹²⁷ Mot bakgrund av detta ligger tryggheten inte i befattnings- och anställningskydd, utan att vara kompetent och anställningsbar för nya arbeten.¹²⁸

Frågan är om inhyrd personal kan tillgodose arbetsgivarnas krav på flexibilitet och arbetstagarnas önskemål om ökad trygghet.¹²⁹ Från arbetsgivarsidan framhålls systemet med fasta anställningar och garantilön mellan uppdragen vilket borgar för trygghet för anställda samtidigt med flexibilitet för företagen: ”Kalla det flexicurity på svenska om du vill.”¹³⁰ Än så länge finns uppgifter från en studie över uthyrda *tjänstemän* som visar att trygghet upplevs i mindre utsträckning, vilket leder till slutsatsen ”- - svårt att idag se att bemanningsbranschen fungerar som ett flexicuritysystem.” Att uthyrd personal från bemanningsföretag har en god relation till både sin arbetsgivare (bemanningsföretaget) och arbetsledare (kundföretaget), behandlas på samma sätt som kärnarbetskraften på arbetsplatsen (kundföretaget) och kompetensutveckling ges är avgörande faktorer. Dessa förefaller behöva utvecklas. Flexicurity är tänkt att vara ett stöd för grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Ovanstående resultat gäller tjänstemän. Ingenting talar för att resultaten skulle bli bättre om man tittade på arbetare, som ofta har okvalificerade arbetsuppgifter och sämre tillgång till kompetensutveckling.¹³¹

¹²⁶ Rönmmar och Numhauser-Henning 2008, s. 422.

¹²⁷ Rönmmar 2010.

¹²⁸ Rönmmar och Numhauser-Henning 2008, s. 422, Rönmmar 2010, s. 74.

¹²⁹ Håkansson och Isidorsson 2009, s. 318.

¹³⁰ www.bemanning.almegabloggar, ”Nu krossas myten om bemanning”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-06-13.

¹³¹ Kantelius 2012, s. 48-50, 64-65, citat s. 50.



Bemanningsfrågan på den fackliga agendan i Göteborg

Frågan om villkoren för personal från bemanningsföretag kom upp i LO-fackens styrelse i början på 2000-talet.¹³² Inom Transports område hade det dykt upp fler och fler som kom från bemanningsföretag. De hade genomgående för låga löner. Bemanningsföretagen ville helst använda en *koefficient* vid beräkning av lön. Ju lägre genomsnittligt förtjänstläge (GFL) som koefficienten tillämpades på, desto lägre lön. Kundföretagen tycktes inte ha något emot detta. Man såg gärna att inhyrning av personal var billigt. Facklig verksamhet på bemanningsföretagen lyste med sin frånvaro, vilket kan ha varit en ”konkurrensfördel”.

En bemanningsgrupp startade för att arbeta med frågan. Det fanns en tanke om att skapa en databas med samlad information om genomsnittligt förtjänstläge (GFL) hos kundföretagen, vilket är den lön som inhyrd personal ska ha enligt Bemanningsavtalet. Man tänkte på Byggnads avtal med mätningsavgift. Omkring 2004 ansåg gruppen att bemanningsföretagen skulle avstå en liten del av lönesumman för att bekosta en regional tvärfackligt verksam ombudsman eller liknande. Pengar avsattes för anställning av någon som arbetade övergripande med frågan. En sådan konstruktion krävde förhandlingsfullmakt från alla förbund. Men alla ställde sig inte bakom förslaget, vare sig i Göteborg eller på nationell nivå. Senare skrevs en motion till LO-kongressen om att utreda formerna för och finansieringen av regionala fackliga företrädare. Motionen antogs av kongressen 2008.¹³³ Från annat håll kom en motion om att låta *ett* förbund (Handels) få ansvar för att organisera hela bemanningsbranschen. Motionen avsågs.¹³⁴

Så småningom började bemanningsgruppen i Göteborg och några stora och seriösa bemanningsföretag tillsammans diskutera branschen. Det fanns problem med oseriös verksamhet. Båda parter hade ambitionen att medverka till att göra branschen vit och rumsren. Man kom så långt att man var överens om ett *samverkansavtal* som innebar att man skulle upprätta en ”svart” och en ”vit” lista över bemanningsföretag, där bemanningsföretag på den vita listan skulle vara godkända av facket. Facket skulle också få möjlighet att granska *alla* handlingar som rörde anställda (löner, anställningsvillkor med mera). Innan parterna hann skriva under samverkansavtalet stoppade arbetsgivarorganisationen Almega (där Bemanningsföretagen är medlem) detta. Man ville inte ställa upp på granskning. Därefter har det varit mycket svårt att få ut uppgifter. Man har till exempel krävt att facket ska visa papper på att personal är fackliga medlemmar innan Almegas företag lämnat ut löneuppgifter. Det bestående intrycket är att Almega inte har velat ha någon som helst insyn eller granskning.

Efter det havererade försöket att få till stånd ett lokalt samverkansavtal fick man en artikel publicerad i Göteborgs-Posten där man varnar för att bemanningsbranschens existensberättigande kommer att ifrågasättas om man inte lokalt i samarbete mellan

¹³² Avsnittet baserar sig på intervju med Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

¹³³ LOs 26:e kongress 2008, Motion 17.21 En ny form av facklig funktionär – ”Regional Facklig Företrädare” (RFF), Kongressprotokoll, Del 2, s. 470-474.

¹³⁴ LOs 26:e kongress 2008, Motion 13.85 Organisering av bemanningsbranschen, Kongressprotokoll, Del 1, s. 250-252.



fack och arbetsgivarorganisation kommer tillrätta med existerande problem med lönedumpning, svart arbetskraft, skattefusk, ekonomisk brottslighet.¹³⁵ Bemanningsföretagen svarade med att hänvisa till auktorisationen genom det partssammansatta organ som fanns, men utan att direkt kommentera det uteblivna samverkansavtalet i Göteborg.¹³⁶ Ett halvår senare tog de fackliga företrädarna i Göteborg i en ny artikel upp Skatteverkets planerade och mycket omfattande granskning av bemanningsbranschen.

Ni avvisade en självsanering genom ett samverkansavtal mellan facken och de seriösa bemanningsföretagen. Nu har ni i stället fått en omfattande skatterevision, som drar hela branschen i vanrykte. Är det inte dags att sluta låtsas som om problemen inte finns? LO:s förbund i Göteborg sträcker fortfarande fram handen för ett samarbete.¹³⁷

I en replik framförde arbetsgivarsidan en inbjudan till diskussion.¹³⁸ Fackliga företrädare från Göteborg, ombudsman Håkan Löfgren från centrala LO, förbundsdirektör Eva Östling Ollén från Bemanningsföretagen, Per-Niclas Aurell, regionchef Almega Västsverige, ett par personer från förhandlingsavdelningen (inkl. chefsförhandlaren) träffades i Stockholm. Mötet mynnade ut i ett man skulle skapa *ett lokalt samverkansråd* i Göteborg med representanter från facket, Bemanningsföretagen, Almega. Rådet existerar fortfarande. Man träffas regelbundet, diskuterar frågor som kommer upp, försöker hitta praktiska lösningar. Man har till exempel genomfört flera partsgemensamma informationsträffar om Bemanningsavtalet för ca 100 arbetsförmedlare. För kundföretagen har man flera gånger genomfört en tvådagarsutbildning om § 38 i Medbestämmandelagen och Bemanningsavtalet. Vid dessa tillfällen har ett lokalt utarbetat material använts. Ett tvärfackligt arbete har uppstått i praktiken när till exempel IF Metall och Transport förhandlat gemensamt med ett bemanningsföretag.

I samband med krisen började avdelningen inom IF Metall i Göteborg arbeta med frågan hösten 2009.¹³⁹ De första som miste jobbet var inhyrd personal från bemanningsföretag, senare visstidsanställda och till sist personer med fast anställning. Det framstod som mycket viktigt för IF Metall att få insyn och kontroll i bemanningsbranschen. Med kontroll menas här att kollektivavtalet följs. För att ”öka medlemskapets värde” måste man ta hand om sina medlemmar, men även rekrytera nya medlemmar. Tidigare hade en ombudsman som då fanns på IF Metall brukat åka ut och lösa problem som uppstod. Men ett mera målinriktat arbete saknades.

Hösten 2009 började man med att skicka en enkät till alla klubbar med frågor om hur man såg på bemanningsbranschen, förekomsten av inhyrd personal på arbetsplatserna och om man var med i förhandlingar där frågan var aktuell på något sätt. Enkätsvaren visade på en ”ganska negativ” syn på inhyrd personal, samtidigt som man tyckte det

¹³⁵ Andersson m.fl. 2005. Artikeln är undertecknad av Leif Andersson Transport avd. 3, Mats Gröndahl Byggnads avd. 12, Mattias Jonsson Metall avd. 41, Örjan Nyström LO Göteborg. Problemen hade också berörts i en rapport utgiven av LO-facken i Göteborg, se Nyström 2004, s. 9, 52.

¹³⁶ Östling Ollén 2005.

¹³⁷ Andersson m.fl. 2006. Artikeln är undertecknad av Leif Andersson Transport avd 3, Mats Gröndahl Bygg 12-an, Mattias Jonsson IF Metall Göteborg.

¹³⁸ Östling Ollén och Aurell 2006.

¹³⁹ Uppgifterna i följande avsnitt kommer från Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.



bra att det fanns andra som kunde ta arbetsuppgifter som man gärna ville slippa. Man tyckte att det var fel att inhyrd personal hade lika hög lön som ordinarie personal. På IF Metall insåg man attityderna till inhyrd personal och bemanningsbranschen måste bli bättre liksom kunskapen om både bransch och kollektivavtal (Bemanningsavtalet).

Man tog fram en så kallad organisationsplan där man presenterar ett sätt att arbeta. Det finns numera en checklista som underlag för att hjälpa klubbarna ta ställning när arbetsgivare vill hyra in personal. Det finns också en informationsbroschyr (uppgifter om vad som ska stå på ett anställningsbevis, förklaring av vanliga begrepp) som man kan lämna till inhyrd personal. Fackligt förtroendevalda har utbildats. Man har träffar om teman som berör branschen.

Kunskaperna har ökat och attityderna förändrats till det bättre. Idag tas inhyrd personal om hand på ett mycket bättre sätt. Man pratar med inhyrda, informerar om löner och annat, försöker värva dem som medlemmar. Från avdelningen åker man till exempel ut vid skiftbyten och fångar upp personal för samtal. Uppsökande verksamhet, att fackliga representanter är personligen närvarande tillsammans med klubbarnas arbete har givit resultat. Antalet medlemmar har femdubblats sedan januari 2010.

Man har också bjudit in ett antal större bemanningsföretag för att diskutera vikten av att teckna kollektivavtal. Vissa bemanningsföretag har också velat göra överenskommelser som resulterat i en samsyn i ett antal frågor, så att problem inte uppstår sedan. Om och när problem uppstår kan dessa lösas smidigt. Som exempel kan nämnas ett lokalt samverkansavtal mellan I F Metall Göteborg och Randstad.¹⁴⁰

Man har lagt ner mycket tid på att granska löner. Under 2011 lyckades man efter 46 förhandlingar nå ett slutresultat på 16,3 miljoner kronor till nästan 700 personer. Motpart var 15 olika bemanningsföretag, samtliga auktoriserade.

¹⁴⁰ Alverå och Söderström 2010.

Hur arbetar man med att värva bemanningsanställda som medlemmar?

För att värva inhyrd personal som medlemmar krävs att man får veta var de arbetar. Man måste få reda på att ett så kallat kundföretag anlitar personal från bemanningsföretag. Detta är ett problem i sig.

Enligt § 11 i *Medbestämmandelagen* har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet vid ”viktigare förändring av sin verksamhet”. Detta ska sedan följas upp av en förhandling enligt § 38 i *Medbestämmandelagen* om ett kundföretag vill anlita ett bemanningsföretag. Arbetstagarorganisationen har möjlighet att lägga in veto, som ska vara underbyggt (t.ex. skatteskuld hos bemanningsföretaget).¹⁴¹ IF Metall i Göteborg har uppmanat de lokala klubbarna att se till så man *inte missar MBL-förhandlingar*, samt att när så är motiverat komma med motförslag på vad man tycker är seriösare bemanningsföretag. Hösten 2009 sammanställdes en så kallad organisationsplan med en checklista, som ska vara till hjälp för de lokala klubbarna vid MBL-förhandlingar.¹⁴²

Men MBL-förhandlingar sker inte alltid. Det förekommer att inhyrd personal från bemanningsföretag plötsligt är inne på företagen. Allt är redan uppgjort utan att arbetstagarorganisationen vare sig blivit informerad eller kallad till förhandling. Det finns möjlighet att begära skadestånd eftersom arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet. Det kan också vara bra att lösa problemet smidigt i efterhand. Det är svårt att ha koll på alla mindre företag både bland kundföretagen och bemanningsföretagen.¹⁴³

Enligt Bemanningsavtalet skall *kopia på anställningsbevis sändas till ansvarig arbetstagarförbunds närmaste avdelning*.¹⁴⁴ Detta fungerar inte alltid. Någon uppger att han under 8 år aldrig fått kopia på ett anställningsbevis med mindre än att han fått be om det. Orsaken tros vara både okunskap och att bemanningsföretagen struntar i det.¹⁴⁵ Det kan vara svårt att hitta personerna på kundföretagen, när det av anställningsbeviset bara framgår att man är anställd på bemanningsföretaget.¹⁴⁶ I fall där det fungerar ringer någon från avdelningen¹⁴⁷ eller skickar brev med information och erbjudande att bli medlem i facket.¹⁴⁸ I något fall har man kommit överens med bemanningsföretag med inkoppling mot ett fackförbund att inträdesansökan delas ut

¹⁴¹ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

¹⁴² Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

¹⁴³ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg. Missade MBL-förhandlingar har även tagits upp av Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg., Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.

¹⁴⁴ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 3.

¹⁴⁵ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

¹⁴⁶ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

¹⁴⁷ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

¹⁴⁸ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.



vid anställning.¹⁴⁹ Det fackliga ombudet på Manpower kan själv ta fram namn och adressuppgifter på personalen.¹⁵⁰

Många anställda på bemanningsföretag är *oorganiserade*. Inom bemanningsbranschen är det svårt att hitta rätt fackförbund att gå med i eller över huvud taget veta vart man ska vända sig. Man har sin anställning på ett bemanningsföretag, men sitt dagliga arbete förlagt till ett kundföretag. Bemanningsavtalets specifika konstruktion innebär ett avtal som alla 14 LO-förbunden står bakom, men utan ett fackförbund för anställda på bemanningsföretag. LO eftersträvar en ”generös syn på medlemskapets hemvist”, men där *avtalsrätten* kan sägas vara vägledande.¹⁵¹ På sina håll har man reagerat mot att inhyrd personal rekryteras till ”fel” förbund, dvs. ett förbund som inte är inkopplat och därför saknar förhandlingsrätt mot ett bemanningsföretag. Det finns fall där förbunden helst inte vill släppa sina medlemmar, fast dessa i praktiken arbetar inom annat avtalsområde.¹⁵² Någon har reagerat mot att man ibland försökt värva medlemmar från andra fackförbund utan att tänka på att det är det *inkopplande förbundet som har förhandlingsmandat* mot arbetsgivaren, samtidigt som alla förbund ansvarar för Bemanningsavtalet. Det kan vara svårt att förklara detta för lokala klubbar. Har dessutom ett företag anlitat ett bemanningsföretag mot fackets vilja, resonerar man ibland lokalt: ”Det är inte våra medlemmar.”¹⁵³

Bemanningsföretag är en relativt ny företeelse. På många ställen har man inte lärt sig hantera frågan på ett bra sätt ännu. Man har inte förstått att man måste intressera sig för inhyrd personal och dess villkor. Det är dels en fråga om solidaritet, dels att bevaka anställningsvillkoren så att inte alla drabbas av lönedumpning och andra försämringar i slutändan. Men det har funnits och finns fortfarande vissa *attitydproblem*. Det finns en ”kultur” att göra skillnad mellan ordinarie personal och inhyrd personal, som riskerar att hamna utanför. En del känner att de inte riktigt hör till på arbetsplatsen utan är andra klassens arbetare. Det kan handla om facklig information, julfester och annat. Det förekommer att en del tycker det är bra att det kommer in annan personal som gör de tunga eller enahanda jobben. Ibland har man tyckt att bemanningspersonal kommit in och tagit ordinarie personals jobb. Det har funnits tendenser att inte hjälpa inhyrd personal tillrätta på arbetsplatsen i stället för att se dem som arbetskamrater och potentiella medlemmar i facket.¹⁵⁴

Flera betonar det viktiga i att det finns en *lokal klubb* som både kan ta kontakt med inhyrd personal, värva de oorganiserade som medlemmar och ge facklig introduktion.

¹⁴⁹ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

¹⁵⁰ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

¹⁵¹ För citat se www.lo.se, Förbundsinformation, Vad menas med inkoppling av företag? Avsnitt Medlemstillhörighet avseende anställda i företag inom bemanningsbranschen.

LO-kongressen 2008 beslutade om en *generell* utredning av smidigare och säkrare övergångar mellan fackförbund och medlemskap inom s.k. ingångs- och genomgångsförbund. Se Landsorganisationen i Sverige, *Stärkt medlemsrekrytering – gemensamma strategier* (Slutrapport från utredningen inom det förbundsgemensamma projektet Högre organisationsgrad), Oktober 2009.

¹⁵² Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad

¹⁵³ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

¹⁵⁴ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.



Det är viktigt med en aktiv och duktig lokal klubb. "Fotarbetet" är utomordentligt viktigt; att gå fram till en person från ett bemanningsföretag, hälsa, presentera sig och fråga om man är med i facket. Många menar att det återstår mycket att göra. På arbetsplatser som saknar lokala klubbar fungerar rekryteringsarbetet sämre.

Nyanställda har rätt till *facklig introduktion under en timme på betald arbetstid*.¹⁵⁵ Frågan är *när* och *var* detta ska ske. Det kan vara svårt att genomföra detta i praktiken. Bemanningsföretagets anställda rör sig mellan många arbetsplatser. Om ett bemanningsföretag har personal uthyrd till 40 företag, så förutsätter detta att bemanningsföretaget måste kräva ledighet för personalen hos alla kundföretagen. Det fungerar inte.¹⁵⁶ Någon har vid tre tillfällen haft facklig introduktion på det största bemanningsföretaget i staden. Men det är svårt att samla personalen.¹⁵⁷ På bemanningsföretaget Manpower där det finns ett fackligt ombud ges facklig introduktion för de som sitter på "bänken" och väntar på att bli utbokade på jobb. Det fackliga ombudet åker också ut till kundföretagen för att hålla facklig introduktion där. Han tar kontakt med den lokala klubben och kommer överens om lämplig tidpunkt så man inte stör produktionen.¹⁵⁸ På ett par ställen har man sammanställt *informationsbroschyrer "Starka tillsammans" och "Inhyrd från bemanningsföretag?"* med facklig information om vad som är aktuellt vid anställning hos bemanningsföretag, som delas ut till inhyrd personal.¹⁵⁹

IF Metall i Göteborg har i ett lokalt samverkansavtal kommit överens med ett bemanningsföretag om facklig introduktion för nyanställda. Man är också överens med Volvo verkstadsklubb om att man tar ansvar för facklig introduktion av bemanningspersonal.¹⁶⁰ Men det kan också vara omöjligt att komma in på arbetsplatser som har avtal med annat förbund, trots att man har medlemmar som är inhyrd personal på just dessa arbetsplatser.¹⁶¹ I fall där kundföretagen inte vill att de lokala klubbarnas representanter ska prata med inhyrd personal på arbetstid, så kommer en ombudsman från avdelningen. Man kommer in på de arbetsplatser som man har eget avtal med. I andra fall hjälper den lokala klubben till så man får komma in.¹⁶² Det finns exempel på arbetsgivare som uttryckligen sagt ifrån att fackligt arbete på betald arbetstid enbart gäller ordinarie personal på kundföretaget och hotat med löneavdrag om fackligt arbete också ägnas inhyrd personal.¹⁶³ Men det finns också andra exempel där stora lokala klubbar förhandlar med arbetsgivaren om att man vill ha facklig tid för att ta kontakt med inhyrd personal, vilket man också får.¹⁶⁴ Någon framhåller det krångliga i att komma överens med *både* kundföretag *och* bemanningsföretag för att man ska kunna "lyfta ut" inhyrd personal ur produktionen,

¹⁵⁵ www.lo.se - Särskilda partsöverenskommelser till Bemanningensavtalet.

¹⁵⁶ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

¹⁵⁷ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

¹⁵⁸ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

¹⁵⁹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg. De i texten omnämnda broschyrerna finns hos IF Metall Västra Skaraborg.

¹⁶⁰ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg. Samverkansavtalet med bemanningsföretaget Randstad beskrivs i Alverå och Söderström 2010.

¹⁶¹ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

¹⁶² Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

¹⁶³ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

¹⁶⁴ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås. Jonas Nordmark, ombudsman, GS Avdelning 7, Skaraborg har berättat om ett kundföretag där det tidigare var problem som avdelningen måst hjälpa den lokala fackklubben att lösa, men där man senare kom överens om facklig introduktion även för inhyrd personal.



så att de kan få facklig introduktion.¹⁶⁵ Under 2012 kommer Handels i Halmstad att ha ett fackligt projekt med fokus just på inhyrd personal och bemanningsföretag. Få fackklubbar arbetar med facklig introduktion för inhyrd personal.¹⁶⁶

Det förekommer också en del *uppsökande verksamhet* på kundföretagen. Man kommer och informerar om facket vid skiftbyten (fritid före eller efter skiftet).¹⁶⁷ Vid *arbetsplatsbesök* håller man ögonen öppna och ser man personal som man tror är inhyrd, så tar man kontakt. Det händer att man upptäcker inhyrd personal, när man besöker företag i andra ärenden. Ibland upptäcker man också felaktiga löner eller annat som strider mot avtalet.¹⁶⁸

Bemanningsavtalet medger möjlighet till så kallad *visstidsanställning* av arbetstagare som begär detta och har *annan huvudsaklig sysselsättning*. I gruppen inkluderas avtals- och ålderspensionär samt studerande (som ska kunna styrka detta skriftligen).¹⁶⁹ Det är svårare att rekrytera medlemmar i den gruppen. Vissa bemanningsföretag har specialiserat sig på *studenter*. För dessa handlar det i praktiken om en timanställning och de har inget intresse av att gå med i facket.¹⁷⁰ Annan huvudsaklig sysselsättning är en förutsättning för rätten att anställa någon efter *behov*, vilket man försöker hålla koll på.¹⁷¹

En del *söker inträde själva* genom hemsidan eller hör av sig därför att man förstår att det förekommer problem inom branschen.¹⁷² Har man noterat ”tystnad” hos inhyrd personal och gjort erfarenheten att bemanningsföretag många gånger är mindre intresserade av en god relation med facket jämfört med andra företag, så är man försiktig och försöker träffa inhyrd personal som hört av sig, utan att bemanningsföretaget märker det. Det är viktigt att avstyra eventuella missuppfattningar. Om det handlar om reella problem diskuterar man vad den inhyrda personalen eventuellt kan göra själva, alternativt att man går med i facket, så ser man vad facket kan göra.¹⁷³

Vid förhandlingar om *skadestånd* har några också tänkt på frågan om facklig introduktion. Vid ett tillfälle blev skadeståndet 15 000:- samt tre timmars facklig introduktion på valfri plats med lön för bemanningspersonalen betald av

¹⁶⁵ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad

¹⁶⁶ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

¹⁶⁷ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

¹⁶⁸ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

¹⁶⁹ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 1.

¹⁷⁰ Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

¹⁷¹ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad. Anställningsbevis ska kompletteras med studieintyg när detta är aktuellt enligt *Gemensam syn från Byggnads, Handels, Transport och IF Metall på frågor som vi tidigare delvis hanterat på olika sätt*, Träff mellan fackliga organisationer och bemanningsföretag i Sjuhärad den 7 oktober 2010.

¹⁷² Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

¹⁷³ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.



bemanningsföretaget.¹⁷⁴ I ett annat fall blev skadeståndet 50 000:- för ett kundföretag. På förslag från ombudsmannen fick den lokala klubben på företaget skadeståndet i stället för förbundet.¹⁷⁵

Inom Byggnads område finns *huvudentreprenör* och flera *underentreprenörer*, vilket bildar långa ”*entreprenadkedjor*”. Detta gör det svårt att hitta folk. Man ser idag risker för ett A-, B- och C-gång. A-gänget har fast anställning hos huvudentreprenören. Resten arbetar hos underentreprenörer och bemanningsföretag. Det blir allt svårare för Byggnads att bevaka arbetsplatserna och se vem som jobbar under vilka villkor i de olika leden.¹⁷⁶

Bemanningsföretag dyker upp bland underentreprenörerna. Inom Byggnads område finns det flera sätt att ha personal på en arbetsplats (underentreprenad, in- och utlåning av personal, bemanning). Så kallad rak förhandlingsskyldighet gäller när man tar in bemanningsföretag, men detta döljs ibland via in- och utlåning av personal. Förhandlingsskyldighet enligt MBL föreligger varje gång ett bemanningsföretag anlitas (Bilaga D i Byggavtalet). Brist på kunskap hos entreprenören och ibland fräckhet gör att det många gånger inte fungerar.¹⁷⁷

Enligt Byggavtalet måste så kallad arbetsplatsanmälan ske när ett bygge startar med beräknad arbetsinsats på mer än 900 timmar. Byggnads besöker då arbetsplatsen. Finns det personal från bemanningsföretag försöker man värva dessa som medlemmar. Det underlättar om Byggnads har medlemmar på arbetsplatsen som kan fortsätta samtalet om nyttan med facket.¹⁷⁸ Får man veta att inhyrd personal från bemanningsföretag finns gör man ett arbetsplatsbesök och informerar om facket.¹⁷⁹

Det är mycket få bland bemanningsföretagens anställda som har *yrkesbevis*. De som har detta föredrar vanlig anställning. Inhyrd personal från bemanningsföretag räknas som ”övriga byggnadsarbetare”. De är därför ofta inte särskilt ”rotade” eller förankrade inom byggbranschen.¹⁸⁰ Inom rivningsbranschen finns ibland personal som torde ha problem att få jobb någon annanstans.¹⁸¹

Inom dåvarande Bygg 12:ans område har majoriteten av bemanningsföretagens anställda varit *bosatta i Polen*. För några år sedan genomfördes ”Tolkprojektet” där man med hjälp av tolk närmade sig gruppen, analyserade vilken hjälp gruppen behövde. Katolska kyrkan är en lämplig kanal för att få kontakt. Eftersom samtal måste föras med hjälp av tolk, är det svårt att veta vad personalen egentligen tycker och tänker. I början gömde de sig när representanter från Byggnads kom. Så är det inte längre. Idag kommer man fram och pratar. Polackerna arbetar i Sverige i ett halvår och åker sedan hem. Flera går med i facket, i alla fall så länge de är här. I vissa

¹⁷⁴ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad. Tvisten gällde för låg lön (5-6:-/tim) under flera år.

¹⁷⁵ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad. Avtalsbrottet var att man schemalagt inhyrd personal enbart på arbetstider utanför ”arbetstidsfönstret” i Partihandelsavtalet. Samtidigt upptäcktes för låg lön för den inhyrda personalen.

¹⁷⁶ Bengt Karlsson, ordförande, Bygg 6:an Väst.

¹⁷⁷ Bengt Karlsson, ordförande, Bygg 6:an Väst, Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

¹⁷⁸ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

¹⁷⁹ Bengt Karlsson, ordförande, Bygg 6:an Väst.

¹⁸⁰ Bengt Karlsson, ordförande, Bygg 6:an Väst.

¹⁸¹ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.



fall är anslutningsgraden närmare 50 % vilket bedöms vara ett bra resultat med tanke på förutsättningarna. De får svenska löner när de arbetar här. Byggnads lägger ner mycket tid på att se till så att man får ut sin lön, kolla lönespecifikationerna. Man bedömer att Byggnads lyckats bygga upp ett förtroendekapital bland polackerna.¹⁸²

Rekryteringsarbetet ger resultat. Många går med i facket. Det gäller i synnerhet när man får reda på att facket gjort något bra för anställda på bemanningsföretaget, t.ex. förhandlat fram retroaktiv lönekomensation på ibland betydande belopp.

*Spridningseffekten är viktig.*¹⁸³ Men det förekommer också att en del avstår från att gå med i facket. Det kan ha ideologiska orsaker, en grundsyn som innebär att ”jag klarar mig själv”, helt enkelt en annan syn på samhället.¹⁸⁴ Man tycker också det är för dyrt, är besviken över att man inte fått facklig hjälp vid andra tillfällen. Man förstår inte nyttan, är inte medveten om vad facket kan göra. Man är också rädd för att mista jobbet om man går med i facket. Man undviker att ställa krav så man inte riskerar att bli av med jobbet.¹⁸⁵ En del planerar bara att jobba en kort period på bemanningsföretaget. I de fall där man väljer att bara gå med i A-kassan, brukar de flesta ändå vilja vara med också i facket efter påringning och information.¹⁸⁶

Sammanfattning

- Bevaka att MBL-förhandling sker när företag vill anlita bemanningsföretag.
- Lokala klubbar och fackliga ombud måste intressera sig för inhyrd personal. Gör upp med eventuella negativa attityder.
- Kräv tiden (1 tim.) till facklig introduktion för nyanställd inhyrd personal.
- Bemanningsavtalet står alla fackförbund bakom och ska tillämpas av alla där det är aktuellt. Ha en tvärfacklig syn på frågan. Konkurrera inte om inhyrd personal som medlemmar och låt inte dessa falla mellan stolarna.
- Kräv kopior på anställningsbevis av bemanningsföretagen.
- Ta direktkontakt med inhyrd personal. Gör arbetsplatsbesök. Håll ögonen öppna även när man besöker företag i andra ärenden.
- Var uppmärksam på villkoren för utländsk arbetskraft.
- Ta upp frågan om resurser till facklig information vid förhandlingar om skadestånd.

¹⁸² Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

¹⁸³ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

¹⁸⁴ Jonas Nordmark, ombudsman, GS Avdelning 7, Skaraborg, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.

¹⁸⁵ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

¹⁸⁶ Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

Att företräda bemanningsanställda

Flera framhåller hur viktigt det är att förhålla sig *professionellt* till bemanningsbranschen. Avtal och lagstiftning finns. Det är facketts uppgift att se till att dessa följs och i övrigt verka för bättre villkor.¹⁸⁷ Många bemanningsföretag är angelägna att göra rätt. Bemanningsbranschen fungerar inte sämre än andra branscher.¹⁸⁸ Någon nämner att den fackliga verksamheten har gått ner och man har tappat kompetens i de lokala klubbarna. På dagens ”slimmade” arbetsplatser tenderar det fackliga arbetet att bli bortprioriterat. Det finns inte så mycket kraft kvar för att hinna tänka på eller diskutera de fackliga frågorna. Detta drabbar all facklig verksamhet och inte bara frågor om inhyrd personal.¹⁸⁹

Det är svårt att samla personalen eftersom den är utspridd på många olika arbetsplatser. Det är svårare att bilda klubbar på bemanningsföretag.¹⁹⁰ Bemanningsföretag har hög personalomsättning och är att betrakta som ”visuellt”. Där har man bara sin anställning, medan man i praktiken arbetar på kundföretag dit man är utlyrd.¹⁹¹ Förtroendevalda saknas oftast. Någon har uppgivit att en lokal klubb finns på ett bemanningsföretag.¹⁹² Det finns ibland en rädsla för att ta ett fackligt uppdrag. Man är rädd för att mista jobbet, om man ber om ledigt för kurser och uppdrag.¹⁹³ Någon har svårt för att sätta fingret på orsaken till svårigheterna att få någon att ta på sig att bli facklig förtroendemann på ett bemanningsföretag.¹⁹⁴ Kundföretag är mindre intresserade av inhyrd personal från bemanningsföretag, som behöver ta ut en del facklig tid. Man förutsätter att inhyrd personal kan vara på jobbet 8 timmar per dag.¹⁹⁵

Det behövs mer kunskap för att kunna arbeta med *utländska bemanningsföretag* från de forna öststaterna.¹⁹⁶ Dåvarande Bygg 12:an i Göteborg tillsatte ett projekt för att arbeta med utländsk personal. Man har etablerat goda kontakter i gruppen som enbart består av polacker. Man har haft framgång både i att bevaka löner och rekrytera medlemmar.¹⁹⁷ IF Metall har s.k. *utlandsavtal* som använts i ett par fall med polska bemanningsföretag som hyr ut polacker. Det är ett specialavtal som reglerar lönerna på ett sätt så man slipper lönedumpning.¹⁹⁸

Det finns exempel där bosatta i Sverige som inte förstår svenska bra utnyttjas av bemanningsföretag. Det förekommer att personer skrivit på sin egen uppsägning utan

¹⁸⁷ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad, Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

¹⁸⁸ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

¹⁸⁹ Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

¹⁹⁰ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

¹⁹¹ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

¹⁹² Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

¹⁹³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

¹⁹⁴ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

¹⁹⁵ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

¹⁹⁶ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

¹⁹⁷ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg.

¹⁹⁸ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg. IF Metall centralt har tagit fram mallar för dessa avtal.



tolk eller bistånd från facklig företrädare. Många är inte medlemmar i facket och känner inte till sina rättigheter och skyldigheter. Facket har efter förhandlingar lyckats häva dessa så kallade framprovocerade egna uppsägningar.¹⁹⁹

Det förekommer att inhyrd personal inte vågar prata med fackliga representanter av rädsla för att bli förflyttad till annan arbetsplats. Man vågar heller inte ställa krav av rädsla för att mista sitt arbete.²⁰⁰ Det har hänt att inhyrd personal som man pratat med förflyttats till annat kundföretag nästa dag. Det finns en rädsla, en ”tystnad” bland bemanningsföretagens anställda. Det händer att man väljer att ”ligga lågt” trots för låg lön av rädsla för omplacering till mindre attraktivt kundföretag. Det är viktigt att göra medlemmar medvetna om riskerna som är förknippade med att driva en fråga fackligt. Det förekommer mer av indirekta ”hot” eller antydningar vid förhandlingar med bemanningsföretag jämfört med förhandlingar med vanliga företag. Det har skett flera omplaceringar som egentligen är att betrakta som straff för att man som anställd protesterat och velat driva en fråga för egen del.²⁰¹

Man tecknar *hängavtal* med bemanningsföretag som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation,²⁰² inte varit verksamma tillräckligt länge för att ha ett årsboks slut att visa upp för att få auktorisation och omfattas av kollektivavtal via sin arbetsgivarorganisation (Bemanningsföretagen),²⁰³ eller om man inte är medlem i arbetsgivarorganisationen Sveriges Bygginstrumenter.²⁰⁴

Det finns ett system med s.k. *inkoppling* för bemanningsföretag. Arbetsgivare (medlemmar i Bemanningföretagen (Almega)) eller fackförbund begär inkoppling mot fackförbund beroende på bemanningsföretagets huvudsakliga verksamhet. Därefter träder Bemanningavtalet i kraft. Fackförbundet blir så kallat *administrativt ansvarigt (inkopplat) förbund* med företrädesrätt för medlemmar.²⁰⁵ Det har hänt att arbetsgivare begärt inkoppling mot fel förbund därför att man velat undvika ett särskilt fackförbund. Om facket ser att detta uppenbart är fel kan man begära byte av administrativt ansvarigt förbund (ändring av inkopplingen).²⁰⁶ LO:s styrelse kan om särskilda skäl föreligger utse annat administrativt ansvarigt förbund.²⁰⁷ Administrativt ansvarigt förbund ansvarar för MBL-frågor medan det förbund man är medlem i ansvarar för frågor rörande LAS.²⁰⁸

¹⁹⁹ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

²⁰⁰ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

²⁰¹ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²⁰² Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg. IF Metall har bra kontakt med dessa två bemanningsföretag som det gäller.

²⁰³ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²⁰⁴ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg. Enligt Gröndahl är hälften av Sveriges byggfirmor inte med i arbetsgivarorganisationen Sveriges Bygginstrumenter. De har i stället tecknat hängavtal.

²⁰⁵ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Avsnitt 1, § 1, Mom 2, Bilaga 1 Överenskommelse om partsställning, Mom 1-3.

Se också www.lo.se, Förbundsinformation – Vad menas med inkoppling av företag?

²⁰⁶ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

²⁰⁷ www.lo.se, Förbundsinformation – Vad menas med inkoppling av företag?

²⁰⁸ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg. Se också Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Bilaga 1 Överenskommelse om partsställning, Mom 2.



Eftersom *förhandlingsmandatet ligger på avdelningsnivå* får lokala klubbar vända sig dit för hjälp att hantera frågor som rör inhyrd personal.²⁰⁹ En lokal klubb på ett kundföretag får inte företräda inhyrd personal som finns på plats. IF Metall i Göteborg har prioriterat bemanningsfrågan och på bemanningsföretaget Manpower finns sedan ett par år tillbaka ett fackligt ombud. Detta underlättar mycket. Många frågor kan lösas förhållandevis snabbt internt. Alternativet hade varit att kontakta den fackliga avdelningen. Då hade problemen tagit längre tid att lösa. På Manpower är frågan om att ha ett fackligt ombud väl förankrad inom hela företaget. Förhandlingsmandatet gäller Manpower i Göteborg, men med företagets goda minne finns möjlighet att bistå fackligt över hela Sverige.²¹⁰ Flera klubbar har kommit överens om man även får företräda inhyrda, trots att en lokal klubb bara ska företräda ordinarie personal.²¹¹ Men det finns också arbetsgivare som ifrågasätter om bemanningspersonal ska få delta på fackliga möten på betald arbetstid hos kundföretaget. Lokala fackliga företrädare har mötts av ”gör du det här får du ingen lön” när man ägnat betald facklig tid åt inhyrdas problem.²¹²

Bemanningsavtalet ställer stora krav på förmåga till samarbete mellan förbunden. Om man representerar administrativt ansvarigt (inkopplat) förbund krävs det *fullmakt* för att företräda medlem i annat förbund. Som administrativt ansvarigt (inkopplat) förbund kan man också lämna fullmakt till annat förbund.²¹³ Det kan ta tid att komma underfund med vem man egentligen ska ringa till och komma överens med. Det tar tid att etablera förtroende och nätverk.²¹⁴ Det tycks inte vara några problem att ge eller få fullmakt att förhandla för medlem i annat förbund när detta krävs. Någon föredrog gemensam förhandling framför att ge fullmakt. En redan genomförd förhandling med kundföretaget ska följas upp med begäran om förhandling med bemanningsföretaget. Det rör sig om samma ärende och samma problem.²¹⁵

Systemet har kallats för bemanningsbranschens ”akilleshäl”.²¹⁶ Det har varit *oklart vilket förbund som ska ha vilken förhandling*. Det har varit *tolkningsproblem* av Bemanningsavtalet som inte ägs av något enskilt förbund utan av alla 14 förbunden tillsammans.²¹⁷ Detta ställer i sin tur krav på att sätta sig in i Bemanningsavtalet på samma sätt som respektive förbunds övriga avtal och förstå att tillämpa det när så är aktuellt.²¹⁸ Det blir problematiskt gentemot arbetsgiversidan när olika tolkningar förekommer mellan förbund eller avdelningar.²¹⁹

Sedan 1990-talet finns en bemanningsgrupp i Borås bestående av Transport, Handels, IF Metall och Byggnads som träffas regelbundet för att dryfta problem och enas om

²⁰⁹ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²¹⁰ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

²¹¹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²¹² Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

²¹³ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30), Bilaga 1 Överenskommelse om partsställning, Mom 1-3.

²¹⁴ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad. Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

²¹⁵ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad. Det var det första ärendet i sitt slag för Handels i Halmstad.

²¹⁶ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²¹⁷ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

²¹⁸ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an, Göteborg.

²¹⁹ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.



ett gemensamt förhållningssätt. Hösten 2010 kallade man till en träff med bemanningsföretagen i Sjuhärad. Det uppskattades när man fick veta hur de fackliga organisationerna ställde sig till en rad frågor.²²⁰ Från och med 2010 försöker man på avdelningsnivå tillämpa liknande arbete bland sina lokala klubbar i IF Metall Göteborg.²²¹

Systemet kan ibland vara resurskrävande, tungrott och ”rörigt”. Det kan vara *upp till tre fackförbund* inblandade. Ett bemanningsföretag kan vara inkopplat mot ett förbund, men ha uthyrd personal på kundföretag som har avtal med annat förbund. Den uthyrda personalen kan vara medlemmar i ett tredje förbund.²²²

Ett bemanningsföretag med personal uthyrd till Volvo i Göteborg har inkopplingen mot Transport, medan Volvo har avtal med IF Metall. Uppstår problem måste man kunna hantera detta för medlemmens bästa.²²³ Det finns exempel på personal som värvats gå med i ett fack eftersom man var inhyrd inom det avtalsområdet. När problem uppstod saknade man förhandlingsrätt på bemanningsföretaget där den inhyrda personalen hade sin anställning. Man fick därför kontakta ett annat fack som var administrativt ansvarigt förbund, det vill säga hade inkopplingen och förhandlingsrätt mot bemanningsföretaget.²²⁴ Det finns också exempel där man rekommenderat medlem att byta fackförbund, eftersom man arbetar inom annat förbunds område.²²⁵ En av de intervjuade uppger att inkoppling saknas mellan förbundet och bemanningsföretag, men man har medlemmar som är anställda av bemanningsföretag. Man delar lokal med annat förbund, som ofta har inkopplingen och man samarbetar.²²⁶

Det finns både juridiska och praktiska skäl att se till att personal är medlemmar i *rätt* förbund. Å ena sidan bör man avstå från att ”värva över” personal, å andra sidan bör man rekommendera personal att gå över till administrativt ansvarigt förbund efter en längre tids arbete. Det finns bemanningsföretag som har inkoppling mot två fackförbund. ”Då kan det bli rörigt.” som någon uttryckte det.²²⁷

Ett bemanningsföretag som har inkoppling med ett fackförbund kan få många uppdrag från en sektor som annat fackförbund har avtal med. Då uppstår frågan vem som ska företräda anställda på bemanningsföretaget. Systemet med fullmakter kräver extra jobb och kan försvåra det. Vid något tillfälle skulle ett bemanningsföretag säga upp 20 personer. Men det fackförbund som man hade inkoppling med saknade medlemmar. Däremot var 40 anställda på bemanningsföretaget medlemmar i ett *annat* förbund. Det blev så att det fack som hade inkopplingen förhandlade med bemanningsföretaget om arbetsbrist trots att man saknade egna medlemmar.²²⁸

²²⁰ *Gemensam syn från Byggnads, Handels, Transport och IF Metall på frågor som vi tidigare delvis hanterat på olika sätt*, Träff mellan fackliga organisationer och bemanningsföretag i Sjuhärad den 7 oktober 2010.

²²¹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²²² Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²²³ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

²²⁴ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²²⁵ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

²²⁶ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.

²²⁷ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²²⁸ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.



Men det vanligaste tycks vara att bemanningsföretag har inkoppling mot *ett* administrativt ansvarigt förbund. Samtidigt ser verkligheten ut så att man hyr ut personal till flera förbunds avtalsområden.²²⁹ Förutom problemet att hitta rätt person/förbund beskrivet ovan, måste man när det gäller inhyrd personal *komma överens med två arbetsgivare*; både bemanningsföretaget och kundföretaget. Det kräver förberedelser och tar mera tid.²³⁰ När avtalsbärande förbund på kundföretaget och inkopplande förbund (som bemanningsföretaget är inkopplat mot) gör en *gemensam förhandling*, så fungerar det bra. Men detta är resurskrävande – tar upp arbetstid för *två* ombudsmän från två olika förbund.²³¹

Kärnproblemet är många gånger att det handlar om *affärssuppgörelser* mellan bemanningsföretag och kundföretag. Lokala fackliga företrädare kan ha insyn, men är bundna av *tystnadsplikt*.²³² Det handlar om *köpeavtal* där kundföretagen köper tjänster av bemanningsföretag. Man talar om vad man vill ha och frågar om bemanningsföretagen kan leverera. Diskrimineringslagstiftningen sätts ur spel. Man har hört talas om kundföretag som krävt att slippa kvinnor, invandrare och män över 40 år och ser det inte som osannolikt att det kan dyka upp liknande fall på orten.²³³

Som anställd är man *dubbelt utsatt* inför två arbetsgivare - bemanningsföretag och kundföretag – som kan ifrågasätta arbetsförmåga och lämplighet. Bemanningsföretag vågar inte alltid ta upp problem, till exempel arbetsmiljöproblem med kundföretaget. Man är rädd för att mista uppdraget då det finns andra bemanningsföretag som kundföretaget kan vända sig till. Kundföretaget kan i praktiken säga att en viss person inte får komma tillbaka, till exempel för att personkemin inte fungerar. Den anställde kan inte försvara sig på något sätt. Vid en vanlig anställning kan man diskutera personkemi och annat, vad som kan anses vara rimligt och så vidare. Men det går inte här.²³⁴

Om en uthyrd person kommer ihop sig med någon på kundföretaget, får bemanningsföretaget veta att denne inte fungerar på arbetsplatsen. Om bemanningsföretaget inte har något annat kundföretag som personen kan hyras ut till, blir det *uppsägning på grund av arbetsbrist motiverad med personliga skäl*. Vid överläggning med facket om uppsägning, hävdar facket motsatsen. Men finns det ingen omplaceringsmöjlighet till annat kundföretag står det bemanningsföretaget fritt att säga upp personen.²³⁵

Även om bemanningsföretaget väljer att försvara en anställd, så kan kundföretaget säga ”Nisse vill vi inte ha!” Om bemanningsföretaget inte lyckas placera ”Nisse” hos annat kundföretag eller om man bara har en enda kund såsom fallet varit i ett aktuellt ärende, så sägs ”Nisse” upp. Bemanningsföretaget saknar arbetsuppgifter åt ”Nisse”. Man har ingen kund som vill ha hans arbetskraft. Facket har små, i realiteten

²²⁹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²³⁰ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²³¹ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås. Även Marika Andersson på Handels avd. 3 i Halmstad har goda erfarenheter av gemensam förhandling.

²³² Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

²³³ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

²³⁴ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad

²³⁵ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.



obefintliga möjligheter att påverka. När man som arbetsgivare köper in ”tjänster” från ett bemanningsföretag tillåter man sig att hantera personal annorlunda, till exempel skicka hem folk hur som helst. Man håller sig med en annan (bättre) personalpolicy för den egna personalen. Även som bemanningsanställd och uthyrd måste man tänka sig för om vad man skriver om kundföretaget på *sociala medier*, t.ex. Facebook. Arbetsgivaren kan demonstrera sin makt, om man vill det. Ett aktuellt exempel visar detta.²³⁶

Arbetsgivaren kan säga upp ordinarie personal och hyra in personal från bemanningsföretag. Om en arbetsgivare använder rätt terminologi kan arbetsbrist motiveras med behov av omorganisation, för låg vinst m.m. Kostnadseffektivisering motiveras med behov av att kunna ha rätt man på rätt plats vid rätt tillfälle.^{237, 238} Efter Abu Garcia-domen²³⁹ lyckas inte facket på samma sätt som tidigare hävda återanställningsrätten när arbetsgivare efter uppsägningar vill hyra in personal från bemanningsföretag.²⁴⁰ Kundföretagen har stöd hos sina arbetsgivarorganisationer i detta. Förlikning skedde i Maraboufallet. Därför återstår det att lösa frågan via kollektivavtalen.^{241, 242} Ett av kraven i Avtalsrörelsen 2010 var reglering av inhyrning när det fanns uppsagd personal som omfattades av rätten till återanställning. Resultatet blev olika avtalslösningar för förbunden.²⁴³ I föreliggande undersökning har någon framhållit att IF Metalls avtal om *kvalificerad förstärkt företrädesrätt* har begränsat arbetsgivares rätt att säga upp egen personal och anlita bemanningsföretag. Bryter arbetsgivare mot detta riskerar man skadestånd.²⁴⁴

Bemanningsavtalet ställer krav på *anställning tills vidare på heltid* och ersätter §§ 5 och 6 i LAS. Anställning för viss tid gäller högst 6 månader med möjlighet till förlängning med ytterligare 6 månader om lokal arbetstagarorganisation godkänner det. Avtal om ytterligare visstidsanställning kan träffas 12 månader från det den senaste visstidsanställningen upphörde. *Villkoren är bättre än LAS* som medger

²³⁶ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²³⁷ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

²³⁸ Enligt en undersökning bland Handels medlemmar tyckte drygt hälften att arbetsgivarna kringgick företrädesrätten enligt LAS ibland och nästan hälften upplevde att arbetsgivarna hotade ersätta anställda med inhyrd personal, se www.handelsnytt, Mycket att göra om bemanning och för inhyrda, 2010-11-23.

²³⁹ Svenska Metallindustriarbetareförbundet väckte talan mot Sveriges Verkstadsförening, Box 5510, 114 85 Stockholm och ABU Aktiebolag, 556019-8375, 376 81 Svängsta med anledning av att företaget anlitat inhyrd personal i en situation där det fanns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning enligt § 25 Anställningsskyddslagen, samt att man brutit mot Medbestämmandelagen genom att inte respektera förbundets vetoförklaring. Arbetsdomstolen avslag Svenska Metallindustriarbetareförbundets talan. Man fick också betala arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Se Arbetsdomstolen, dom nr. 4/03, Mål nr A 60/02.

Se också www.lo.se Återanställningsrätten hotad efter dom i AD, Pressmeddelande, 2003-01-14.

²⁴⁰ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg.

²⁴¹ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

²⁴² Livsmedelsarbetareförbundet krävde 150 000:- per person i allmänt skadestånd sedan Marabou först sade upp personal och sedan hyrde in arbetskraft från bemanningsföretag. Efter förlikning mellan parterna avskrevs målet i Arbetsdomstolen. Se Örnerborg 2011a.

²⁴³ www.lo.se, LOs verksamhetsberättelse 2010, s. 21. Se också Örnerborg 2010a, LO-kongressen 2012, Motioner och utlåtanden, Punkt 13, Vårt gemensamma uppdrag – Beslutsunderslag till LOs 27e ordinarie kongress 2012, Utlåtande till Motionerna 13.90 – 13.97, s. 103.

²⁴⁴ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.



tidsbegränsad anställning i olika former under flera år.²⁴⁵ Men bemanningsföretag använder sig av möjligheten till visstidsanställning i större utsträckning än andra företag som oftare erbjuder en tillsvidareanställning när anställning påbörjas.²⁴⁶ Förlängning av visstidsanställning tolkas ibland olika av olika förbund och i olika städer. Bemanningsföretag försöker ofta träffa lokala överenskommelser om förlängd visstidsanställning med 6 månader som Bemanningsavtalet medger.²⁴⁷ Det har förekommit att man gått med på förlängning utanför tidsramarna när anställd varit sjukskriven en längre tid.²⁴⁸

Någon har föreslagit ändring i LAS: rätten att hyra in personal bör gälla i 6 månader under en treårsperiod. Alltså visstidsanställning i 6 månader, med möjlighet till förlängning i 6 månader efter lokal överenskommelse med stöd i Bemanningsavtalet.²⁴⁹

Anställningstryggheten är i praktiken svagare, trots LAS. På ett vanligt företag kan man inte säga att man inte vill ha någon, i alla fall inte på samma sätt. Men finns det ingen kund som vill hyra in en person, så vill bemanningsföretagen säga upp personen i fråga på grund av arbetsbrist. Det har förekommit att ombudsman krävt skriftligt besked från varje kundföretag om att man inte vill hyra in en viss person. Resultatet har blivit att antingen får personen vara kvar eller så hittar man ett sätt att avsluta anställningen (till exempel arbetsbefriad under uppsägning).²⁵⁰ En visstidsanställning bör sägas upp på saklig grund och inget annat. Idag kan en arbetsgivare säga upp med två veckors uppsägningstid utan att behöva åberopa saklig grund.²⁵¹

Någon tar upp att man inte ska kunna *provanställa* en person som varit inhyrd tidigare hos samma kundföretag. Perioden som inhyrd bör innebära att man är prövad och godkänd, eftersom intresse för fortsatt anställning direkt hos kundföretaget trots allt finns. Personer med tillsvidareanställning hos bemanningsföretag har ibland erbjudits anställning hos kundföretag, men måste först acceptera en provanställning. Det finns exempel där man inte vågar släppa den fasta anställningen hos bemanningsföretaget av oro för att inte få tillsvidareanställning efter provanställning hos kundföretaget.²⁵²

²⁴⁵ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 1-2. Deltidsanställning är möjlig efter lokal överenskommelse med administrativt ansvarigt förbund.

Enligt §§ 5-6 i *Lag (1982:80) om anställningsskydd* kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete, provanställning, samt för personer över 67 år. I avtalsrörelsen 2012 ställer LO krav på att tidsbegränsade anställningar kan pågå under sammanlagt två år i stället för fem år som idag. (www.lo.se – Avtalsrörelsen 2012 – LO:s krav)

²⁴⁶ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²⁴⁷ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

²⁴⁸ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad. Detta är en av punkterna som man kommit överens om i Sjuhärad: ”Skulle upprepade visstidsanställning eller längre visstidsanställning vara aktuell krävs protokollfört godkännande från lokal facklig organisation. Vi är restriktiva med detta och tydliga skäl skall finnas.” Källa: *Gemensam syn från Byggnads, Handels, Transport och IF Metall på frågor om vi tidigare delvis hanterat på olika sätt*, Träff mellan fackliga organisationer och bemanningsföretag i Sjuhärad den 7 oktober 2010.

²⁴⁹ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²⁵⁰ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²⁵¹ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

²⁵² Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.



*Bemanningsavtalet gäller bemanning och inte entreprenad.*²⁵³ Den viktigaste skillnaden är att vid entreprenad står entreprenören för arbetsledning, verktyg och material.²⁵⁴ Entreprenad förekommer inte alls inom vissa branscher. Flera känner inte till problem med sammanblandning av bemanning och entreprenad. Men frågan är aktuell på sina håll.

Det förekommer att bemanningsföretag som har inkoppling mot Transport, medan anställda är medlemmar i IF Metall, och entreprenadavtalet har man med ett tredje förbund (ofta Byggnads). Det blir då svårt att hålla reda på när medlemmar är verksamma inom bemanning eller entreprenad. Det händer att medlemmar tar kontakt angående detta.²⁵⁵ Mindre firmor kan dels hyra ut personal (det vill säga bemanning), dels syssla med entreprenad utan kända problem.²⁵⁶

Inom Transports område förekommer så kallad ”lotsning”: lotsföretag som kör ut gods till butiker. Om man hyr in chaufförer till *egna* bilar är det bemanning, om man hyr både bil och chaufför är det entreprenad. Entreprenadföretaget får en summa för uppdraget. Flera bemanningsföretag har både entreprenadföretag och uthyrning av personal i form av två firmor. Frågan är vilken nytta man har av detta? Det finns bemanningsföretag som har inkoppling mot Transport, men postorderavtal (kollektivavtal för postorderfirmor) med Handels. Frågan man ställer sig är hur personalen används. Hyrs personal ut till eget entreprenadföretag eller tvärtom på något sätt? Det har konsekvenser för vilket avtal som gäller.²⁵⁷

Det finns diskussioner på en del bemanningsföretag om att ta in produktion i stället för att erbjuda bemanning. Det ställer krav på fackklubbarna att se till så att bemanning inte plötsligt omvandlas till entreprenad.²⁵⁸

Inom Byggnads område ser man problem med *entreprenadkedjor* där större byggföretag anlitar en entreprenör som anlitar underleverantörer som i sin tur tar in bemanningsföretag. Underentreprenörerna känner inte alltid till eller väljer att bortse ifrån sin skyldighet att förhandla med Byggnads varje gång man tar in ett bemanningsföretag. Även när företag undertecknat byggavtalet kan entreprenörsverksamhet senare övergå i bemanning. Byggavtalet har en så kallad *in- och utlåningsparagraf* som gäller mellan entreprenadföretag som har egen verksamhet. Här kan en gråzon uppstå med frågetecken för vad som är utlåning av personal och vad som är bemanning. Sådana problem har tagits upp på central nivå i Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Dessa frågor behöver bevakas bättre.²⁵⁹ Medlemmar i Sveriges Byggindustrier (arbetsgivarorganisation) får lov att köpa tjänster av varandra och sedan ett par år tillbaka gäller detta även bemanning. Man

²⁵³ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 1, § 1, Mom 1.

²⁵⁴ Det finns åtta kriterier som skiljer sig åt mellan Inhyrning av arbetskraft respektive anlita entreprenör, se Landsorganisationen i Sverige, *Arbetsmiljölagen med kommentarer av LO*, (Serien Jobbet och lagarna), 2011, Bilaga 3, s. 123.

²⁵⁵ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad

²⁵⁶ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²⁵⁷ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

²⁵⁸ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

²⁵⁹ Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.



kan hyra folk av varandra enligt Byggavtalet (Bilaga D) som gäller här - inte Bemanningsavtalet. Det fungerar rätt bra.²⁶⁰

Flera har tagit upp *F-skattare* som står mitt i produktionen. En situation som egentligen bör ställa krav på ett reglerat anställningsförhållande.²⁶¹ F-skattaren är egen företagare och kan tas in vid behov utan förpliktelser. Man slipper anställnings- och uppsägningstider. Ibland anlitas F-skattare i stället för bemanningsföretag. Det finns till exempel F-skattare som kör lastbil.²⁶² Att det förekommit F-skattare inom åkeribranschen har fungerat lönedumpande.²⁶³

Sammanfattning

- Ha ett professionellt förhållningssätt.
- Ta upp med arbetsgivaren att den lokala klubben också får företräda inhyrd personal.
- Det är svårare att bilda fackklubbar eller få någon att acceptera ett fackligt uppdrag på bemanningsföretag.
- Utländsk arbetskraft kräver särskild uppmärksamhet och kunskaper.
- Det finns ibland en (befogad) rädsla hos personal på bemanningsföretag vid kontakter med facket. Informera om de ”kostnader” eller konsekvenser som kan uppstå om någon vill driva sin fråga fackligt.
- Teckna hängavtal när det är befogat.
- Vem som ska företräda vem, vilket förbund som ska ha vilken förhandling är svårt att reda ut ibland, när upp till tre fack kan vara inblandade. Anställda på bemanningsföretag får aldrig ”hamna mellan stolarna” på grund av detta.
- Se till medlemmens bästa i första hand, vid rekommendation av lämpligt förbund att gå med i. Försvara inte övergång till annat förbund.
- Samarbete mellan facken är en förutsättning för att Bemanningsavtalet tolkas och används på rätt sätt. Försök bilda en lokal samrådgrupp. Viktigt att inte utsätta arbetsgivaren för olika tolkningar av avtalet.
- Bra om respektive fack kan ta en gemensam förhandling i frågor som bör tas med de två arbetsgivare (bemanningsföretaget och kundföretaget) som bemanningspersonal har en relation till.

²⁶⁰ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg.

²⁶¹ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²⁶² Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

²⁶³ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.



LO-distriktet i Västsverige

- Utred konsekvenserna av att bemanningsföretagens uthyrning och kundföretagens inhyrning av personal är *affärsuppgörelser med köpeavtal* mellan bemanningsföretag och kundföretag.
- Utred om möjligheten till provanställning hos kundföretag där man tidigare arbetat som inhyrd, kan tas bort.
- Se till att gränsen mellan bemanning och entreprenad inte överskrids eftersom olika avtal gäller.
- Utred att F-skattare (det vill säga egenföretagare) idag kan arbeta sida vid sida om anställd personal som omfattas av kollektivavtal.

Om behovet av regional facklig företrädare

LO-kongressen 2008 biföll en motion om att utreda formerna och finansiering av ett system med Regionala fackliga företrädare – RFF – samt initiera pilotprojekt där detta provas.^{264, 265}

Några menar att detta förutsätter en *egen* organisation för bemanningspersonal,²⁶⁶ medan någon annan inte tror att det skulle fungera.²⁶⁷ Det finns också förslag om ”LO-medlemskap” ej att förväxla med ett eget förbund.²⁶⁸ Någon har uttryckt viss uppgivenhet, eftersom det tycks vara svårt att få med sig alla förbunden. Vad som gäller är därför att ”gilla läget” som det är och satsa på att nå framgångar vid lokala förhandlingar.²⁶⁹ Det är också svårt att ha en fackklubb på ett bemanningsföretag på grund av rörligheten bland personalen. En modell kan vara att ha ett fackligt ombud med förhandlingsrätt i alla frågor utom uppsägningar, såsom IF Metall i Göteborg har med bemanningsföretaget Manpower.²⁷⁰ Några känner inte till LO-kongressens beslut från 2008.

Det är inte bra om arbetsgivarsidan möts av olika tolkningar av Bemanningsavtalet. Det är svårt för arbetsgivarna att ibland hitta rätt beträffande vem man ska prata med och förhandla med.²⁷¹ Flera av de intervjuade tycker det vore bra med *en* person som kan Bemanningsavtalet, som man kan vända sig till. Tankar finns om en särskild ombudsman som sköter alla förhandlingar. Förslaget om en person på regional nivå tycker flera är bra. En idé är att låta LO-distriktet ansvara för detta. Det behövs mer samordning. Man måste finna sätt att ”jobba smartare”.

Bemanningsfrågan har någon kallat ”ett klockrent tvärfackligt arbete”. I framtiden kanske det måste bli frågan om en slags tvärfacklig organisation (eftersom ”klubb” är en juridisk term) på vissa arbetsplatser där inhyrd personal är medlem på samma villkor som ordinarie personal.²⁷²

Det finns ett *behov av samråd* både inom och mellan förbunden. I Borås finns en bemanningsgrupp bestående av Transport, Handels, IF Metall och Byggnads. 2002 började man diskutera hur man skulle hantera Bemanningsavtalet på ombudsmannaträffar 3-4 gånger per år. Detta övergick senare till en bemanningsgrupp

²⁶⁴ LOs 26:e kongress 2008, Motion 17.21, En ny form av facklig funktionär – ”Regional Facklig företrädare” (RFF), Kongressprotokoll, Del 2, s. 470-474

²⁶⁵ En annan motion om att låta *ett* förbund (Handels) få ansvar för att organisera personal inom hela bemanningsbranschen avlogs. Se LOs 26:e kongress 2008, Motion 13.85, Organisering av bemanningsbranschen, Kongressprotokoll, Del 1, s. 250-252.

²⁶⁶ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²⁶⁷ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²⁶⁸ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²⁶⁹ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

²⁷⁰ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²⁷¹ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

²⁷² Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.



omkring 2007.²⁷³ Man träffas regelbundet och försöker tolka Bemanningsavtalet, komma överens om en *gemensam hållning* i olika frågor. Man har inte lyckats helt, utan olika lokala varianter eller avvikelser finns både i Borås och i andra städer i Sverige. Hösten 2010 kallade man till en träff med bemanningsföretagen i Sjuhärad. Bland bemanningsföretagen hade en del nästan efterfrågat detta. Man kom överens om hur man generellt skulle hantera frågor om att bemanningsföretagen skickar in anställningsbevis (i förekommande fall kompletterade med studieintyg), visstidsanställningar, snittlön, MBL vid inhyrning och facklig information till både medlemmar och icke medlemmar.²⁷⁴

Tidigare har man träffats en gång per år i Skövde. Inkopplade förbund träffade ombudsmän och förtroendevalda från andra förbund och diskuterade bemanningsavtalet, branschen och rekrytering. Efter den senaste lågkonjunkturen avtog intresset och det rann ut i sanden.²⁷⁵ Det brister i tid, kompetens och språkkunskaper. Det behövs mer samordning, mer samråd inom det egna förbundet om hur man ska tolka, jobba med vissa frågor, bl.a. frågan om utländsk arbetskraft.²⁷⁶

I Halland finns ingen grupp där man samlas regelbundet för att diskutera bemanningsfrågan. Informella kontakter finns mellan berörda ombudsmän. Det händer frågor om Bemanningsavtalet kommer upp på Resurstorget (TSL).²⁷⁷

Det vore bra om LO inrättade ett *centralt medlemsregister*. Bemanningsföretag hänvisar till PUL (Personuppgiftslagen) och vägrar lämna ut personnummer och ibland också adress till sina anställda. Många gånger är det bråttom vid uppsägningar eller förlängning av anställning. Det är både svårt och tidsödande för fackliga företrädare att hitta dessa personer, få reda på om de eventuellt är medlemmar i annat förbund. Man kontakter olika förbund per e-post och frågar om man har medlemmar med ett visst namn. Det kan finnas flera som har ett vanligt namn.²⁷⁸

Rörligheten mellan olika förbundsområden är mycket låg inom Byggnads avtalsområde. Förutom Bemanningsavtalet finns skrivningar om inhyrd personal i det egna avtalet. Man var sist med att skriva på Bemanningsavtalet. Det kan tänkas att Byggnads i framtiden föredrar en egen lösning i sitt eget avtal för just den här gruppen.²⁷⁹

²⁷³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

²⁷⁴ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås. Det man kommit överens om finns antecknat i *Gemensam syn från Byggnads, Handels, Transport och IF Metall på frågor som vi tidigare delvis hanterat på olika sätt*, Träff mellan fackliga organisationer och bemanningsföretag i Sjuhärad den 7 oktober 2010. Här framgår också att vissa skillnader kan föreligga i förhållande till Byggnads.

²⁷⁵ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²⁷⁶ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

²⁷⁷ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

²⁷⁸ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²⁷⁹ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg.



Sammanfattning

- Det finns olika åsikter om bemanningspersonal bör ha ett eget förbund eller inte.
- Förslag finns om ett ”LO-medlemskap”, det vill säga att bemanningspersonal får möjlighet att gå med direkt i LO utan att behöva vara med i annat förbund samtidigt.
- Det finns ett fungerande exempel på fackligt ombud på ett större bemanningsföretag. Formerna för detta har förbundsavdelning och bemanningsföretaget kommit överens om.
- Bättre samordning behövs, bland annat för att inte arbetsgivarna ska behöva möta olika tolkningar av Bemanningsavtalet.
- Det vore bra med en ombudsman att vända sig till på regional nivå. Eventuellt skulle denne ansvara för alla förhandlingar.
- LO bör inrätta ett centralt medlemsregister. Bemanningspersonal kan idag vara med i många olika förbund och kan därför vara svåra att hitta.

Rätt löner?

Bemanningsbranschen förefaller ha haft problem med för lågt löneläge (jämfört med kollektivavtalet för branschen) sedan mer än 10 år tillbaka.²⁸⁰ Det första Bemanningsavtalet inom LO:s avtalsområden träffades hösten 2000.²⁸¹ Ofta förekommer för låga löner även idag, drygt tio år efter det första Bemanningsavtalet.²⁸² Några rapporter att en skärpning trots allt har skett. Det är mindre fel idag jämfört med tidigare.²⁸³ Erfarenheterna varierar mellan att bemanningsföretag som borde förstå att kundföretagens uppgifter om lön är för låga till att för låga löner beror på kundföretagens bristfälliga underlag.²⁸⁴ Någon hävdar att bemanningsföretagen inte medvetet försöker hålla nere snittlönerna.²⁸⁵ Många gånger rättas felaktiga löner utan något större besvär.²⁸⁶ Ibland förstår inte kundföretagen att föreslagen lön ändå är för låg med hänsyn tagen till det genomsnittliga förtjänstläget. Det är *snittlön* som gäller och inget annat. När uthyrningen expanderade nyanställdes många på bemanningsföretagens kontor. Betoningen ligger på att sälja jobb, dvs. få personal uthyrd. Att hålla sig informerad om rätt löneläge tycks komma i andra hand.²⁸⁷

Huvudregeln är en personlig lön enligt lönepraxis som gäller hos bemanningsföretaget. Timlön/månadslön ska motsvara *genomsnittligt förtjänstläge* ($T + P$), ofta också kallat *GFL* eller *snittlön*, för jämförbar grupp hos kundföretaget. T står för timlön/månadslön, P för prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. Minimilönerna i avtalet får ej underskridas. Jämförbargrupp bestäms ” - - - utifrån arbetsorganisatoriska eller tydliga yrkesmässiga kriterier hos kundföretaget i syfte att bemanningsföretaget ska betala ’neutrala löner’.” När man inte är utbokad till kundföretag ska lön utgå med 90 % av snittlönen under den senaste tremånadersperioden.²⁸⁸

Det finns en *alternativregel* som ger en möjlighet för kundföretag att träffa lokal överenskommelse om genomsnittligt förtjänstläge för inhyrd personal (med angiven tid och uppgift om vilket arbete) med lokal facklig organisation. Överenskommelsen ska bekräftas av facklig avdelning och fastställas i överenskommelse mellan bemanningsföretag och administrativt ansvarigt förbund. Här föreligger *ingen*

²⁸⁰ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

²⁸¹ www.lo.se, *LOs organisationsplan 2012*, s. 58.

²⁸² Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

²⁸³ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²⁸⁴ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²⁸⁵ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

²⁸⁶ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²⁸⁷ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

²⁸⁸ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 3, § 4-6, citat s. 13 (emfas borttagen).



förhandlingsskyldighet för kundföretag, bara en *möjlighet* att ta initiativ till att träffa överenskommelser. Syftet är att komma överens om ”neutrala löner”.²⁸⁹

Lön motsvarande genomsnittligt förtjänstläge innebär att lönen överstiger ingångslönen med resultat att inhyrd personal tjänar *mer* än ordinarie personal på kundföretagen. Detta har väckt förvåning och ibland en känsla av orättvisa hos anställda och lokala klubbar på arbetsplatserna (kundföretagen). Det är då viktigt att förklara att facket står bakom genomsnittligt förtjänstläge i jämförbar grupp därför att detta *hindrar lönedumpning*. När Bemanningsavtalet skrevs fick arbetsgivarna igenom att bemanningsanställda går att hyra ut till *alla* avtalsområden mot LO fick igenom genomsnittligt förtjänstläge i jämförbar grupp.²⁹⁰

Det händer att bemanningsföretag får ofullständigt löneunderlag från kundföretagen, som ofta har dålig kännedom om vad Bemanningsavtalet innebär.²⁹¹ Resultatet av kundföretagens uppgift om för lågt genomsnittligt förtjänstläge (T + P) till bemanningsföretagen blir att personal inhyrd många gånger får för låg lön. Det ligger inte alltid i bemanningsföretagens intresse att det ska bli så. Och många håller bättre koll på löner och genomsnittligt förtjänstläge idag jämfört med tidigare.²⁹² Men det kan också föreligga ett gemensamt intresse hos både kundföretag (vill ha flexibilitet så billigt som möjligt) och bemanningsföretaget (vill ha kontraktet) att affären går igenom. Man vet att lönerna är för låga, vilket man bortser från.²⁹³ Det förekommer att bemanningsföretag tackar nej till uppdrag när man misstänker uppgifter om för låg lön.²⁹⁴

Vad gör det möjligt att betala för låga löner? Det förekommer att det mesta är fel (löner, anställningen som sådan, semesterlön, helglön, sjuklön osv.).²⁹⁵ Någon har nämnt att det är fel i 75 % av fallen när man börjar titta på utbetalda löner.²⁹⁶ Detta går eftersom viss personal är oerfaren eller helt enkelt rädd för att ta strid. Man vill inte riskera att hamna på en sämre arbetsplats bland bemanningsföretagets olika kundföretag.²⁹⁷

Bemanningsavtalet gäller alla: medlemmar som icke medlemmar, men som ombudsman *företräder* man medlemmar och kan bara kräva in löneuppgifter för dessa. Misstankar finns om att bara de medlemmar som kontaktat

²⁸⁹ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 3, § 5, Mom 3.

²⁹⁰ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg. Hur utomordentligt viktigt det är att förklara att beräkningsgrunden för lön ska hindra lönedumpning har också tagits upp av andra. Bemanningsavtalet innebär en utvidgning av arbetsskyldigheten jämfört med en gällande dom i arbetsdomstolen från 1929, om att arbetsgivare inte kan beordra en anställd att utföra arbetsuppgifter som ligger utanför avtalsområdet. Några undantag finns. Se Bergström m.fl. 2007, s. 75-77.

²⁹¹ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.

²⁹² Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.

²⁹³ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

²⁹⁴ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

²⁹⁵ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

²⁹⁶ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25.

²⁹⁷ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25.



facket och vars ärende facket tagit upp, får korrigerad rätt lön och retroaktiv ersättning för period med felaktig för låg lön. Det kan förhålla sig så att bemanningsföretagen hoppar över några personer (medlemmar och icke medlemmar i facket) som inte får vare sig korrigerad rätt lön eller lönekomensation retroaktivt. Men för att agera krävs att någon hör av sig.²⁹⁸ Det förekommer att bemanningsföretag hävdar att de anställda inte skött jobbet, vilket i en del fall tycks vara ett sätt att slippa betala ut den sista lönen efter en utbokad period hos ett kundföretag. Är man inte medlem i facket får man eventuellt anlita advokat för hjälp att driva sitt ärende.²⁹⁹ I en del fall där beställaren är en privatperson förekommer både svarta löner och felaktiga och dessutom låga löner. Ofta får man veta detta i efterhand när någon som ofta inte är medlem i facket, känner sig lurad och hör av sig. Facket kan inte göra något i dessa ärenden.³⁰⁰

Ibland råder oenighet om vad som är att betrakta som *jämförbar grupp*. Kundföretagen tycker att inhyrd personal inte kan jobbet och därför är det orättvist att de ska få lön beräknad på det genomsnittliga förtjänstläget.³⁰¹ Ibland tycker kundföretagen att genomsnittligt förtjänstläge (T + P) ska beräknas på de senast 10 anställda.³⁰² Ofta har man inte tagit med *skiftformstillägget* vid beräkning av snittlön. Ordinarie personal har månadslön, men inhyrd personal får timlön. Ordinarie personal får månadslön (motsvarande heltid 40 tim.), men något kortare arbetstid p.g.a. skiftgång. Inhyrd personal får timlön, men den sammanlagda timlönen motsvarar inte månadslönen för ordinarie personal.³⁰³ Arbetstidsförkortning ingår i nästan alla avtal idag, men bara ett par bemanningsföretag tillämpar *arbetstidsförkortningskonto*. För övriga ska arbetstidsförkortningen regleras i utgående lön, vilket inte sker. Om t.ex. det genomsnittliga förtjänstläget är 100:-/tim. och arbetstidsförkortningen 3,5 % så ska snittlönen vara 103:50. Men det är inte alltid den lönen betalas ut.³⁰⁴

Enligt Bemanningsavtalet är man garanterad *personlig lön* (=garantilön) under tid då man *inte är utbokad* hos kundföretag. Den är maximalt 90 % av genomsnittsförtjänsten (T + P) under den senaste tremånadersperioden, dock lägst 90 % av den personliga lönen.³⁰⁵ *Någon har gjort erfarenheten att detta kan kringgås i praktiken*. Om någon har till exempel 100:-/tim. i personlig lön men är uthyrd till ett kundföretag och har 135:-/tim., så sätter bemanningsföretaget i system att bara låta den personen arbeta tre veckor. Därefter blir personen inte utbokad, utan får sitta hemma utan lön en vecka därför att man under dessa tre veckor med ett högre löneläge redan har kommit upp i sin personliga lön. Bemanningsföretaget låter någon annan arbeta under tre veckor, som inte heller blir utbokad eller får lön den fjärde veckan och så vidare enligt ”rullande schema”. I praktiken får man bara arbete och lön 75 % i stället för heltid. Eventuellt kan mellanskillnaden bli vinst för

²⁹⁸ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

²⁹⁹ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

³⁰⁰ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

³⁰¹ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

³⁰² Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

³⁰³ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

³⁰⁴ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

³⁰⁵ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 3, § 6, Mom 1-2.



bemanningsföretaget. Det är en *myt* att man alltid är garanterad 90 % i lön vid anställning hos bemanningsföretag.³⁰⁶

Det förekommer att man väljer löner som ligger *högre* än genomsnittligt förtjänstläge (T + P), så man slipper räkna på det hela tiden.³⁰⁷ Ett bemanningsföretag tillämpar 100 % av genomsnittligt förtjänstläge (T + P) mot 90 % enligt Bemanningsavtalet vid icke utbokad tid. Samma bemanningsföretag tillämpar att de anställda får betalt i tid, som läggs in i en ”kompbank”, som används vid utbetalning av garantilön under klämdagar. Pengarna läggs i en pott. När man slutar kan man aldrig som individ hävda att man ska ha ut detta i pengar. Andra bemanningsföretag på orten har ingen kompbank. Om man inte kan boka ut en person t.ex. fredagen efter Kristi himmelfärds dag, får bemanningsföretaget betala ut lön ändå. Okänt om bemanningsföretaget kompenserar sig med högre timlön till kundföretaget.³⁰⁸

Om lönerna ska bli rätt och *lönedumpning undvikas*, krävs det att *alla berörda fackliga klubbar och avdelningar hjälps åt*. Det återstår en del att göra vad gäller att hålla sig informerad om rätt genomsnittligt förtjänstläge (T + P). Det kan vara svårt att snabbt få information från andra fackliga avdelningar. Kundföretagen är alla gånger inte intresserade av att ta fram ett korrekt underlag för beräkning av snittlön.³⁰⁹ LO-fackens styrelse i Göteborg har diskuterat behovet av en gemensam databas med samlad information om genomsnittligt förtjänstläge (T + P).³¹⁰ Bemanningsavtalet är inte tillräckligt tydligt om rätten att granska löneuppgifter hos arbetsgivaren. Paragraf saknas om att underlag ska lämnas till facket.³¹¹

Kundföretagen har ingen förhandlingsskyldighet gentemot klubben om genomsnittligt förtjänstläge (T + P). Däremot ger Bemanningsavtalet en *möjlighet* till lokal överenskommelse mellan kundföretag och facklig klubb för vilken tid och för vilket arbete en överenskommelse om genomsnittligt förtjänstläge (T + P) ska gälla.³¹² Det kan vara bra och inte minst rättvist att träffa en sådan överenskommelse. I annat fall ändras ju genomsnittligt förtjänstläge (T + P) hela tiden. Om någon går i pension och en ny person anställs, så ändras ju snittlönen på företaget.³¹³

Ett sätt att komma tillrätta med felaktiga löner kan vara att komma överens om snittlönen vid MBL-förhandlingar om inhyrning av personal och se till att det blir protokollfört.³¹⁴

³⁰⁶ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

³⁰⁷ Det har gällt chaufförsjobb enligt Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

³⁰⁸ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

Andersson jämför detta med Teknikavtalet (dagtid), som medger att arbetstidsförkortning läggs i en ”bank” som den anställde efter överenskommelse med sin chef förfogar över (kan användas för tandläkarbesök m.m.).

³⁰⁹ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

³¹⁰ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

³¹¹ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

³¹² Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

³¹³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

³¹⁴ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.



Förutom Bemanningsavtalet som också Svenska Byggnadsarbetareförbundet undertecknat har man ett eget avtal för bemanningspersonal (Bilaga D i Byggavtalet). *Respektive avtal bedöms ha både för- och nackdelar.* En fördel med Bemanningsavtalet är att *alla* ska ha snittlönen. Enligt Byggnads avtal har en person utan yrkeserfarenhet 70 % av lönen första året och 88 % av lönen därefter tills man skaffat sig yrkesbevis. En nackdel är att Bemanningsavtalets krav på snittlön sänker lönerna, eftersom alla löner (även lärlingslöner) räknas in. Byggnads avtal med uppgift om exakt timpeng, ackordsavtal med mera upprätthåller lönenivån på ett helt annat sätt. Det händer att man måste kontakta förbundet för hjälp med att räkna ut rätt lön.³¹⁵ Saknas jämförbar grupp gäller lönestatistik som Byggnads har tillsammans med arbetsgivaren.³¹⁶

I Byggavtalet ingår fria arbetskläder, ersättning för resa till och från jobbet med mera, som saknas i Bemanningsavtalet. Om en person blir utbokad (det vill säga uthyrd till ett kundföretag) på annan ort, utgår inte reseersättning enligt Bemanningsavtalet, däremot enligt Byggavtalet. Man kan säga att frågan hänger i luften med resultatet att personen inte får ersättning för resan. Bemanningsavtalet gäller från det man inställer sig på arbetsplatsen och börjar jobba.³¹⁷

Enligt Bemanningsavtalet bör *tjänstgöringsområdet* inte vara större än 75 km mellan arbetsplatsen och bemanningsföretagets kontor.³¹⁸ I Byggavtalet är gränsen för traktamente 7 mil enkel resa mellan bostad och arbetsplatsen. Vid längre resa har man rätt till traktamente vid övernattning. Det finns bemanningsföretag som inte följer något av avtalen på denna punkt.³¹⁹

Innan Bemanningsavtalet fanns tecknades avtal mellan företag som hyr ut arbetskraft och dåvarande Metall. Ett antal bemanningsföretag som tillhör annan arbetsgivarorganisation än Bemanningsföretagen har gamla avtal som tecknades med Metall - idag IF Metall - som fortfarande löper. Avtalen innebär en fastställd lön som inte beräknas på genomsnittligt förtjänstläge som i Bemanningsavtalet. Risken för lönedumping är större och Bemanningsavtalet anses därför bättre.³²⁰

Ett par avdelningar har drivit ärenden om stora belopp i retroaktiva löner och annat. IF Metall i Göteborg har drivit ärenden med resultatet att nästan 700 personer anställda vid bemanningsföretag fått sammanlagt litet drygt 16,3 miljoner kronor i *retroaktiva löner*. Detta är resultatet av 46 förhandlingar under 2011.³²¹

Förhandlingsresultatet kommer alla till godo, medlemmar som icke medlemmar i facket. Ett annat exempel är IAC (International Automotive Components) som anlitat bemanningsföretaget Manpower AB sedan några år. Periodvis har man haft drygt 100 personer inhyrda. I slutet av 2010 kom IF Metall Göteborg och Manpower AB överens om retroaktiv ersättning under tre år.³²² I början på 2012 nåddes en

³¹⁵ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

³¹⁶ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

³¹⁷ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

³¹⁸ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01-2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 6.

³¹⁹ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

³²⁰ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

³²¹ E-post från Carina Cajander, IF Metall Göteborg, 2011-12-15, 2012-01-16.

³²² Lennart Alverå, ombudsman. Se också www.ifmetall.se/goteborg - Nyheter "Inhyrda får rätt lön retroaktivt", 2010-12-10.



uppgörelse mellan IF Metall och Proffice om retroaktiv lönekomensation för personal som hyrts till Posten i Göteborgsområdet perioden augusti 2008 till maj 2011. I den centrala förhandlingen fastställdes inte någon snittlön, men man kom överens om en modell för tvistens lösning.³²³

Dåvarande Bygg 12:an i Göteborg har också haft vissa framgångar i ärenden som rör felaktiga löner med mera. Man har stora problem med bland annat ett irländskt företag Rimec som har många förgreningar.³²⁴ I ett ärende måste Rimec enligt dom i Arbetsdomstolen 2008 utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott med 350 000:- jämte ränta. Samma företag och Bemanningföretagen måste betala hälften vardera om totalt 200 000:- i rättegångskostnader.³²⁵ 2009 enades man med bemanningföretaget Adecco om närmare en halv miljon kronor i retroaktiva löner.³²⁶

Vid en senare stämning mot Rimec i Arbetsdomstolen bedömdes Byggnads ha stämt *fel* bolag.³²⁷ Stämningen på 39 miljoner kronor gällande för låga löner, föreningsrättskränkning och obetalda försäkringspremier resulterade i en förlikning på drygt 230 000:-. Risken att Arbetsdomstolen inte skulle vara beredd att pröva lönetvisten beroende på oklarheter om man tidigare förhandlat med moder- eller dotterbolag resulterade i att Byggnads gick med på förlikning.³²⁸

Facken driver ärenden om lön gentemot bemanningföretagen eftersom personalen har sin anställning där. Åtminstone en del bemanningföretag har inskrivet i kontrakt att kundföretagen måste ersätta bemanningföretagen för de högre löner som bemanningföretaget eventuellt kan bli skyldigt att betala ut retroaktivt. I en del fall är bemanningföretagen måna om att korrigera det som blivit fel. Det kan räcka med att ringa till företaget och påpeka felet. Det är inte alltid det blir besvärliga uppgörelser.³²⁹

Sammanfattning

- Alla måste hjälpas åt med att ta fram löneuppgifter som underlag för uträkning av genomsnittligt förtjänstläge (T + P). Annars finns risk för lönedumpning.
- Utnyttja möjligheten att träffa lokal överenskommelse om genomsnittligt förtjänstläge, för vilken tid samt för vilket arbete som det gäller. (Alternativregeln i Bemanningsavtalet.)
- Titta på vad som presenteras som jämförbar grupp.

³²³ www.ifmetall.se ”Långdragen tvist mellan IF Metall och Proffice är löst”, 2012-01-11.

³²⁴ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

³²⁵ Arbetsdomstolen, dom nr. 54/09, Mål nr A 29/08.

Enligt uppgifter från Byggnads har Rimec påförts obetalda arbetsgivaravgifter på över 6 miljoner samt skattetillägg på 1,2 miljoner för 2007, se. www.byggnads.se/Press1/, Dags för NCC att lägga korten på bordet!, Pressmeddelande, 2011-12-13.

³²⁶ www.byggnadsarbetaren.se, Lönetvist på Adecco löst, 2009-10-09.

³²⁷ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

³²⁸ Berggren 2011a, Berggren 2011b.

³²⁹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.



LO-distriktet i Västsverige

- Se till att skiftformstillägg, arbetstidsförkortningskonto, ”kompbank” och liknande ingår i underlaget för uträkning av genomsnittligt förtjänstläge.
- Kolla att rutinerna för utbokad tid inte missbrukas, till exempel för att hålla nere lönerna.
- Ta lärdom av framgångsrika ärenden som drivits om för låga löner och annat.
- Fundera på om förhandlingsskyldighet för kundföretagen att träffa lokala överenskommelser om genomsnittligt förtjänstläge samt skyldighet att lämna ut löneuppgifter ska skrivas in i Bemanningsavtalet.



Vilken typ av arbetsuppgifter brukar personal från bemanningsföretag få?

Tidigare forskning visar att tillfällig personal (både inhyrd personal och visstidsanställda) ofta tilldelats enkla och okvalificerade arbetsuppgifter, vilket torde ha inneburit ökade möjligheter till utveckling i arbetet för ordinarie personal.³³⁰ Det har hänt att fackklubbar tycker det är bra om ordinarie personal slipper t.ex. säsonganpassade arbetstider eller att inhyrd personal står för ”basarbetet” så att ordinarie anställda i stället erbjuds utveckling i arbetet och mer kvalificerade arbetsuppgifter.³³¹ Det finns exempel där inhyrd personal fått ta de sämsta jobben, men andra exempel som visar att inhyrd personal i stället tilldelats de lättare arbetsuppgifterna, då dessa varit lättare att sätta in ny personal på. Slutligen finns det exempel där inhyrd personal integrerats i ”kärngruppen” av anställda där arbetsuppgifterna är desamma.³³²

I föreliggande undersökning har följande framkommit. Inhyrd personal från bemanningsföretag får ofta lagerarbete, monteringsarbete, truckkörning, tömning av containrar, godshantering, chaufförsjobb, sortera paket på sorteringsbana, lager och logistik (packa, sortera, lasta, lossa inom postorder, partihandel, lager).³³³ När inhyrd personal dyker upp inom butik (varuplock) försöker man stoppa det. Enligt Handelskollektivavtal inom detaljhandeln, ska de med deltid kunna få heltid först innan man tar in inhyrd personal.³³⁴ Mer sällan handlar det om personal med specialistkompetens; verktygsmakare, licenssvetsare, CNC-operatörer, NC-operatörer, svetsare, svarvare.³³⁵ Ett kundföretag kan också uppskatta inhyrd personal för kunskaper, ibland också personlighet och därför hyra in denne/dessa för längre perioder upp till flera år.³³⁶

De *arbetsuppgifter* som man som inhyrd får är ofta *mindre kvalificerade*, enkla, repetitiva och många gånger tunga jobb.³³⁷ Kravet på snabb produktion gör att man sätter in folk där det är lättast.³³⁸ Det blir arbeten som kräver kort upplärningstid.³³⁹ En del kundföretag tycker det kostar för mycket att låta inhyrd personal lära sig olika

³³⁰ Håkansson och Isidorsson 2004, s. 188, 202-203.

³³¹ Håkansson och Isidorsson 2011, s. 18-19.

³³² E-post 2011-06-07 från Tommy Isidorsson, dåvarande Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

³³³ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

³³⁴ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

³³⁵ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg, Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

³³⁶ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

³³⁷ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

³³⁸ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

³³⁹ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.



arbetsmoment för att kunna arbeta på flera stationer.³⁴⁰ Ibland kan upplärningstiden vara litet väl kort med ökad risk för arbetsplatsolyckor.³⁴¹

Problemet är att inhyrd personal många gånger blir stående på samma plats. Det blir en ”inlåsning” på enstaka arbetsstationer.³⁴² Hos några fack har detta aldrig aktualiserats som ett problem trots att det förekommer.³⁴³ När det egna förbundet har medlemmar som arbetar inom andra förbunds avtalsområden, kan det vara svårt att agera.³⁴⁴ Men många tar upp att detta inte är bra. Man har tagit upp med lokala klubbar att dessa ska se till att inhyrd personal också kommer med i arbetsrotationen och inte slits ut.³⁴⁵ I en del fall tycker man sig ha nått framgång i detta arbete och idag omfattas inhyrd personal oftare av arbetsrotation, i alla fall om man är inhyrd för en längre period eller om bara ett fåtal personer hyrs in.³⁴⁶ Någon påpekar att stöd för krav på arbetsrotation finns i Arbetsmiljölagen - ”Systematiskt Arbetsmiljöarbete” (SAM). Detta är en fråga för lokala klubbar, skyddsombud men också för bemanningsföretagen. Lokala klubbar är en förutsättning för att det ska fungera.³⁴⁷ När man arbetar med den här frågan får man heller inte glömma bort att enklare jobb ibland är lätta jobb som används som ”Rehabplatser” och så måste det vara. I de fallen bör ordinarie personal och inhyrd personal inte göra anspråk på de arbetsuppgifterna.³⁴⁸

Det förekommer att jobb som uppfattas som mindre attraktiva i någon mening lyfts ut ur ordinarie produktion och personer från ett bemanningsföretag hyrs in för att utföra dessa. Det har funnits och finns fortfarande på sina håll en attityd att detta är bra för då slipper ordinarie personal dessa arbetsuppgifter. Eller annorlunda uttryckt, det är bra att någon annan gör ”skitjobben”.³⁴⁹ Man kan tala om en ohelig allians om man så vill mellan såväl ordinarie personal och arbetsgivare³⁵⁰ som ordinarie personal och fackklubben.³⁵¹ Någon har uttryckt att inhyrd personal får vara beredd på att både sitta ensam i lunchrummet och göra enformiga jobb, kort sagt ”ta skiten”. Det är inte alltid så. På vissa ställen är man mycket välkommen och kommer in i arbetsplatsgemenskapen utan större problem. Men frågan kan vara svår att hantera fackligt.³⁵² Men det finns framgångsrika exempel på att det går att förändra ordinarie personals attityd, så att inhyrd personal numera betraktas som vem som helst.³⁵³

³⁴⁰ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

³⁴¹ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

³⁴² Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

³⁴³ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland,

³⁴⁴ Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

³⁴⁵ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

³⁴⁶ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

³⁴⁷ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

³⁴⁸ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

³⁴⁹ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

³⁵⁰ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

³⁵¹ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

³⁵² Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

³⁵³ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.



Sammanfattning

- Inhyrd personal får ofta mindre kvalificerade arbeten med kort upplärningstid.
- Mindre vanligt med inhyrd personal som har specialistkompetens.
- Det varierar om inhyrd personal får vara med i arbetsrotation.
- Det förekommer att tyngre eller ensidiga arbetsuppgifter lyfts ur ordinarie produktion för att utföras av inhyrd personal.

Får inhyrd personal kompetensutveckling?

Behovet av kompetensutveckling för att vara uppdaterad och anställningsbar är en bärande del i EU:s flexicuritystrategi som handlar om flexibilitet och trygghet i ett föränderligt arbetsliv.³⁵⁴ Enligt Bemanningsavtalet ska *kompetensutveckling* finnas. Chefers roll betonas för att identifiera utvecklingsbehov, ansvara för planerings- och utvecklingssamtal och hålla igång en väl fungerande dialog.³⁵⁵ En intervjuundersökning från 2008-09 som också tar Arbetsmiljölagen som utgångspunkt, visar många gemensamma erfarenheter hos både inhyrda tjänstemän och inhyrda arbetare: man får bara lära sig så pass mycket som behövs för att klara av jobbet, avsaknad av utvecklingssamtal, bristande kontakt med chef hos bemanningsföretaget där man har sin anställning, inga planerade utvecklings- eller utbildningsinsatser hos bemanningsföretaget. Det betonas att några generaliserade slutsatser inte går att dra från data i den här intervjustudien, som ska uppfattas som *vägledning i hur en framtida surveystudie kan läggas upp*.^{356, 357}

I den här undersökningen lyser erfarenhet av kompetensutveckling i stort sett med sin frånvaro. Det är med andra ord *sällsynt*. Exempel finns om att man aldrig hört talas om det³⁵⁸ eller att goda exempel saknas.³⁵⁹ Inom IF Metalls och Byggnads område är det ett generellt problem att det nästan saknas kompetensutveckling.³⁶⁰ Vid längre inhyrningsperioder kan viss kompetensutveckling ibland erbjudas.³⁶¹ Det vanligaste är att man får instruktioner för att kunna sköta sitt jobb. Det förekommer att bemanningspersonal får stå kvar på ensidiga jobb.³⁶² Men det förekommer även arbetsrotation som ibland kan fungera rätt bra. Det underlättar om inhyrningsperioderna är längre. Det finns fackklubbar som jobbar med just den frågan.³⁶³ Blir man kvar länge på en arbetsplats ökar möjligheter att få lära sig mer. Några nämner att byte av arbetsplatser ger nya kunskaper.³⁶⁴

I ett par fall nämns t.ex. truckkort, traverscertifikat när det behövts för att kunna blir uthyrd till kundföretag. Ett bemanningsföretag med inriktning på speciell nisch

³⁵⁴ Rönmmar och Numhauser-Henning 2008, s. 422, Numhauser-Henning och Rönmmar 2010, s. 387, Rönmmar 2010, s. 74-75.

³⁵⁵ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Bilaga 3.

³⁵⁶ Kantelius 2010, s. 2, 6, 19-21.

³⁵⁷ Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagens VD Henrik Bäckström är mycket kritisk till studiens vetenskaplighet. Bäckström redovisar också en *alternativ tolkning* av studiens data. Se www.bemanningsforetagen.se, ”Studie vid Göteborgs Universitet om långtidshyrda håller inte för granskning”, 2011-08-31.

³⁵⁸ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

³⁵⁹ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

³⁶⁰ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

³⁶¹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg. Cajander nämner att IF Metall inte har full insyn i frågan.

³⁶² Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall.

³⁶³ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

³⁶⁴ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.



erbjuder interna kurser i lödcertifikat, traverscertifikat och annat.³⁶⁵ Någon påpekar att detta snarare bör ses som en del av affärsuppbyggnaden mellan kund- respektive bemanningsföretag än en strävan att kompetensutveckla personal.³⁶⁶

Det finns numera krav på *yrkeskompetensbevis* (fortbildning 35 timmar vart 5:e år) för att både köra buss och tung lastbil. Detta ska rapporteras till Transportstyrelsen. Det gäller hela EU-området. *Det gäller även chaufförer inom bemanningsområdet.* Okänt hur det fungerar idag. Fram till 2015-16 kan man köra utan yrkeskompetensbevis. 2015 blir det stopp för busschaufförer och 2016 stopp för godstrafik.³⁶⁷

Sammanfattning

- Kompetensutveckling saknas i stort sett förutom när det krävs för att utföra arbetet. Som exempel nämns truckkort.
- Byte av arbetsplatser ger erfarenheter och därmed också kompetensutveckling.
- En längre tid hos ett och samma företag ökar möjligheterna att lära sig fler saker.

³⁶⁵ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

³⁶⁶ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12., Borås.

³⁶⁷ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås. Se också Transportstyrelsen, *Yrkesförarkompetens för förare av buss och tung lastbil.*

Hur fungerar rehabilitering av personal på bemanningsföretag?

Bemanningsföretagens arbetsmiljöansvar finns reglerat i Bemanningsavtalet. Man har också ansvar för ”erforderlig rehabiliteringsverksamhet”.³⁶⁸ Rätten till rehabilitering och arbetsgivares skyldighet att ” - - svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.” framgår av Socialförsäkringsbalken. Där hänvisas också till Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160).³⁶⁹ Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering behandlas också i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ansvarar *både* bemanningsföretag *och* kundföretag för. Ingendera parten kan ta på sig det fulla ansvaret själv.³⁷⁰ Bemanningsföretaget har i egenskap av arbetsgivare fullt arbetsmiljöansvar som gäller även under uthyrningstiden (AML, kap. 3, § 2), medan kundföretaget har ansvar för att vidta skyddsåtgärder i anslutning till det arbete som inhyrd personal utför i dess verksamhet (AML, kap. 3, § 12).³⁷¹ Från den 1 januari 2010 får skyddsombud även företräda inhyrd arbetskraft.³⁷² Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) ska uppsägning vara sakligt grundad. Det är den inte ” - - om det är skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagararen annat arbete hos sig.”³⁷³

En studie från 2002 visade att skyddsombudens och skyddskommittéernas arbete inte omfattade personalen varken hos bemanningsföretaget där de var anställda eller hos kundföretaget dit personalen var uthyrd. Arbetsmiljöarbetet hade uppenbara brister. Avtal för uthyrning av personal var bristfälliga beträffande arbetsmiljöarbetet. Kunskapen om det *delade* arbetsmiljöansvaret var låg.³⁷⁴ Ett pågående forskningsprojekt ”ska ta fram bättre underlag för arbetsmiljöarbete i bemanningsföretag och utveckla metoder för upphandling där även arbetsmiljön finns med i avtalen.”³⁷⁵ Redan nu finns en checklista för arbetsmiljö vid bemanning/uthyrning.³⁷⁶

³⁶⁸ Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 6, § 19.

³⁶⁹ Socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110), kap. 30, se särskilt § 2, § 6.

³⁷⁰ AFS 1994:1, *Arbetsanpassning och rehabilitering*, Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, §§ 2-12. Siöcrona 2008, s. 10-18, 38-39. Här redovisas flera föreskrifter som riktar sig uttryckligen till både ”arbetsgivaren och den som hyr in arbetskraft” (s. 18): AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 1998:1 Belastningsergonomi, AFS 2000:4 Kemiska arbetsmiljörisker, AFS 2005:6 Medicinska kontroller i arbetslivet.

³⁷¹ www.av.se, In- och uthyrning av arbetskraft.

³⁷² Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), kap. 6, § 7. Se också www.av.se, ”Beslutade ändringar i arbetsmiljölagen från den 1 januari 2010”, Pressmeddelande 2009-06-17.

³⁷³ Lag (SFS 1982:80) om anställningsskydd, § 7.

³⁷⁴ Birgersdotter, Schmidt och Karlsson 2002, s. 3, 7, 24-27. Studien baserar sig på 13 intervjuer med personal från sju bemanningsföretag med uppdrag hos elva kundföretag inom lager/industri, ekonomi, kontor samt vård, utspridda på sex orter i landet.

³⁷⁵ AFA Försäkring anslag förra året 2 600 000 till IVL Svenska Miljöinstitutet för detta projekt, se www.afa.se Nya metoder för arbetsmiljöarbete i bemanningsföretag,

Pressmeddelande, 2011-06-20. Se också Norrby 2011.

³⁷⁶ www.prevent.se, Checklista vid bemanning/uthyrning (omfattar 18 frågor). Checklistan rekommenderas av Bäckström som redovisar att den tagits fram av IF Metall och Bemanningsföretagen i samverkan. Se www.bemanning.almegabloggar.se, ”Bemanningsföretagen välkomnar och samarbetar med Arbetsmiljöverkets granskning”, (Henrik Bäckström), 2011-10-06.

En mindre studie som Arbetsmiljöverket gjorde 2009 visade att *små* bemanningsföretag klarade det systematiska arbetsmiljöarbetet med riskbedömningar ganska bra.³⁷⁷ Arbetsmiljöverket genomför en riksomfattande tillsynsinsats med planerade intervjuer med totalt 400 bemanningsföretag och 1000 kundföretag åren 2011-2012. Det *delade* arbetsmiljöansvaret och inhyrd personals osäkra anställningssituation utgör en risk i sig för att arbetsmiljöarbetet faller mellan stolarna. Bemanningsbranschen har fler anmälda arbetsolyckor i förhållande till sin storlek än andra. Branschen har fler *unga* anställda och 30 procent av de anmälda arbetsolyckorna rörde personer under 25 år perioden 2005-2010. För samtliga branscher var motsvarande siffra 12 procent.³⁷⁸ Antalet anmälda arbetsskador ökade från 839 år 2010 till 1 504 år 2011. 35 procent gällde personer under 25 år. Arbetsmiljöverket skriver: ”Antalet anmälda skador har dock ökat än mer än sysselsättningen i branschen.”^{379, 380} Presentationen av dessa siffror har kritiserats av Bemanningsföretagens förbundsdirektör Henrik Bäckström bland annat för att eventuella felkällor inte finns redovisade. Bemanningsföretagen belastas för problem som kundföretagen bär ansvar för. Uppgifter finns redan om kundföretagens sämre arbetsmiljöarbete. Entreprenadföretag är felaktigt medräknade liksom Samhällsföretagen som inte är några renodlade bemanningsföretag. Bäckström hävdar att de senare står för uppskattningsvis drygt 20 procent av olyckorna.³⁸¹ Bäckström menar vidare att Arbetsmiljöverket borde modernisera sitt sätt att föra statistik genom att skilja mellan arbetsgivare respektive arbetsplats.³⁸² Arbetsmiljön vid bemanningsföretag var tema vid Världsdagen för arbetsmiljö våren 2012.³⁸³ Där presenterades fall där anställda på bemanningsföretag hamnat i en utsatt position vid sjukskrivning.³⁸⁴ Det finns en farhåga att skadade och sjuka personer inte går att hyra ut och att rehabilitering följs av arbetsbrist och uppsägning, vilket i sin tur innebär en risk för att samhället får stå kostnaden i slutändan.³⁸⁵

³⁷⁷ Davidsson 2010. Enligt telefonsamtal med Fredrika Brickman 2012-02-16, Arbetsmiljöverket, blev detta med anledning av nedgång i bemanningsbranschen ett mindre projekt genomfört av Stockholmsdistriktet. Publicerad rapport saknas.

³⁷⁸ Arbetsmiljöverket, *Personaluthyrning*, Korta arbetsskadefakta Nr 4/2011, www.av.se, Stor tillsynsinsats för en trygg arbetsmiljö inom bemanningsbranschen, Pressmeddelande 2011-10-07.

³⁷⁹ Arbetsmiljöverket, *En första uppskattning av arbetsskadestatistiken 2011*, Statistikrapport, s. 18-19, citat s. 19.

³⁸⁰ I ett examensarbete i rättsvetenskap görs en genomgång av lagstiftning inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet. Frågan som ställs är hur väl lagstiftningen svarar mot bemanningsföretagens rehabiliteringsansvar i jämförelse med alla arbetsgivares rehabiliteringsansvar. Svaret eller resultatet är att lagstiftningen bör kompletteras med bestämmelser anpassade till bemanningsbranschen och det speciella *trepartsförhållande* (arbetstagare, bemanningsföretag, kundföretag) som råder där. Se Vapnar 2011.

³⁸¹ www.bemanningsforetagen.se, ”Arbetsmiljöverkets räknevrpor”, Pressmeddelande 2012-03-16.

Av pressmeddelandet framgår att förbundsdirektör Henrik Bäckström kallat till möte med Arbetsmiljöverket med anledning av de presenterade siffrorna.

³⁸² Bäckström och Sebardt 2012.

³⁸³ www.av.se, Arbetsmiljön vid bemanningsföretag – tema vid årets världsdag 27 april, Pressmeddelande 2012-04-11.

³⁸⁴ Antonsson 2012. Publicering av pågående forskningsarbete sker först 2013, enligt e-post till författaren från Ann-Beth Antonsson 2012-07-07.

I power point-presentationens sista bild anges utebliven hjälp vid skada i arbetet, rädsla för att riskera arbetet vid påtalande av arbetsmiljörisiker, erbjudande av arbete långt från hemorten uppfattat som ett sätt att avsluta anställningen.

³⁸⁵ Brickman 2012. Telefonsamtal 2012-08-13 med Fredrika Brickman, Arbetsmiljöverket.



I föreliggande undersökning har några intervjuade inte kommit i kontakt med rehabiliteringsärenden. Det behöver inte betyda att det fungerar bra. Någon betonar att han inte är ansvarig för arbetsmiljöfrågorna. Någon annan tror inte att rehabiliteringsarbetet fungerar särskilt bra; personer som får sådana problem försvinner antagligen på ett tidigt stadium från bemanningsföretaget.³⁸⁶ Det finns både bra och dåliga exempel på hur man inom bemanningsbranschen handhar rehabilitering. Det finns bemanningsföretag som är bra på detta.³⁸⁷ Men korta upplärningstider ökar risken för olyckor. Långtidssjukskrivna bör kollas upp även om arbetsgivaren förnekar problem och ingen hört av sig till facket.³⁸⁸ Någon som saknar egen erfarenhet av rehabiliteringsärenden menar ändå att det finns anledning att titta närmare på hur man till exempel arbetstränar som anställd vid bemanningsföretag. Bli man kvar länge i branschen finns risk för att man blir utsliten och även drabbas av arbetsskador.³⁸⁹

På sina håll finns uppfattningen att kundföretagen hyr in personal för att slippa rehabiliteringsansvar och kostnader i samband med det. Det finns en *utsatthet* i att vara anställd på bemanningsföretag. Får man problem med hälsan så jobbar man på så länge man orkar alternativt söker sig någon annanstans. Det händer att individer och bemanningsföretag kommer överens om att avsluta anställningen i stället för att sätta igång en rehabiliteringskedja. Samtidigt är det svårt att generalisera. Bemanningsföretagen tar åtminstone delvis tag i rehabiliteringskedjan. Detta fungerar mer eller mindre bra även på ”vanliga” företag. Men bemanningsföretagen kan slippa undan problem med sjukskrivning och rehabilitering.³⁹⁰

Någon menar att det är befogat att prata om en ”hälsofälla – ingen tar arbetsmiljöansvaret för de uthyrda.” När inhyrd personal inte orkar längre, kontaktar man enkelt bemanningsföretaget och ber om ny personal att hyra in. Bemanningsföretaget kan trots sitt rehabiliteringsansvar informera sjukskriven personal om att lättare och lämpligare arbetsuppgifter saknas och att inget kundföretag är intresserad av att hyra in. Då uppstår arbetsbrist. När inget kundföretag vill hyra in en person på grund av dennes hälsostatus, så är anställningen i praktiken slut. Kundföretagen är bara intresserade av att hyra in personal för tunga och svåra jobb. Lättare jobb får ordinarie personal. Befintlig lagstiftning gör hela frågan svår att hantera ur ett fackligt perspektiv.³⁹¹

Någon beskriver att om något inträffar inom de första 6 månaderna av en anställning avslutar bemanningsföretaget anställningen. Det behövs inte ”saklig grund” för att säga upp visstidsanställda. Man använder sig av möjligheten att avbryta visstidsanställningar med två veckors uppsägningstid. Orsakerna har varit

³⁸⁶ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg, Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 17, Skövde-Borås.

³⁸⁷ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

³⁸⁸ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

³⁸⁹ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.

³⁹⁰ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

³⁹¹ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.



sjukskrivning och annat som bedömts som problem. Man vill inte riskera att få viss personal anställd tills vidare. Facket kan inte göra något i dessa ärenden. Det finns exempel där man lyckats komma överens om rehabilitering och anpassade arbetsuppgifter. Ibland kan kundföretag erbjuda lättare jobb och sjukskrivna har kunnat återgå i arbete. Men oftast slutar det med *uppsägning av personliga skäl*. Man klarar inte av att utföra några arbeten som bemanningsföretaget kan erbjuda.³⁹²

Avtalet mellan bemanningsföretag och kundföretag är en *affärsuppörelse* med syfte att vara ekonomiskt lönsam. När behov av rehabilitering uppstår vill bemanningsföretagen avsluta dessa ärenden snabbt. För bemanningsföretagen blir det en kostnad när personalen är sjukskriven och därför inte kan vara uthyrd till kundföretag. Rehabiliteringsärenden tar man inget större ansvar för utan vill avsluta så fort som möjligt. Bemanningsföretagen och de sjukskrivna kommer överens om att avsluta anställningen. Det finns *en helt annan utsatthet* hos personal på bemanningsföretag. Man har inte samhörighet med bemanningsföretaget. Risken finns att man jobbar på tills man inte orkar längre och lämnar bemanningsföretaget.³⁹³

Rehabilitering är ett generellt problem inom byggbranschen. Det är svårt att hitta anpassade uppgifter. Det finns inga särskilda problem för just bemanningsföretagen. När det gäller utländsk arbetskraft, kan det förhålla sig så att man inte är aktuell för nya uppdrag, om det finns problem med hälsan. Därför återkommer de inte.³⁹⁴

Sammanfattning

- Flera intervjuade har inte kommit i kontakt med rehabiliteringsärenden.
- Viktigt att följa upp långtidssjukskrivna även om de inte tagit kontakt själva.
- Risken för olyckor ökar med korta upplärningstider.
- Kan vara befogat att titta närmare på hur arbetsträning konkret går till på bemanningsföretag.
- Kontraktet mellan kundföretag och bemanningsföretag är en affärsuppörelse som ska vara ekonomiskt lönsam. Rehabiliteringsärenden minskar lönsamheten.
- Arbetsgivare använder sig av möjligheten att säga upp personer utan ”saklig grund” med två veckors uppsägningstid under perioden som visstidsanställd.
- Ur rehabiliteringssynpunkt är bemanningsarbete en ”hälsorfälla”. Blir arbetsförmågan nedsatt är man inte ”uthyrningsbar” längre. Man blir uppsagd av arbetsbrist eller personliga skäl. Det finns en större utsatthet för bemanningspersonal.

³⁹² Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

³⁹³ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

³⁹⁴ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12:an, Göteborg.

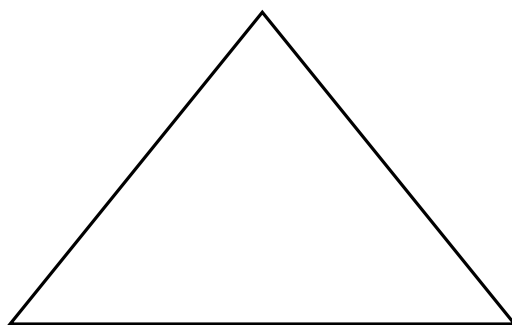


Synen på viss lagstiftning

Arbetsgivarrelation

Arbetsledningsrelation

Inom bemanningsbranschen finns ett *trepartsförhållande* som skiljer sig från den vanliga tvåpartsrelationen mellan anställd och arbetsgivare. Inhyrd personal har sin anställning hos ett bemanningsföretag, men hyrs ut till/blir inhyrda hos ett kundföretag. Mellan personal och bemanningsföretaget finns en arbetsgivarrelation, mellan inhyrd personal och kundföretaget finns en arbetsledningsrelation. Mellan bemanningsföretaget och kundföretaget råder en affärsrelation som mynnar ut i ett affärskontrakt: kundföretaget köper arbetskraft för att utföra visst arbete under en överenskommen period.³⁹⁵ Kundföretaget har som i alla affärstransaktioner möjlighet att ställa vissa villkor. Affärsrelationer som mynnar ut i ett affärskontrakt - ett köpeavtal – kan vara svåra för facket att få insyn i. Den lokala klubben har tystnadsplikt.³⁹⁶



Källa: Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson, ”Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr. 1, 2011, s. 13.

I föreliggande arbete ställdes en fråga om hur man ser på MBL, Förtroendemannalagen, Arbetsmiljölagen. Möjlighet fanns att ge förslag på förbättringar.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Kundföretag är skyldigt att förhandla med lokal facklig organisation som man tecknat kollektivavtal med innan man hyr in arbetskraft från bemanningsföretag. Informationsskyldigheten regleras av § 19, skyldigheten att förhandla om viktiga förändringar regleras av § 11, omfattande förändring av verksamheten med önskemål hos arbetsgivaren (kundföretaget) att hyra in arbetskraft regleras av §§ 38-40.

Det händer att kundföretagen av en eller annan anledning missar att förhandla enligt MBL. Det kan röra sig om både okunskap och en vilja att slippa förhandla. Bemanningsföretagen är angelägna om att få kontrakten, kundföretagen är angelägna

³⁹⁵ Håkansson och Isidorsson 2011, s. 13.

³⁹⁶ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.



om att kunna hyra in personal. De fackliga organisationerna är inte tillräckligt uppmärksamma.³⁹⁷ Vid MBL-förhandling om inhyrning bör facket i förekommande fall komma med motförslag på bättre (mer seriösa) bemanningsföretag, ta upp vilken snittlön som gäller, se till att det blir protokollfört samt vända sig oftare till Auktorisationsnämnden om missförhållanden.³⁹⁸

Detta ställer krav på facklig utbildning för de lokalt verksamma fackliga företrädarna. Att det finns aktiva lokala klubbar är en förutsättning för att MBL-förhandlingar ska fungera. Annars finns möjlighet att få hjälp av den fackliga avdelningen, som dock känner de lokala förhållandena på kundföretaget mindre bra. Det finns möjlighet att kräva skadestånd av arbetsgivaren vid utebliven förhandling, något som inte alltid sker.³⁹⁹

Om man vid en förhandling *inte* kommer överens om att inhyrning av arbetskraft är lämpligt, kan arbetsgivaren ändå göra som denne vill. *Flera efterlyser* en lagstiftning som ger facket större inflytande, krav på överenskommelse för att inhyrning av arbetskraft ska vara möjligt, sanktionsmöjligheter.⁴⁰⁰

Kritik finns om att återanställningsrätten kan kringgås genom inhyrning av arbetskraft, vilket inte borde vara möjligt. Man anser att lagstiftningen bör ändras så att det inte är möjligt.⁴⁰¹

Inom Byggnads område, borde huvudentreprenören ha ansvar för hela ”kedjan” vid bemanning (och även entreprenad) i flera led.⁴⁰²

Några har tagit upp att MBL-förhandling på *bemanningsföretaget* många gånger kan vara svårare eller mindre vanligt förekommande. Man tycks inte alltid vara medvetna om att lagstiftning finns och gäller inför förändringar, t.ex. nya uppdrag, utökning av verksamheten på bemanningsföretaget. Det förekommer att även facket missar detta.⁴⁰³

Om en person är förtroendevald på ett bemanningsföretag blir det också svårt för denne att hålla MBL-förhandling. Det kan vara svårt att få ledigt, svårt att få kundföretaget att acceptera ersättare.⁴⁰⁴

³⁹⁷ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad.

³⁹⁸ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

³⁹⁹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad. Lars-Göran Johansson, fackligt ombud vid Manpower har också poängterat vikten av MBL-förhandlingar och om dessa sköts så torde man komma en bit på väg för att få rätt snittlöner i branschen. Om lokal klubb saknas finns möjligheten att kontakta avdelningen, som dock inte känner förhållandena på ett specifikt företag lika bra.

⁴⁰⁰ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland, Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

⁴⁰¹ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

⁴⁰² Mats Gröndahl, ombudsman Bygg 12-an Göteborg.

⁴⁰³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁴⁰⁴ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

Lag (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen

Den arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren utser facklig förtroendeman att företräda de anställda på en viss arbetsplats enligt § 1, omfattning av ledighet för att fullgöra uppdraget regleras av § 6, att arbetsgivaren står för kostnaderna framgår av § 7.

Av de *särskilda partsöverenskommelser* som träffats mellan LO och Bemanningsföretagen, framgår att en facklig förtroendeman ska ges möjlighet att regelbundet besöka anställda på bemanningsföretag. Kostnader för resor och eventuella övernattningar betalas av arbetsgivaren.⁴⁰⁵ LO rekommenderar tecknad överenskommelse om ” - - facklig förtroendemens rätt att få träffa bemanningsföretaget före och under inhyring.” vid förhandling om att ta in bemanningsföretag.⁴⁰⁶

Flera har nämnt att fackliga förtroendemän på *bemanningsföretag* saknas. Olika tänkbara orsaker har nämnts. Man riskerar att betraktas som svåruthyrd om man engagerar sig fackligt, eftersom man emellanåt behöver vara borta från jobbet. Kundföretagen som hyr in arbetskraft förväntar sig att man är på jobbet på heltid. På ”vanliga” arbetsplatser är man facklig förtroendeman på den arbetsplats man delar med sina arbetskamrater. Det kräver mycket att åka runt och prata med personalen som är uthyrd till en rad olika kundföretag. Någon undrar vad som händer om en klubbstyrelse är uthyrd till olika kundföretag? Någon har pekat på oklarhet om man som facklig förtroendeman ska företräda bemanningsföretagets personal på bemanningsföretaget *eller* kundföretaget. Eftersom kontakten mellan fack och anställda på bemanningsföretag kan vara begränsad, uppstår inte heller tillfällen att rekrytera personer för att ta på sig fackliga uppdrag i just den gruppen.⁴⁰⁷ De fackliga organisationerna måste bli bättre på att stötta bemanningspersonal som kan tänka sig att ta på sig ett fackligt uppdrag.⁴⁰⁸ En annan orsak kan vara den rädsla, den tystnad som finns hos anställda på bemanningsföretag. Man vill inte riskera att utmärka sig på något sätt.⁴⁰⁹ Det är svårt att sätta fingret på vad som är den exakta orsaken till att bemanningspersonal gärna undviker fackliga förtroendeuppdrag.⁴¹⁰ Inom Byggnads område är genomströmningen av arbetskraft hög bland bemanningsföretagen. På grund av rörligheten är det svårt att rekrytera till förtroendeuppdrag. Det blir inte någon kontinuitet. Men Förtroendemannalagen som sådan fungerar bra.⁴¹¹

Någon berättar om kundföretag som tycker att facklig förtroendeman på arbetsplatsen enbart ska ägna sig åt kundföretagets egen personal och inte åt den inhyrda personalen. Exempel finns där man pratat om löneavdrag om facklig förtroendeman använder facklig tid till inhyrd personal. I det här fallet anser man från fackets sida att

⁴⁰⁵ www.lo.se, Särskilda partsöverenskommelser.

⁴⁰⁶ Ekelöf och Cox 2012, s. 39-41.

⁴⁰⁷ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁴⁰⁸ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁴⁰⁹ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad..

⁴¹⁰ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

⁴¹¹ Mats Gröndahl, ombudsman Bygg 12-an Göteborg.



facklig förtroendemannan ska företräda *all* personal på arbetsplatsen. Någon ändring av Förtroendemannalagen behövs inte, utan det handlar om att ”ta fighten” och jobba fackligt även för inhyrd personal.⁴¹² På IF Metall i Göteborg pekar man på möjligheten att förhandla om att också inhyrd personal omfattas av facklig förtroendemans ansvarsområde, i samband med förhandlingar om att ta in bemanningsföretag. Det kan naturligtvis bli svårt om kundföretagen väljer att sätta hårt mot hårt och åberopa att man har lagen på sin sida. Men det har ett pris att göra så, som arbetsgivare riskerar man att bli ”körd”. Någon ändring av Förtroendemannalagen behövs egentligen inte, utan det handlar om att ta upp saken i förhandlingar.⁴¹³

Problemet är att lagen utgår från t.ex. ett bruk, där man jobbar hela livet. Så ser inte verkligheten ut idag. Facklig förtroendemannan utses i den fackliga klubben på arbetsplatsen. Det finns exempel där den fackliga avdelningen utsett en facklig förtroendemannan på förslag från den lokala klubben.⁴¹⁴ Det finns en överenskommelse mellan IF Metall i Göteborg och bemanningsföretaget Manpower om anställning och lön av ett *fackligt ombud* på företaget, som har förhandlingsmandat från IF Metall. Detta är ett ovanligt upplägg, som det fackliga ombudet själv uppger fungerar bra. Förtroendemannalagen är bra, men behöver eventuellt ändras något för att passa bemanningsbranschen bättre. Ett alternativ kan vara tillägg om frågor kring facklig representation i Bemanningsavtalet.⁴¹⁵

Hälften av de intervjuade anser *inte* att Förtroendemannalagen behöver ändras. Lagens tillämpning och fackligt stöd för de som vill ta på sig ett sådant förtroendeuppdrag är extra viktigt för att få det att fungera.⁴¹⁶

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Bemanningsföretaget har fullt arbetsmiljöansvar som gäller även under uthyrningstiden (AML, kap. 3, § 2), medan kundföretaget har ansvar för att vidta skyddsåtgärder i anslutning till det arbete som inhyrd personal utför (AML, kap. 3, § 12).⁴¹⁷ Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ansvarar *både* bemanningsföretag *och* kundföretag för. Ingendera parten kan ta på sig det fulla ansvaret själv.⁴¹⁸ Från den 1 januari 2010 får skyddsombud även stoppa arbete som innebär ”omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa” för inhyrd arbetskraft.⁴¹⁹

⁴¹² Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

⁴¹³ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

⁴¹⁴ Leif Andersson, ombudsman, LO-facket i Göteborg.

⁴¹⁵ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg. Se också Marcus Derland, ”Möte med Lars-Göran Johansson som lyckats locka inhyrda till facket ’Inhyrda ses som andra klassens anställda’ ”, *Dagens Arbete*, December 2011.

⁴¹⁶ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde

⁴¹⁷ www.av.se, In- och uthyrning av arbetskraft,

⁴¹⁸ Siöcrona 2008, s. 10-18, 38-39.

⁴¹⁹ Arbetsmiljölagen (1977:1160), kap. 6, § 7. Se också www.av.se, Beslutade ändringar i arbetsmiljölagen från den 1 januari 2010, Pressmeddelande 2009-06-17.



Det finns mycket att göra inom området. Det viktiga är att se till så att lagen efterlevs. Att skyddsombud på kundföretag numera också kan se till de inhyrdas arbetsmiljö och risker i arbetet är mycket positivt. Någon menar att det rör sig om en rätt, men *ingen* skyldighet, för skyddsombud att företräda inhyrd personal i arbetsmiljöfrågor. Det kan finnas en risk för att ett kundföretag låter skyddsombudet förstå det olämpliga i att lägga sig i att intressera sig för den inhyrda personalens villkor.⁴²⁰ Men det finns lokala exempel som visar att det fungerar. Bemanningspersonal faller in under kundföretagens arbetsmiljöorganisation.⁴²¹

Någon redovisar ett par nyligen upptäckta fall (rör två bemanningsföretag och två kundföretag) där inhyrd personal arbetat 13-14 dagar i sträck utan en enda ledig dag. *Då inställer sig frågan vem som är skyldig att tillse att man följer gällande arbetstidsregler?* Det ena ärendet upptäcktes vid kontroll av lönespecifikationer och tidrapporter för 1,5 år bakåt. I det andra fallet ringde man från en lokal klubb med en fråga om det var riktigt att inhyrd personal fick arbeta under dessa villkor. Ordinarie personal behandlas inte så.⁴²²

Det är mycket viktigt att stötta förtroendevalda på bemanningsföretag så att de orkar med sin uppgift och kan göra ett bra arbete. Frågor som rör personalpolitik, psykosocial arbetsmiljö kan vara svåra att driva. Som skyddsombud på bemanningsföretag kan det vara svårt att praktiskt kunna få ledigt för att besöka en rad av kundföretag som de anställda är uthyrda till.⁴²³

Inom byggbranschen finns ett generellt problem med många fel på arbetsplatserna och många olyckor. Detta borde resultera i fler straffpåföljder. Inhyrd personal är inte mer drabbad än andra. Eventuellt finns ett behov av anpassning av lagstiftningen med tanke på huvudentreprenör och många underentreprenörer. Ju ”spretigare” byggen, desto sämre arbetsmiljö. Det måste bli lättare att se vem som bär ansvaret på ett bygge än det är idag.⁴²⁴

Sammanfattning

Aktuell forskning hävdar att den partssamverkan som är så typisk för svensk arbetsmarknad ” - - - haltar inom bemanningsbranschen.” Personal på bemanningspersonal löper stor risk att i praktiken stå utan någon som företräder dem eller ser till deras intressen. Man poängterar just det *trepartsförhållande* som råder mellan arbetskraften (personalen), bemanningsföretaget där man är anställd och kundföretaget som är ens arbetsplats där man gör jobbet. *Industriprincipen* som innebär att all personal på en arbetsplats är med i *en* facklig organisation som har tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren, fungerar mindre bra. De bemanningsanställda riskerar att ramla mellan stolarna, deras problem blir en ”icke-fråga”. Det saknas *ett* förbund för bemanningspersonal att vända sig till.

Bemanningsavtalet bärs av *samtliga* LO-förbund. I praktiken hänvisas man till att söka facklig hjälp på *avdelningsnivå* och får tillgång till facklig företrädare först efter

⁴²⁰ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁴²¹ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁴²² Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁴²³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁴²⁴ Mats Gröndahl, ombudsman Bygg 12-an Göteborg, Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.



fullmakt från det förbund där man är medlem. En ändring av *Arbetsmiljölagen* den 1 januari 2010 innebär en uttalad rätt för skyddsombud att stoppa arbete som innebär ”omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa”. Någon motsvarande ändring av *Förtroendemannalagen* har inte skett. Lagrum saknas som uttryckligen säger att den också gäller bemanningspersonal. Lagen är anpassad för ett traditionellt tvåpartsförhållande mellan personal och arbetsgivare. Men i bemanningsbranschen finns ett *trepartsförhållande* mellan personal – arbetsgivare (bemanningsföretag) – kundföretag. De är inte anställda hos det kundföretag där de gör sitt jobb.⁴²⁵

Föreliggande arbete visar både att det är problematiskt och stundtals ganska rörigt vilket fack bemanningspersonal lämpligen bör gå med i och att företräda bemanningspersonal när två och ibland tre fack kan vara inblandade. (Se avsnittet ”Att företräda bemanningsanställda.”) Det finns delade meningar om Förtroendemannalagen hos de intervjuade. Studien visar *dels* de problem som forskare tar upp, nämligen var, när och hur Förtroendemannalagen gäller på såväl bemanningsföretag som kundföretag, *dels* att lagen är bra som den är. Den senare uppfattningen handlar mer om att se till så att lagen tillämpas fullt ut så att även bemanningspersonal omfattas, samt att tänka på det angelägna i att stötta de personer som tar på sig fackliga uppdrag.

- Inom bemanningsbranschen råder ett *trepartsförhållande* mellan inhyrd personal – bemanningsföretag – kundföretag, medan lagstiftning och praktik är anpassad till ett traditionellt tvåpartsförhållande mellan personal och arbetsgivare. Var uppmärksam på vilka konsekvenser detta får.
- Missa inte MBL-förhandling innan inhyrd personal kommer in på arbetsplatsen (kundföretaget).
- MBL bör ge facket större inflytande med krav på överenskommelse för att inhyrning av arbetskraft ska vara möjlig samt sanktionsmöjligheter.
- Kräv vid MBL-förhandling om att hyra in personal, att dessa omfattas av Förtroendemannalagen på kundföretaget.
- Kräv att facklig förtroendeman får ägna även inhyrd personal uppmärksamhet på kundföretag.
- Utse facklig förtroendeman på bemanningsföretaget och ge denne ett bra stöd.
- Använd möjligheten att MBL-förhandla om förändringar av verksamheten på bemanningsföretaget.
- Ändring i Förtroendemannalagen skulle kunna ersättas av tillägg i Bemanningsavtalet.
- Ändringen av *Arbetsmiljölagen* som ger skyddsombud rätt att stoppa arbetet även för inhyrd personal är mycket positivt. Mycket arbete återstår att göra inom arbetsmiljöområdet.

⁴²⁵ Håkansson och Isidorsson 2011, s. 21-23.

Auktorisation

1997 rekommenderade en statlig utredning med uppgift utvärdera avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet fyra år tidigare, bland annat statlig auktorisation. Detta låg i linje med vad fackföreningarna krävt. Att ställa krav på kollektivavtal för att lösa problem med anställningsförhållanden inom branschen bedömdes av regeringen vara en fråga för arbetsmarknadens parter. Någon statlig auktorisation infördes därför aldrig. År 2003 bildade branschorganisationen SPUR, Almega och Svenskt Näringsliv arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagens Förbund, med uppgift att ansvara för både bransch- och arbetsgivarfrågor. Samma år inledde LO-förbunden och Almega ett samarbete om auktorisation och inrättade en partssammansatt auktorisationsnämnd med ansvar för att behandla ansökningar om auktorisation, utfärda varning och eventuellt frånta bemanningföretag auktorisationen.⁴²⁶ Auktorisationsnämnden består av en opartisk ordförande, två ledamöter från Bemanningföretagen, två ledamöter från Unionen/Akademikerförbunden och LO-förbunden.⁴²⁷ Obligatorisk auktorisation för bemanningföretag som ville bli medlemmar i Bemanningföretagen blev obligatorisk 2007. Undantag görs för bemanningföretag som bedrivit verksamhet under mindre än ett år. Så snart ett årsbokslut finns måste man ansöka om auktorisation för att få kvarstå som medlem i Bemanningföretagen.⁴²⁸

För att få auktorisation måste ett bemanningföretag uppfylla följande villkor:⁴²⁹

- Utövat verksamhet inom bemanningsområdet under minst 12 månader.
- Följa stadgar.
- Följa etiska regler.
- Ha kollektivavtal.
- Tillämpa minst Bemanningföretagens Allmänna Leverensvillkor (Standardavtal).
- Omfattas av Bemanningföretagens Ansvarsförsäkring eller motsvarande.
- Ha fastställt jämställdhetsplan (om det krävs enligt lag).
- Säkerställa att underleverantör är momsregistrerad, erlägger skatter och avgifter, omfattas av underleverantörsförsäkring och är bunden av kollektivavtal för anställd personal.
- Minst en person i ledande ställning har genomgått Bemanningföretagens särskilda Auktorisationsutbildning.
- Synliggöra att bemanningföretaget är auktoriserat i sin marknadsföring och platsannonsering.
- Förete senaste årsbokslutet.
- Genomgå Auktorisationsnämndens årliga granskning.

⁴²⁶ Bergström m.fl. 2007, s. 48, 50, 54, 77, 78.

⁴²⁷ www.tryggbemanning.se, Bemanningföretagens Auktorisationsnämnd.

⁴²⁸ www.tryggbemanning.se, Auktorisationsvillkor.

⁴²⁹ www.tryggbemanning.se, Auktorisationsvillkor.



Bemanningsföretagen har 463 medlemsföretag varav 379 är auktoriserade bemanningsföretag och/eller auktoriserade omställningsföretag. Företag som varit medlemmar mindre än ett år saknar auktorisation.⁴³⁰ Olika kollektivavtal finns för följande grupper: arbetare, tjänstemän, vård och omsorg, läkare i bemanningsföretag. Enligt uppgift har 85 bemanningsföretag uteslutits ur Bemanningsföretagen sedan 2009. De vanligaste orsakerna uppges vara att man inte har ordnad ekonomi eller att man inte ansöker om förnyad auktorisation, vilket måste ske varje år.⁴³¹

I föreliggande undersökning har några inte hört talas om auktorisation eller vet inte vad det innebär.⁴³² Det finns goda erfarenheter av att kundföretag undviker bemanningsföretag som saknar auktorisation efter påpekande från facket. I fall där bemanningsföretaget varit verksamt kortare tid än ett år finns möjligheten att teckna hängavtal.⁴³³ Någon tycker att stora bemanningsföretag sköter sig på ett bra sätt så att auktorisationen inte behöver ifrågasättas.⁴³⁴ Men det finns också exempel där arbetsgivarsidan (Almega) vädjat om förståelse trots uppenbara fel.⁴³⁵ De 16 bemanningsföretag som efter kontakt och förhandling med IF Metall i Göteborg betalat drygt 16 miljoner kronor i retroaktiva löner var alla auktoriserade.⁴³⁶ I ett aktuellt ärende som IF Metall i Göteborg anmält till Auktorisationsnämnden, blev resultatet att bemanningsföretaget ska gå igenom gamla löneutbetalningar för att finna felaktigheter utöver de som man redan rättat till, samt att bemanningsföretaget ligger under bevakning under sex månader.⁴³⁷ Trots att kollektivavtal fanns blev det mesta (löner, sjuklöner, m.m.) fel vid något tillfälle på en ort.⁴³⁸

Men det finns också de som ifrågasätter auktorisationen i sin nuvarande form. De har kallats för en ”papperstiger” som inte anses fungera.⁴³⁹ De fel som upptäcks är oftast inga slarvfel utan mycket utstuderade. Det finns bemanningsföretag med auktorisation som gör fel vid återkommande tillfällen. En statlig auktorisation med krav på regelbunden omprövning och uppföljning hade förhoppningsvis varit striktare

⁴³⁰ www.bemanningsforetagen.se – Fakta om branschen, Bemanningsföretagen skapar flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden.

⁴³¹ www.bemanningsforetagen.se, Bemanningsbranschens kollektivavtal.

E-post till författaren från Marja Brostrom, Almega, 2012-03-08, 2012-03-09.

Första gången ett medlemsföretag uteslöts ska ha varit 2007 och orsaken var att man felaktigt använt sig av Bemanningsföretagens auktorisationslogga. Se Örnerborg 2007.

Utländska bemanningsföretag som inte varit registrerade i Sverige och därför inte följt svenska villkor på arbetsmarknaden har också uteslutits. Se Norrby 2008. Från Unionens sida tyckte man det var ett ställningstagande för den svenska modellen och såg därför positivt på detta, medan man från Byggnads sida upplevde att problemen vältrades över på facken som ensamma måste kontrollera verksamheten och tillämpa hängavtal. Se Öijer 2008, Jacobsson 2008a, Jacobsson 2008b, Larsson 2008a, Larsson 2008b.

⁴³² Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad, Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås, Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁴³³ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

⁴³⁴ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁴³⁵ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

⁴³⁶ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁴³⁷ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg. Se också www.bemanningsforetagen.se, Auktorisationsnämnden granskar, 2012-02-02.

⁴³⁸ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

⁴³⁹ Mats Gröndahl, ombudsman Bygg 12-an Göteborg.



LO-distriktet i Västsverige

och bättre.⁴⁴⁰ Flera betonar att man måste bli tuffare och använda sig av de möjligheter som systemet ger.⁴⁴¹

Sammanfattning

- Alla känner inte till vad auktorisation och Auktorisationsnämnd innebär.
- Bli tuffare – anmäl bemanningsföretag till Auktorisationsnämnden.

⁴⁴⁰ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁴⁴¹ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg, Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

Användning av bidrag och subventioner

Erfarenheten av bidrag från Arbetsförmedlingen till bemanningsföretag vid anställning av personal varierar. En ombudsman framhåller de svåra avvägningar som det blir frågan om i de här fallen. Det finns personer som behöver en lönesubvention för att komma ifråga för anställning. Lönesubventioner i olika former är till för den enskilde och inte för att vissa företag ska gynnas. Men lönesubventioner snedvrider konkurrensen.⁴⁴² Ett par ombudsmän säger kategoriskt nej till t.ex. nystartjobb. Men man vet inte om Arbetsförmedlingen följer fackets rekommendation eller ståndpunkt.⁴⁴³ Inskrivna på Arbetsförmedlingen saknar oftast yrkesbevis, därför torde detta inte vara aktuellt i någon större omfattning inom Byggnads område.⁴⁴⁴

Någon annan har stött på några fall där nystartsjobb beviljats, men har inte sett något missbruk. Han framhåller att bemanningsföretag på samma sätt som andra företag har rätt att ta del av Arbetsförmedlingens åtgärder.⁴⁴⁵ Någon ser en ökning av olika åtgärder inom bemanningsområdet. Det finns bra exempel där Arbetsförmedlingen ställt upp med bidrag och arbetslösa fått chansen att börja arbeta.⁴⁴⁶ Det finns också exempel där bemanningsföretag är med och tar ett samhällsansvar. Bemanningsföretaget Manpower och Södertälje kommun har ett framgångsrikt samarbete i Manpower Telge Jobbstart som syftar till att hjälpa långtidsarbetslösa.⁴⁴⁷

På ett par orter har man noterat en användning av Arbetsförmedlingens bidrag som man ifrågasätter. Vissa bemanningsföretag tycks sätta i system att anställa personer så länge som bidrag utgår, men inte längre. Man ser också till att hålla sig inom ramen för 6 mån. Det finns önskemål om att Arbetsförmedlingen skulle uppmärksamma detta mer.⁴⁴⁸

Bidrag i någon form är en förutsättning för att vissa bemanningsföretag kan konkurrera med låga priser och få uppdrag. Lönesubventioner har gjort att priset för utyrd arbetskraft har sjunkit på orten. En osund konkurrenssituation anses ha uppstått. Bemanningsföretagen har bra relation med Arbetsförmedlingen. Många ungdomar får anställning och erfarenheter. Men när rätten till bidrag inte längre föreligger eller när man haft någon under 26 år anställd ett halvår, så vill man inte förlänga anställningen. Det händer att facket blir kontaktat av ungdomar som inte förstår varför man trots uppskattning inte får vara kvar. Bemanningsföretaget tar i stället in ny personal under 26 år och får bidrag för dessa. En tidigare anställd kan hamna hos ett annat bemanningsföretag, där det återigen kan bli frågan om bidrag från Arbetsförmedlingen.⁴⁴⁹

⁴⁴² Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁴⁴³ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁴⁴⁴ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

⁴⁴⁵ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁴⁴⁶ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

⁴⁴⁷ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg. Se också www.telge.se

⁴⁴⁸ Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad.

⁴⁴⁹ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.



När det gäller nystartsjobb (lägre arbetsgivaravgift för personer under 26 år) debiterar bemanningsföretaget samma personalkostnad till kundföretaget som för annan personal där bidrag inte utgår. Mellanskillnaden blir en vinst för *bemanningsföretaget*. Det förekommer enstaka lönebidrag (bidrag till lönekostnad vid anställning av personer med funktionshinder) och där har man från fackets sida kollat upp att kundföretaget vet detta. I annat fall hade vinsten blivit oproportionerligt stor för bemanningsföretaget. Bemanningsföretagen är duktiga på att tillsammans med Arbetsförmedlingen och Lernia anordna utbildningar. Därefter har man anställt personal för att senare hyra ut. Ur ett fackligt perspektiv hade man önskat att kundföretagen engagerat sig mer i utbildningsfrågor och anställning av personal med rätt kompetens. Nu får t.ex. ungdomar jobb i bemanningsföretag, i alla fall en tid, men de hamnar i en osäker anställningsform.⁴⁵⁰

Det statligt ägda *Samhall* startade 1980. Uppdraget presenteras så här:

Samhalls huvuduppgift är att skapa utvecklande jobb åt personer med funktionsnedsättning. Riktiga arbeten som skapas i kunduppdrag, på marknadsmässiga villkor i konkurrens med andra.⁴⁵¹

En del av våra tjänster fungerar också som bemannade lösningar vilket innebär att personal från Samhall integreras i kundens verksamhet och bemannar upp hela eller delar av verksamheten.⁴⁵²

26 % av Samhalls anställda stod för så kallade *bemannade lösningar* förra året.⁴⁵³ I denna undersökning konkurrerar Samhall med andra bemanningsföretag i några få fall. Det är mycket enkla arbetsuppgifter som Samhalls personal får ta hand om. På några få arbetsplatser finns personal från både Samhall och andra bemanningsföretag.⁴⁵⁴ Ett exempel har nämnts där Samhalls personal utför arbetsuppgifter (packa paket) på en arbetsplats. Samma uppgifter utförs av bemanningsföretagens personal på andra arbetsplatser på orten.⁴⁵⁵

När Samhall anlitas, har man kommit överens om ett pris för ett visst jobb. Det är upp till Samhall att använda hur mycket personal man vill. Samhalls personal har eget avtal. Men det är viktigt att bevaka så att Samhall inte används för lönedumpning och vinstmaximering.⁴⁵⁶ Det har hänt att bemanningsföretagen själva upplevt en konstig (och negativ) konkurrenssituation när man upptäcker att man är inne på samma område.⁴⁵⁷

⁴⁵⁰ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁴⁵¹ www.samhall.se – se rubriken ”Vårt uppdrag”.

⁴⁵² www.samhall.se – se rubriken ”Våra tjänster”.

⁴⁵³ Samhall, *Bokslutskommuniké*, Januari-december 2011, s. 10. Samhall hade 18 641 personer anställda inom kärnuppdraget år 2011 (s. 3).

⁴⁵⁴ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad.

⁴⁵⁵ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁴⁵⁶ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

⁴⁵⁷ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.



Hela frågan med Samhall anses svår. En ombudsman kallar systemet med ”inbyggd verksamhet” (en Samhallavdelning inne på en vanlig verkstad) för en form av entreprenad. Kundföretaget tjänar på att lägga ut vissa arbetsuppgifter på Samhall i stället för på ett vanligt bemanningsföretag. Eftersom Samhall drivs med statliga bidrag blir det i slutändan frågan om en ”klar lönedumpning”. Det upplevs som ”oerhört svårt” att hantera just frågan med Samhall.⁴⁵⁸ En annan ombudsman säger att det är ”för jäkligt att Samhall blivit ett bemanningsföretag.” Det innebär stora krav att bli slussad in i ett bemanningssammanhang. Det förekommer att Samhalls personal gör mycket tunga sidjobb.⁴⁵⁹ Flera påpekar att det kan vara tufft för Samhalls personal att vara ute på arbetsplatserna. Det gäller både diskussionen om lönedumpning och de mer sociala och medicinska aspekterna.⁴⁶⁰

Sammanfattning

- I en del fall har samverkan med Arbetsförmedlingen lett till bra lösningar i form av både kurser och möjlighet till jobb.
- Arbetsförmedlingen bör bli mer uppmärksam på eventuellt utnyttjande.
- På en ort upplever man osund konkurrens. Framför allt ungdomar är intressanta så länge någon form av subvention utgår men inte senare.
- Det finns en risk för snedvriden konkurrens när Samhall ibland konkurrerar på samma område som bemanningsföretagen. Även bemanningsföretagen sägs känna av konkurrens med Samhall när man är inne på samma område.
- Samhalls personal kan ha en tuff arbetssituation att klara av fast de inte är friska.

⁴⁵⁸ Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁴⁵⁹ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

⁴⁶⁰ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg, Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

Oseriösa bemanningsföretag – snedvriden konkurrens?

Större bemanningsföretag upplevs i allmänhet som seriösa eller i alla fall ganska seriösa idag. Det finns dock en del problem med framför allt mindre firmor. Det finns ett mörkertal, man känner helt enkelt inte till alla mindre bemanningsföretag som finns. Man kan stöta på personal från ett sådant vid arbetsplatsbesök. Någon ringer eller ordinarie personal kontaktar facket.⁴⁶¹ Oseriösa bemanningsföretag upplevs av några som ett stort problem.⁴⁶²

Problemet med de oseriösa bemanningsföretagen är oftast för låga löner. (Dessa problem har behandlats i tidigare avsnitt *Rätt löner?*) På sina håll upplevs ”småkrig” mellan bemanningsföretagen som dumpar priser för att ta andelar från varandra. Vad det handlar om är att få in en fot på så många kundföretag som möjligt med sikte på att bli störst.⁴⁶³ Prisskillnader i lön på 10-15 procent indikerar att det är något som inte stämmer. Men många kundföretag resonerar att ”billigt är bra.” Det förekommer en del ”tjuv och rackarspel” om marknadsandelar. Man anstränger sig därför inte att få uppgifter om rätt GFL (snittlön) alla gånger för att kunna hyra ut personal billigt.⁴⁶⁴ Konkurrensen eller ”kriget” mellan bemanningsföretag handlar om man ska fakturera ordinarie personals bruttolön X 1,5, 2,2 eller 2,3 där det första alternativet (bruttolön X 1,5) är ett ”nollsummespel” som nästan innebär förlust.⁴⁶⁵ Det förekommer att stora bemanningsföretag medvetet betalar för låga löner. Det kan röra sig om en skillnad på upp till 51:-/tim. mellan utbetald lön och avtalsenlig lön. Enligt någon med stor erfarenhet är detta ”toppen på ett isberg”.⁴⁶⁶

Det fuskas också en del med felaktiga anställningsformer. Bemanningsföretag ger timanställning trots att man inte är student eller pensionär eller har arbetet som bisyssla, vilket krävs.⁴⁶⁷ I den frågan kan facket hamna på kollisionkurs med både bemanningsföretag och personal. Om facket säger nej till återkommande visstid, hänvisar bemanningsföretaget till facket. Facket uppfattas av personal som en instans som förhindrar anställning. Från facket sida försöker man då förklara reglerna i Bemanningsavtalet. Dessa diskussioner kan vara svåra. Vad menas t.ex. med ”huvudsaklig sysselsättning” (Bemanningsavtalet, Avsnitt 2, § 3)? Lokalt har det tolkats som heltidsstudier för att visstidsanställning och återkommande korta anställningar ska vara möjliga.⁴⁶⁸

⁴⁶¹ Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst, Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁴⁶² Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg, Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁴⁶³ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, Halmstad.

⁴⁶⁴ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

⁴⁶⁵ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁴⁶⁶ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

⁴⁶⁷ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad. Se också Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 – 2012-04-30), Avsnitt 2, § 3, Mom 1.

⁴⁶⁸ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.



Utländska bemanningsföretag har skickat ut reklam, där man förstått att timlönen var för låg. Från facket sida spred man därför information om detta på orten. Man varnade samtidigt för snedvriden konkurrens.⁴⁶⁹ Från IF Metalls sida har man upplevt problem med bemanningsföretag från de forna öststaterna. När dessa företag dyker upp försöker man teckna utlandsavtal.⁴⁷⁰ Byggnads lyckades få ett utländskt bemanningsföretag som betalade felaktiga löner och saknade försäkringar avhyst från arbetsplatsen med stöd i MBL § 39.⁴⁷¹

Någon framhåller det osunda i att konkurrera med just låga löner, när man som bemanningsföretag i stället borde konkurrera med annat.⁴⁷² De seriösa bemanningsföretagen är överens med facket om att de oseriösa förstör konkurrensen och fördärvar ryktet för hela branschen. Det har hänt att vissa sökt fackligt stöd för att komma tillrätta med oseriös konkurrens. Vid MBL-förhandling om att ta in bemanningsföretag har facket möjlighet att informera om vilka bemanningsföretag som man anser vara seriösa respektive oseriösa.⁴⁷³ Det finns exempel på ett bemanningsföretag som förlorat affärer för att man velat betala avtalsenlig lön.⁴⁷⁴

Sammanfattning

- Det finns ett antal oseriösa bemanningsföretag och ett mörkertal.
- Problemen handlar om för låga löner, felaktiga anställningsformer.
- Ovanstående ger upphov till osund och snedvriden konkurrens, vilket förstör villkoren för branschen.
- Det har förekommit att bemanningsföretag dels sökt stöd hos facket, dels tackat nej till affärer för att kunna uppträda seriöst på marknaden.

⁴⁶⁹ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁴⁷⁰ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

⁴⁷¹ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg. Fackets krav på retroaktiv mellanskillnad på lön var inte avgjord vid intervju tillfället.

⁴⁷² Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁴⁷³ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg, Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

⁴⁷⁴ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.



Varför hyr man in personal från bemanningsföretag?

Inhyrningen av personal från bemanningsföretag har följt konjunktursvängningarna. Det gäller framför allt inhyrningen av arbetare.⁴⁷⁵ Forskare hävdar framträdande mönster med minimibemanning och inhyrning av personal för att uppnå stabilitet i verksamheten.⁴⁷⁶ Teknikföretagen uppger att inhyrning på arbetsidan framför allt handlar om ”snabb omställningsförmåga”.⁴⁷⁷ Enligt Bemanningsföretagens undersökning tror 71 procent av de tillfrågade företagen att behovet av inhyrd personal från bemanningsföretag kommer att vara ungefär som idag även i framtiden. 13 procent tror behovet kommer att öka, medan 9 procent tror det kommer att minska.⁴⁷⁸

I föreliggande undersökning framhåller flera att det inte är några problem att säga upp personal vid arbetsbrist. Lagstiftningen medger redan idag visstidsanställningar av olika slag. Men vid uppsägning finns en återställningsrätt.⁴⁷⁹ Någon uppger ganska ofta förekommande problem med uppsägningar och senare inhyrning av personal från bemanningsföretag trots att återställningsrätten fortfarande gäller. Facket centralförhandlar och förlorar. Företagen har stöd från sina arbetsgivarorganisationer. Lagstiftningen är svag och en möjlig väg är att via kollektivavtalen försöka stoppa detta.⁴⁸⁰

Flera tar upp att kostnaden att hyra in knappast är billigare än att ha egen personal, särskilt inte om man följer Bemanningsavtalet som anger snittlön på arbetsplatsen. Orsakerna till att man *väljer* att hyra in personal från bemanningsföretag uppfattas handla om följande.

”Golvet” för grundbemanning på företagen har sänkts. Färre och färre anställda bedöms vara nödvändiga för företagen. Tidigare var fler anställda och det fanns möjlighet till kompetensutveckling vid lågkonjunkturer. Något som har försvunnit i dagens ”slimmade” organisationer.

Idag väljer man att hyra in arbetskraft för att dels ”kapa topparna” när man behöver mycket folk, dels snabbt kunna minska antalet anställda och kostnaderna när man behöver dra ner. Det handlar med andra ord om att reglera arbetsstyrkan efter behov som uppstår vid konjunktursvängningar. När bemanningspersonal inte längre behövs på ett företag, så blir det oftast inga tidningsartiklar. Kundföretagen slipper rubrikerna. Man har ju inte sagt upp någon, bara inte förnyat kontrakten för inhyrd personal.

⁴⁷⁵ Teknikföretagen 2011, s. 10, 15.

⁴⁷⁶ Håkansson och Isidorsson 2004. Svarefrekvensen 57,5 procent. Se också Bergström m.fl. 2007, s. 124, 129. Undersökningen omfattar 1 november 2001-31 oktober 2002. Se också fotnot 92.

⁴⁷⁷ Teknikföretagen 2011, s. 4, 17.

⁴⁷⁸ Bemanningsföretagen 2011, *Personalinhyrningen i Sverige – En studie av 500 arbetsgivares anlåtande av bemanningsföretag*, s. 15.

⁴⁷⁹ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde, Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

⁴⁸⁰ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.



Någon tror vi är på väg mot en situation med 80 procent egen och 20 procent inhyrd personal.⁴⁸¹ Det finns exempel på arbetsplatser med 50 procent bemanning.⁴⁸² Det finns exempel på kundföretag som saknar egen personal. All personal är inhyrd från bemanningsföretag. Om personalen är medlemmar i facket kan facket få viss insyn i bemanningsföretaget, men man får ingen insyn i kundföretaget.⁴⁸³ Någon menar att bemanning är överreklamerat. Om man har mycket inhyrd personal så har man gjort sig beroende. Flexibiliteten går förlorad. Företagen borde reflektera mer över om man ska hyra in för att hantera långsiktiga eller kortsiktiga svängningar. Om man gör sig av med inhyrd arbetskraft vid någon tidpunkt, kan det vara svårt att få tillbaka dessa personer. Det finns tecken på att man inte längre är intresserad av 25-30 procent inhyrd personal. På SKF löste man frågan genom att komma överens med arbetsgivaren om flexiblare arbetstid. Personalen arbetar varierande antal timmar efter behov.⁴⁸⁴

Någon ser frågan om behovet av inhyrd personal som en ideologisk fråga som Svenskt Näringsliv driver och där LO inte lyckats hålla emot. ”Vi har invaggats i någon falsk trygghet om att det är det som behövs för att rädda svensk konkurrenskraft.”⁴⁸⁵

Inhyrning av personal kan fungera som ”provanställning”. Risken för felrekrytering minskar om man först hyr in personal via ett bemanningsföretag. Flera går vidare till en anställning hos kundföretagen senare. Vad någon vänder sig emot är när tidigare inhyrd tid inte räknas som provanställning. Det har förekommit att kundföretag krävt att tidigare inhyrd personal, ska acceptera provanställning innan det kan bli tal om en eventuell tillsvidareanställning hos kundföretaget. Det kan bli ett svårt val för en person som har en tillsvidareanställning hos ett bemanningsföretag; att tvingas säga upp sig från denna, acceptera provanställning utan att vara säker om en senare tillsvidareanställning hos kundföretaget. Har man varit inhyrd tidigare så borde man betraktas som prövad och godkänd.⁴⁸⁶

Flera har tagit upp att kundföretagen slipper ansvar för rekryteringskostnader, personalansvar, personalrutiner och liknande, när man väljer att hyra in personal. Detta gäller inte minst arbetsgivaransvaret för sjukskriven personal och ansvaret för rehabilitering. Detta har redovisats närmare i avsnittet om rehabilitering.

Byggbranschen har en ojämn produktion. Enligt Byggavtalet kan man låna in och låna ut personal vid behov. Bemanningsföretagen har svårigheter att rekrytera personal med yrkesbevis. Det torde påverka kvaliteten på utfört arbete. Inhyrd personal tror man används för att i första hand hålla nere lönekostnaderna och få jobben billigare utförda.⁴⁸⁷

⁴⁸¹ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

⁴⁸² Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

⁴⁸³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås. Även Mats Gröndahl, ombudsman från Bygg 12:an i Göteborg uppger att det finns företag som saknar egen personal och i stället driver verksamheten med hjälp av entreprenad och/eller bemanningsföretag.

⁴⁸⁴ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁴⁸⁵ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

⁴⁸⁶ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁴⁸⁷ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg, Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.



Sammanfattning

- Det finns möjligheter anställa personal i egen regi för kortare perioder samt att säga upp personal på grund av arbetsbrist.
- Grundbemanningen är mycket lägre idag jämfört med tidigare.
- Företagen hyr in för att reglera behovet av arbetskraft.
- Företagen använder sig av inhyrning som en form av provanställning.
- Vid inhyrning av personal slipper kundföretagen ansvar för rekrytering, personalfrågor, rehabilitering.



Förslag på frågor för utredning och forskning

En fråga ställdes om vad man hoppas framtida utredningar eller forskning ska titta närmare på. Svaren eller förslagen fördelar sig enligt nedanstående teman.

Bemanningsavtalet

Bemanningsavtalet är ”tungarbetat”. Det vore lämpligt med en utvärdering av hur det fungerar.⁴⁸⁸

Utred förutsättningarna för en annan ordning än den som finns idag med ett Bemanningsavtal som ägs av 14 förbund.⁴⁸⁹

Följ utvecklingen inom branschen och särskilt utvecklingen av det världsunika Bemanningsavtalet.⁴⁹⁰

Förbättra Bemanningsavtalet; ej utbokad tid, arbete del av månad,⁴⁹¹ definition på ”huvudsaklig sysselsättning”.⁴⁹²

Fackets arbete

Vilken kunskaps/utbildningsnivå krävs för att FFM och funktionärer ska kunna ha en effektiv och bra facklig bevakning av bemanningsbranschen och på ett tillfredsställande sätt bevaka att Bemanningsavtalet och MBL efterlevs?⁴⁹³

Hur många berörda anser idag att man når upp till erforderlig nivå i kunskap och utbildning enligt ovan?⁴⁹⁴

Hur ser personal på bemanningsföretag på facket? Hur upplever man sitt medlemskap i fall där man är medlem? Vilka önskemål finns? Hur ska det fackliga arbetet organiseras på bästa sätt?⁴⁹⁵

Undersök förutsättningarna för en överenskommelse som gör det möjligt för facket att granska omständigheterna för anställda som tillhör annat förbundsområde. LO-facken i Göteborgs arbetade med dessa frågor för 10 år sedan.⁴⁹⁶

Intervjua bemanningsanställda, ta reda på vad de tycker i olika frågor.⁴⁹⁷

⁴⁸⁸ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.

⁴⁸⁹ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

⁴⁹⁰ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁴⁹¹ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁴⁹² Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁴⁹³ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁴⁹⁴ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁴⁹⁵ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

⁴⁹⁶ Mats Gröndahl, ombudsman, Bygg 12-an Göteborg.

⁴⁹⁷ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad, Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

Titta närmare på den bristande seriositeten i bemanningsföretagen.⁴⁹⁸

Arbetsmiljöfrågor

Utred den psykosociala arbetsmiljön för personal anställda på bemanningsföretag. Hur många trivs med att flytta runt mellan olika arbetsplatser respektive känner sig stressade av detta?⁴⁹⁹

Ta reda på hur det påverkar hälsan såväl psykiskt som fysiskt att vara anställd på bemanningsföretag.⁵⁰⁰

Följ utvecklingen inom branschen; attityder till inhyrd personal.⁵⁰¹

Ta reda på om skadorna är fler hos personal på bemanningsföretag och var dessa eventuellt skadade personer finns idag. Se detta i relation till arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.⁵⁰²

Ta reda på hur man som anställd på bemanningsföretag upplever sin anställning jämfört med vanlig anställning på ett företag. Känner man sig klämd från två håll? Blir det tråkigheter bara ibland eller är det ett generellt problem?⁵⁰³

Titta närmare på bristande styrning och samordningsansvar, arbetsmiljöfrågorna och dödsfallsstatistiken på dagens byggarbetsplatser.⁵⁰⁴

Behovet av att hyra in personal från bemanningsföretag

Utred hur stor andel anställda från bemanningsföretag som är företagsekonomiskt motiverad.⁵⁰⁵

Undersök närmare hur bemanningsföretagen räknar (1,5, 2,2 eller 2,3 X lön). Idag ingår detta i affärsuppgårelsen mellan kundföretag och bemanningsföretag, som lokala klubbar kan ha insyn i, samtidigt som de har tystnadsplikt.⁵⁰⁶

Ta reda på vad man *egentligen* betalar för när man hyr in personal från bemanningsföretag? Detta med tanke på att det är relativt lätt att visstidsanställa och avsluta anställning av egen personal.⁵⁰⁷

⁴⁹⁸ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

⁴⁹⁹ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås, Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

⁵⁰⁰ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

⁵⁰¹ Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁵⁰² Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁵⁰³ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁵⁰⁴ Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.

⁵⁰⁵ Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads avd. 13, Borås.

⁵⁰⁶ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁵⁰⁷ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.



Enklare arbetsuppgifter försvinner med ökad automatisering. Vad kommer att ske med bemanningsföretagens framtid eftersom det är deras personal som anlitas för de enklare jobben?⁵⁰⁸

Hur många visstidsanställda får tillsvidareanställning hos bemanningsföretagen.⁵⁰⁹

Hur många får senare anställning hos kundföretag?⁵¹⁰

Den offentliga sektorns roll för bemanningsföretagen

Hur mycket anställningsstöd i olika former får bemanningsföretag idag? Ska skattemedel subventionera arbetskraft, vilket möjliggör prispress och hård konkurrens med utslagning som följd eller ska skattemedel i form av bidrag användas till att skapa fasta jobb?⁵¹¹

Titta närmare på vilken roll Samhall spelar som bemanningsföretag. Vilka är förutsättningarna när Samhall anlitas? Vilka krav ställs på Samhalls personal?⁵¹²

Hur ofta förekommer anlitanande av underentreprenörer och bemanningsföretag i flera led inom offentlig sektor?⁵¹³

⁵⁰⁸ Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skövde.

⁵⁰⁹ Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁵¹⁰ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

⁵¹¹ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.

⁵¹² Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁵¹³ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.



Vad tycker man om bemanningsbranschen?

Bemanningsbranschen är relativt ny i Sverige med sina knappa 20 år på nacken, om man undantar den begränsade uthyrning av personal som förekommit sedan lång tid på svensk arbetsmarknad. Lagstiftningen som tillåter uthyrning av arbetskraft trädde i kraft den 1 juli 1993. Det innebar samtidigt att Sverige i likhet med Storbritannien och USA fått en av de mest liberala lagstiftningarna inom området. LO och TCO var emot en avreglering, SACO mera positiv, medan SAF ville ta bort alla restriktioner och regleringar.⁵¹⁴

Inom arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen tycker man sig vara utsatt för spridning av ”missvisande” uppgifter om branschen och stundtals för rena ”myter”. Man reagerar på ” - - - att bemanningsbranschen får klä skott för ett allmänt fackligt missnöje med den förändring Sverige och världen håller på att genomgå.” Utgångspunkten för kritiken menar man är stora bruks- eller industriföretag, som tillhör gårdagens arbetsmarknad.⁵¹⁵ Man åberopar två medarbetarundersökningar som sägs visa på trivsel och att man är allmänt nöjd.⁵¹⁶ Bland annat på sin blogg bemöter man de felaktigheter som man menar florerar.⁵¹⁷ En Facebook-kampanj med uppmaning att inkomma med namnförslag på bemanningsföretagens anställda, resulterade i en motkampanj på nätet. Namnförslag som uppfattades negativt togs bort, vilket ledde till facklig kritik om censur. Kampanjen las ner i förtid.⁵¹⁸ Från Bemanningsföretagens sida uppgav man att det bland annat förekom angrepp på personer, vilket man inte ville tolerera.⁵¹⁹

Svenskt Näringsliv slår ett slag för att bemanningsföretagen har en roll att spela för både kundföretag och arbets sökande som ett komplement till arbetsförmedlingen och trygghetsråden. Man hoppas därför att regeringen fattar ett bra beslut om EU:s bemanningsdirektivs införande i Sverige, som utgår från en likabehandlingsprincip och att alla hinder för branschen tas bort.⁵²⁰

⁵¹⁴ Bergström m.fl. 2007, s. 45-46. Se Johnson 2010 om tidigare uthyrning av personal i Sverige.

⁵¹⁵ www.bemanningsforetagen.se, Personalinhyrningen i Sverige, 2011, s. 3, citat s. 20.

⁵¹⁶ Bemanningsföretagen, *Jobbet i bemanningsbranschen - en studie av de bemanningsanställdas situation 2009/2010*, *Jobbet i bemanningsbranschen – En studie av de bemanningsanställdas situation*, 2011/2012. För en redovisning av kritik av använd metod, se fotnot 82.

⁵¹⁷ www.bemanning.almegabloggar.se, bloggen *Sanning om bemanning*. Bland annat följande inlägg har gjorts under 2012. Henrik Bäckström, ”Fakta och forskning talar för bemanning – vad talar emot?” (28 feb.), ”Arbetsmiljöverkets räknevrpor” (16 mars), ”Det är fasta jobb som ger bra lön, säger vänsterdebattörerna” (15 feb.), ”God enighet kring bemanningsbranschens nytta” (13 feb.), ”Oförsäkrat av Sveriges Radio P3 och P4 Radio Stockholm” (27 jan.), Lena Martinell Åkerblom ”Verklighetens bemanningskonsulter” (28 mars), ”Kamp mot arbete kallas klasskamp” (6 feb.), Per Gradén, ”Avtalsrörelsen börjar” (14 feb.).

Man har också publicerat rapporten *Tio myter och elva sanningar om bemanning*.

⁵¹⁸ Swedin 2011, Düsing 2011a, Düsing 2011b, Düsing 2011c, Davidsson 2011, Palm 2011, Pejer 2011, www.handels.se, ”Ta kritiken från de bemanningsanställda på allvar!”, Pressmeddelande, 2011-09-24.

⁵¹⁹ Wendelborn Barr 2011.

⁵²⁰ Silva och Hylander 2012. Ett antal chefer i Proffice, Academic Work, Manpower, Uniflex och Adecco har uppmärksammat rapporten och bemanningsföretagens förmåga att ”skapa fler jobb i osäkra tider”. Se Kry m.fl. 2012.



Bemanningsföretagen har också instiftat ett pris (diplom och minnessak) till den som framfört konstruktiv kritik på den svenska bemanningsbranschen. Priset delades ut första gången 2011. Mottagare var Sam Dandemar, egenföretagare, tidigare ombudsman inom HTF och Unionen. Motiveringen lyder:

För att tidigt ha identifierat bemanningsbranschens förtjänster och enträget arbetat med att utveckla de bemanningsanställdas villkor, dock utan minsta tillstymmelse till överseende med uppfattade brister och fel.⁵²¹

2012 års mottagare är Darko Davidovic, förbundsjurist vid IF Metall. Motiveringen lyder:

För att genom en kristallklar öppenhet och ett pedagogiskt förhållningssätt via moderna plattformar ha visat en skarp förmåga att lyfta perspektivet kring de bemanningsanställdas villkor, dock alltid med modet att visa vad som uppfattas som brister och fel.⁵²²

I föreliggande undersökning ställdes en inledande fråga om när man först kom i kontakt med bemanningsbranschen och vad man tycker om den, såväl positivt som negativt. Svaren redovisas här.

Uppfattningarna om bemanningsbranschen varierar. Branschen inger olust på sina håll. Någon har nämnt "Känns omoraliskt att hyra ut människor."⁵²³ För någon annan "skär det i det fackliga hjärtat att säga bemanningsföretag", mycket beroende på den "tystnad" hos bemanningsanställda som man menar systemet för med sig.⁵²⁴ Man ser ett A- och ett B-lag på arbetsmarknaden.⁵²⁵ Det har till och med talats om ett "C-gång" när bemanningsföretag anlitas av underentreprenörer. Inom byggbranschen förekommer "entreprenadkedjor" där underentreprenörerna anlitar bemanningsföretag, vilket medför oklara ansvarsförhållanden beroende på både okunskap och fräckhet.⁵²⁶

Bemanningsföretagen upplevs också som en "ruskigt strulig bransch".⁵²⁷ Man håller inte för troligt att det ska gå att lagstifta bort branschen.⁵²⁸ Någon lyfter fram det politiskt omöjliga att förbjuda en bransch som sysselsätter ca 100 000 personer. Det torde också strida mot den fria rörligheten av arbetskraft inom EU.⁵²⁹

Att vara anställd på ett bemanningsföretag innebär en osäker arbetssituation, många visstidsanställningar och stora krav personlig lämplighet (förmåga till "flexibilitet"), krav på att vara tillgänglig för att ta jobb.⁵³⁰ Utsattheten är större då man är beroende

⁵²¹ www.bemanningsforetagen.se, Sam Dandemar tilldelad es Bemanningsföretagens Kritikerpris, 2011-05-04.

⁵²² www.bemanningsforetagen.se, Årets Kritikerpris går till Darko Davidovic, 2012-05-09.

⁵²³ Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁵²⁴ Nicklas Mattsson, ombudsman Svenska Transportarbetareförbundet, avd. 25, Halmstad.

⁵²⁵ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁵²⁶ Bengt Karlsson, ordf. Bygg 6:an Väst.

⁵²⁷ Peter Johansson, ombudsman, IF Metall Sjuhärad.

⁵²⁸ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

⁵²⁹ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁵³⁰ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås.



av både kundföretag och bemanningsföretag.⁵³¹ Språksvårigheter har utnyttjats så att man skrivit på sin egen uppsägning utan tolk eller bistånd från facklig företrädare.⁵³²

Det har ofta förekommit utbetalning av för låga löner, vilket bland annat ledde till att frågan togs upp i LO-fackens styrelse i Göteborg i början av 2000-talet.⁵³³ Flera fackliga företrädare har varnat för utvecklingen inom en bransch med förekomsten av oseriösa företag som inte följt avtalsvillkoren, betalat ut svarta löner och ägnat sig åt skattefusk.⁵³⁴ Man har hänvisat bland annat till Riksskatteverkets projekt om detta och en Hovrättsdom på sju års fängelse.⁵³⁵ Oseriösa bemanningsföretag som gör sig skyldiga till avtalsbrott tycks kunna få auktorisation.⁵³⁶ Det finns exempel på bemanningsföretag som tecknat kollektivavtal, men struntat i att betala sjuklöner, helglöner, betalat för låga löner och sagt upp sjukskrivna.⁵³⁷ Under 2011 har IF Metall i Göteborg förhandlat fram drygt 16 miljoner kronor för totalt närmare 700 personer, bemanningspersonal som tidigare haft felaktiga löner. 15 bemanningsföretag var inblandade, samtliga auktoriserade av Bemanningsföretagen.⁵³⁸

Men flera har också lyft fram sådant som upplevs som *positivt med branschen*. Många (ungdomar, invandrare) som aldrig skulle kallats till intervju vid vanligt anställningsförfarande, får via ett bemanningsföretag chans att visa hur duktig man faktiskt är och får många gånger senare anställning på kundföretag. Det har hänt att någon rekommenderat arbetslösa ta kontakt med ett bemanningsföretag.⁵³⁹ Det står aldrig om detta eller över huvud taget någonting positivt om bemanningsföretag i tidningarna. Medierapporteringen gör att branschen får ett oförtjänt dåligt rykte.⁵⁴⁰ Det finns bemanningsföretag som anställt personal som har vissa kunskaper, men där man förmedlat utbildning och så småningom har personal fått anställning hos kundföretag. En del som hamnat utanför arbetsmarknaden, kanske haft resejobb länge, har via bemanningsföretag fått möjlighet att komma in på arbetsmarknaden igen.⁵⁴¹ Visstidsanställningarna har ökat, men många får anställning hos kundföretagen. Det finns därför en viss ”genomströmning” i bemanningsbranschen. De flesta vill ha jobb hos ett kundföretag, men dock inte alla. En del föredrar att jobba kvar hos bemanningsföretagen eftersom snittlönen innebär ett bättre förtjänstläge.⁵⁴² En del

⁵³¹ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁵³² Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 3 Halmstad.

⁵³³ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg. Se också Andersson m.fl. 2006. Artikeln är undertecknad av Leif Andersson Transport avd 3, Mats Gröndahl Bygg 12-an, Mattias Jonsson, IF Metall Göteborg, Örjan Nyström LO Göteborg,

⁵³⁴ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁵³⁵ Nyström 2004, s. 9, 51-52. Här hänvisar till RSV Rapport 2001:9 (Riskprojekt). Se också Andersson m.fl. 2005. Artikeln är undertecknad av Leif Andersson, Transport avd. 3, Mats Gröndahl Byggnads avd. 12, Mattias Jonsson, Metall avd. 41, Örjan Nyström, LO Göteborg,

⁵³⁶ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg, Mats Gröndahl, ombudsman, Byggnads avd. 12, Göteborg.

⁵³⁷ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

⁵³⁸ E-post 2011-12-15 från Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁵³⁹ Marie Sjöhem, ombudsman, Svenska Transportarbetareförbundet, avd 17, Skövde-Borås, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg, Micael Arnström, ombudsman IF Metall Halland.

⁵⁴⁰ Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall, Manpower, Göteborg.

⁵⁴¹ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg.

⁵⁴² Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.



”stormtrivs” med att arbeta några månader för att därefter göra något annat, t.ex. åka utomlands.⁵⁴³

Det finns de som betonar att man i de flesta fall har ”våldigt bra relationer” med bemanningsföretagen, som generellt inte missköter sig mer än andra arbetsgivare.⁵⁴⁴ Det finns både de som är mycket noga med att följa Bemanningsavtalet och uppträda korrekt och det finns de som fuskar med detta. I en del fall rättas felen snabbt till.⁵⁴⁵ IF Metall Göteborg och bemanningsföretaget Ranstad har ingått ett samverkansavtal där man är överens om ett antal punkter, vilket offentliggjorts i en gemensamt undertecknad artikel i Göteborgs-Posten.⁵⁴⁶ Något bemanningsföretag har förlorat affärer för att man velat betala avtalsenlig lön, men man räknar med att komma in på marknaden på sikt.⁵⁴⁷

I jämförelse med olika korta anställningar (vikariat m.m.) utan garantier så är en anställning i ett bemanningsföretag bättre. Bemanningsavtalet uttrycker att heltidsanställning bör vara regel och garantilön garanteras om man inte är utbokad på jobb.⁵⁴⁸ Bemanningsavtalet medger visstidsanställning maximalt 12 månader, till skillnad från Lagen om Anställningsskydd som ger möjlighet till allmän visstidsanställning i två år.⁵⁴⁹

Sammanfattning

- Det finns risk för en uppdelning i ett A-, B- och C-lag på arbetsmarknaden.
- Det finns en utsatthet i att vara beroende av både kundföretag och bemanningsföretag. Det ställer krav på smidighet och insikter i hur arbetsmarknaden fungerar för att man ska kunna orientera sig och inte råka illa ut.
- Det finns mycket problem med utbetalning av för låga löner. Men det finns också bemanningsföretag som uppträder korrekt och som det inte finns anledning att kritisera.
- Många får chansen att komma in på arbetsmarknaden via ett bemanningsföretag.
- Massmedierapporteringen är ensidigt negativ.

⁵⁴³ Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handelsanställdas förbund, avd. 12, Borås.

⁵⁴⁴ Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, avd. 27, Ö:a Skaraborg.

⁵⁴⁵ Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall V:a Skaraborg, Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

⁵⁴⁶ Lennart Alverå/IF Metall Göteborg och Johan Söderström/Randstad, ”Vi har framtidens anställningsavtal”, *Göteborgs-Posten*, 2010-10-09.

⁵⁴⁷ Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

⁵⁴⁸ Leif Andersson, ombudsman, LO-facken i Göteborg.

⁵⁴⁹ Peter Johansson, IF Metall Sjuhärad. Se också Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01-2012-04-30), Avsnitt 2, § 3. Se också §§ 5-6 i Lag (1982:80) om anställningsskydd.



LO-distriktet i Västsverige

- Anställning i bemanningsföretag har bättre villkor och är att föredra i jämförelse med andra korta anställningar i olika former.
- För en del passar både anställningsform och löneläge bra.

Slutdiskussion

Svensk lagstiftning medger visstidsanställningar upp till flera år. Möjligheter finns att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Ändå finns ett intresse för att hyra in personal. Bemanningsföretagen menar att svensk industri går mot ” - - - en normalisering av andelen bemanningspersonal.” I genomsnitt 3 procent av alla anställda finns hos bemanningsföretag i ett internationellt perspektiv att jämföra med 1,3 procent i Sverige.⁵⁵⁰ Enligt vad som framkommit i den här studien hör intresset för inhyrning ihop med behovet att reglera antalet anställda från tid till annan. Inhyrd personal kan också fungera som en rekryteringsbas. Att hyra in kan ses som en form av provanställning. Men ytterst handlar det om hur den framtida arbetsmarknaden kommer att se ut med fler trepartsrelationer (kundföretag, bemanningsföretag, personal) jämfört med den traditionella tvåpartsrelationen mellan arbetsgivare och anställda. Vid inhyrning av personal slipper ett företag ansvar för rekrytering, personalfrågor och rehabilitering. Inhyrning är ett köpeavtal mellan kundföretag och bemanningsföretag, som kan vara svårt att få insyn i. Den lokala klubben har tystnadsplikt. Det har återverkningar på anställningsrelationen till exempel när rehabilitering blir aktuellt.

Bemanningsavtalet bärs av samtliga 14 förbund inom LO. Avtalet är med sina ca 10 år på nacken att betrakta som ett förhållandevis ungt eller nytt avtal.

Bemanningsavtalet är bra i många avseenden, men efterlevnaden fungerar inte alltid. Konstruktionen är annorlunda, vilket ställer krav på både fackliga representanter och arbetsgivarna (kundföretag och bemanningsföretag) att lära sig avtalet bättre. Framför allt är det viktigt att inte arbetsgivarna stöter på olika tolkningar av avtalet hos fackliga representanter. Det fackliga samarbetet om avtalet och bemanningsfrågorna behöver utvecklas.

Inom LO-distriktet i Västsverige pågår arbete med att organisera dels en bemanningsgrupp på distriktsnivå, dels delregionala bemanningsgrupper i Fyrbodal, Skaraborgsregionen och Halland. I Göteborg och Sjuhärad finns sådana grupper sedan tidigare. Det är angeläget att stärka kompetensen i allt som rör bemanningsfrågan hos förtroendevalda på arbetsplatserna, ombudsmän och övrig anställd personal inom förbundsavdelningarna. Frågan har fått större fokus i och med att den finns med i LO:s organisationsplan som antogs av LO-kongressen 2012.

Det är också angeläget att organisationsgraden ökar bland inhyrd personal. För att nå framgång i att rekrytera inhyrd personal som medlemmar så är det traditionellt fackligt ”fotarbete” som gäller. Var uppmärksam på att inhyrd personal kan finnas på arbetsplatserna, ta kontakt, titta på villkoren för utländsk arbetskraft. Se till att MBL-förhandling inte missas och kräv en timme för facklig introduktion när ett företag planerar att hyra in personal. Det är bra om de lokala fackklubbarna uppmärksammar inhyrd personal. Det finns exempel på hur skadestånd omvandlats till betald facklig introduktion för inhyrd personal.

⁵⁵⁰ www.bemanning.almegabloggar.se, ”Allt fler bemanningsjobb inom industrin”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström) 2012-08-22.



För att företräda inhyrd personal krävs samarbete över de fackliga gränserna. Undvik att inhyrd personal ”hamnar mellan stolarna” i kontakt med fack/en. Försök hitta sätt att samla de inhyrda som ofta är utspridda på olika arbetsplatser. Fackliga klubbar på bemanningsföretag torde vara mycket ovanligt. Det är därför angeläget att stötta sådana initiativ. Ta upp frågan om lokala klubbar även får företräda inhyrd personal.

Trots att utbetalda löner oftare stämmer idag jämfört med tidigare, så är det inte alls ovanligt att man finner för låga löner. Inhyrd personal ska ha snittlön av vad jämförbar grupp tjänar på kundföretaget. Det kan innebära att inhyrd personal till och med har högre lön än ordinarie personal. Men med den modellen undviker man lönedumpning. Det är viktigt att alla fackligt aktiva är insatta i frågan och kan ta diskussionen. Avtalsförhandlingarna är ännu inte klara bland annat med anledning av hur man ska reglera urholkningen av garantilönerna genom att inhyrd personal i en del fall fått gå arbetslösa i slutet av varje månad. På sikt sänks den framtida garantilönen som beräknas på arbetad tid under den senaste tremånadersperioden.⁵⁵¹ Problemet har även framkommit i den här undersökningen.

Det kan inte nog betonas hur viktigt det är att alla hjälps åt att ta fram uppgifter om rätt löner. Behovet av en gemensam lönedatabas har varit uppe i LO-fackens styrelse i Göteborg. Man kan utnyttja möjligheten till lokal överenskommelse (alternativregeln i Bemanningsavtalet). Möjligheten eller rätten att kräva in löneuppgifter behöver stärkas.

LO Göteborg pekade för några år sedan på hur entreprenad, uppdragsformer och bemanningsbranschens tillväxt inneburit att det strukturella utrymmet för svart verksamhet i ekonomin vuxit.⁵⁵² Frågan ligger utanför ramen för föreliggande undersökning. Det kan finnas många orsaker till misstag i form av utbetalning av för låga löner, som i en del fall snabbt rättas till efter påpekande från facket. Men det kan kanske vara befogat att reflektera närmare över *om* utbetalning av för låga löner, felaktiga arbetstider med mera *möjligen* hänger ihop med felaktig skattebetalning och alla härtill förknippade problem.⁵⁵³

Den här undersökningen visar att inhyrd personal ofta får enklare och många gånger tunga arbetsuppgifter. Det är relativt ovanligt att personal med specialistkompetens hyrs in. Det varierar om inhyrd personal kommer med i arbetsrotationen på arbetsplatsen. Arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) gäller också inhyrda. Men för att det ska fungera krävs ofta en aktiv klubb. Det finns exempel där såväl ordinarie personal och arbetsgivaren, som ordinarie personal och facket är överens om att vissa arbetsuppgifter reserveras för personal från bemanningsföretag. Men det har skett en attitydförändring till det bättre vad gäller

⁵⁵¹ Pejer 2012.

⁵⁵² Nyström 2004, s. 9, 51-55. Nyström hänvisar till fackliga erfarenheter och till Riksprojektets delutvärdering RSV, Rapport 2001:9 från sommaren 2001.

⁵⁵³ Enligt flera myndigheter är bemanningsföretag aktuella i sammanhang där det förekommer ekonomisk brottslighet. Byggbranschen med många aktörer inblandade på arbetsplatserna anses särskilt utsatt. Se www.regeringen.se. ”Byggkommissionen presenterar betänkandet ’Skärpning gubbar’ ”, Finansdepartementet/Byggkommissionen Pressmeddelande 2002-12-18, Skatteverket 2009, Carlström m.fl. 2007, Ekobrottsmyndigheten 2007, s. 24, Ekobrottsmyndigheten 2008, s. 20, Ekobrottsmyndigheten 2011, Korsell m.fl. 2010, s. 45, 116. Skatteverket rekommenderar registrering av utlandsregistrerade företag och solidariskt betalningsansvar för de som anlitar företaget gällande skatter och avgifter. Se Skatteverket 2011, s. 31-33.



inställningen till inhyrda. Om man satsar på att arbeta med frågan, så ger det också resultat.

Trots att rätten till kompetensutveckling finns inskrivet i Bemanningsavtalet saknas det oftast. Man får instruktioner för att kunna klara av tilldelade arbetsuppgifter. Där arbetsrotationen fungerar så lär man sig ju mera. Byte av arbetsplatser ger nya erfarenheter som i sig innebär en form av kompetensutveckling.

Frågor som rör sjukskrivning och framför allt rehabilitering tycks vara något av en "black box" som man inte vet så mycket om. Flera intervjuade har inte kommit i kontakt med sådana ärenden, trots att rehabiliteringens olika faser (den s.k. rehabiliteringskedjan) omfattar alla löntagare. Det finns bemanningsföretag som sköter detta bra eller ganska bra. Men det finns också tung kritik som handlar om att man som sjukskriven och anställd på ett bemanningsföretag hamnat i en "hälsofälla" som många gånger slutar med uppsägning av personliga skäl. Man hävdar att kundföretagen inte vill hyra in personer med hälsoproblem. Inhyrning av personal är en affärsuppgörelse och när personal inte orkar längre önskar kundföretagen få personalen utbytt. Det förefaller som om affärsuppgörelsen (hyra in personal kapabel att utföra många gånger ensidiga och tunga arbetsuppgifter) är överordnad regler och praxis för anställningsförhållande och arbetsmiljöansvar. Det är angeläget att ta tag i frågan.

De lokala klubbarna måste bli bättre på att bevaka så att kundföretagen MBL-förhandlar vid planer på att hyra in personal. Flera efterlyser lagstiftning som ger facket större inflytande. MBL-förhandling på bemanningsföretagen om organisationsförändringar och liknande är mindre vanligt förekommande. Forskare hävdar att Förtroendemannalagen bör ändras för att bättre passa det trepartsförhållande mellan kund-, bemanningsföretag och personal som råder i bemanningsbranschen. Hälften av de intervjuade tycker att lagen är bra som den är, men det krävs att man kommer överens med arbetsgivare om att klubbarna får ägna tid även åt inhyrd personal. Det finns ett fungerande exempel på ett fackligt ombud på ett bemanningsföretag med mandat från IF Metall. Mycket återstår att göra inom arbetsmiljöområdet.

Sverige har begränsad lagstiftning som reglerar bemanningsföretag. För att bli auktoriserad medlem i arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen krävs att man ska följa kollektivavtal med mera. Arbetsmarknadens parter har inrättat en partssammansatt auktorisationsnämnd som man kan anmäla missförhållanden till. Några intervjuade anser att den fungerar mindre bra. Flera känner inte till den. Erfarenheten visar att man kan vara auktoriserad, men ändå begå flagranta fel oförenliga med gott uppförande på den svenska arbetsmarknaden. Det finns önskemål om såväl statlig auktorisation som bättre nyttjande av det nuvarande systemet. Det senare innebär att alla fackligt verksamma måste känna till Auktorisationsnämnden och att fler ärenden anmäls när det är befogat.

Referenser

Lagar och domslut

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

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110).

AFS 1994:1, *Arbetsanpassning och rehabilitering*, Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling.

Kammarrätten i Stockholm, Avd. 03, Mål nr. 7348-11, Dom 3012-04-04.

Arbetsdomstolen, Mål nr. A60/02, dom nr. 4/03.

Arbetsdomstolen, Mål nr. A29/08, dom nr. 54/09.

Arbetsdomstolen, Mål nr. A 115/11 och A 155/11, dom nr. 26/12.

Digitala källor

www.afa.se, Nya metoder för arbetsmiljöarbete i bemanningsföretag, Pressmeddelande, 2011-06-20.

www.av.se, Beslutade ändringar i arbetsmiljölagen från den 1 januari 2010, Pressmeddelande 2009-06-17.

www.av.se, Stor tillsynsinsats för en trygg arbetsmiljö inom bemanningsbranschen, Pressmeddelande 2011-10-07.

www.av.se, Arbetsmiljön vid bemanningsföretag – tema vid årets världsdag 27 april, Pressmeddelande 2012-04-11.

www.av.se, In- och uthyrning av arbetskraft.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Bemanningsföretagen välkomnar och samarbetar med Arbetsmiljöverkets granskning”, (Henrik Bäckström), 2011-10-06.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Oförsämr av Sveriges Radio P3 och P4 Radio Stockholm”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-01-27.



www.bemanning.almegabloggar.se, ”Kamp mot arbete kallas klasskamp”, Sanning om bemanning, (Lena Martinell Åkerblom), 2012-02-06.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”God enighet kring bemanningsbranschens nytta”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-02-13.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Avtalsrörelsen börjar”, Sanning om bemanning, (Per Gradén), 2012-02-14.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Det är fasta jobb som ger bra lön, säger vänsterdebattörerna”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-02-15.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Arbetsmiljöverkets räknevrpor”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-03-16.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Fakta och forskning talar för bemanning – vad talar emot?”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-02-28.

www.bemanning.almegabloggar.se, Lena Martinell Åkerblom ”Verklighetens bemanningskonsulter”, Sanning om bemanning, (Lena Martinell Åkerblom), 2012-03-28.

www.bemanning.almegabloggar.se ”Nu krossas myten om bemanning”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström), 2012-06-13.

www.bemanning.almegabloggar.se, ”Allt fler bemanningsjobb inom industrin”, Sanning om bemanning, (Henrik Bäckström) 2012-08-22.

www.bemanningsforetagen.se, Årsrapporter 2008-2011.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningsbarometern – Utsikter för Q 3 2012.

www.bemanningsforetagen.se, Fakta om branschen.

www.bemanningsforetagen.se – Fakta om branschen, Bemanningsföretagen skapar flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden.

www.bemanningsforetagen.se, Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011 – bemanningsföretagens utveckling.

www.bemanningsforetagen.se, Personalinhyrningen i Sverige – En studie av 500 arbetsgivares anlitan av bemanningsföretag, 2011.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningdirektivet har två syften, 2009-11-25.

www.bemanningsforetagen.se, Konkurrensneutral a-kassa, 2012-05-11.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningsbranschens kollektivavtal.



LO-distriktet i Västsverige

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningsbranschen allt större på svensk arbetsmarknad., 2012-03-30.

www.bemanningsforetagen.se, Tio myter och elva sanningar om bemanning.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningföretagens remissvar avseende SOU 2011:5, 2011-04-29.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningdirektivets genomförande i Sverige, 2011-04-29.

www.bemanningsforetagen.se, Sam Dandemar tilldelad es Bemanningföretagens Kritikerpris, 2011-05-04.

www.bemanningsforetagen.se, Bemanningdirektivet – en ödesfråga för den svenska modellen, (Henrik Bäckström), 2011-12-14.

www.bemanningsforetagen.se, Sverige måste implementera hela bemanningdirektivet, (Henrik Bäckström), 2011-12-14.

www.bemanningsforetagen.se, Studie vid Göteborgs universitet om långtidsinhyrda håller inte för granskning, (Henrik Bäckström), 2011-08-31.

www.bemanningsforetagen.se, Regeringen kan rädda den svenska modellen - bara man vill!, (Lena Martinell Åkerblom), 2012-03-14.

www.bemanningsforetagen.se, Årets Kritikerpris går till Darko Davidovic, 2012-05-09.

www.bemanningsforetagen.se, Topp 25, Helåret 2011.

www.bemanningsforetagen.se, Jobbet i bemanningbranschen – en studie av de bemanninganställdas situation 2009/2010.

www.bemanningsforetagen.se, Jobbet i bemanningbranschen – en studie av bemanninganställdas situation 2011/2012.

www.bemanningsforetagen.se, Auktorisationsnämnden granskar, 2012-02-02.

www.bemanningsforetagen.se, Arbetsmiljöverkets räknevurpor, Pressmeddelande 2012-03-16.

www.bemanningsforetagen.se/sa_har_funkar_branschen/fakta_om_branschen

www.byggnads.se/Press1/, Dags för NCC att lägga korten på bordet!, Pressmeddelande 2011-12-13.

www.byggnadsarbetaren.se, Lönetvist på Adecco löst, 2009-10-09.

www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en



LO-distriktet i Västsverige

www.handels.se, Ta kritiken från de bemanningsanställda på allvar!,
Pressmeddelande 2011-09-24.

www.handelsnytt.se, Mycket att göra om bemanning och för inhyrda, 2010-11-23.

www.ifmetall.se, Långdragen tvist mellan IF Metall och Proffice löst, 2012-01-11.

www.ifmetall.se/goteborg, Nyheter ”Inhyrda får rätt lön retroaktivt”, 2010-12-10.

www.lo.se, Särskilda partsöverenskommelser till Bemanningsavtalet.

www.lo.se, LOs 26e kongress 2008, Kongressprotokoll, Del 1 och 2.

www.lo.se, LOs verksamhetsberättelse 2010.

www.lo.se, LOs organisationsplan 2012.

www.lo.se, Stärk anställningstryggheten!, Pressmeddelande 2012-05-26.

www.lo.se, Det finns ett EU-direktiv för bemanningsbranschen, 2012-08-20.

www.lo.se, Avtalsrörelsen 2012 – LOs krav.

www.lo.se, Satsa på organisering och inflytande vid bemanningsföretag - inte förbud,
Pressmeddelande 2012-05-27.

www.lo.se, LO om bemanningsdirektivsutredningens förslag: Ingen påverkan på
svensk arbetsmarknad, 2011-01-24.

www.lo.se, Förbundsinformation – Vad menas med inkoppling av företag?

www.lo.se, Återanställningsrätten hotad efter dom i AD, Pressmeddelande 2003-01-
14.

www.lo.se, Fortsatt krångligt kring staplade visstidsanställningar, 2012-06-26.

www.prevent.se, Checklista vid bemanning/uthyrning.

www.regeringen.se, Byggkommissionen presenterar betänkandet ”Skärpning gubbar”,
Finansdepartementet/Byggkommissionen Pressmeddelande 2002-12-18.

www.regeringen.se, Annie Lööf välkomnar initiativ från arbetsmarknadens parter,
Näringsdepartementet, 2012-02-08.

www.regeringen.se, Regeringen föreslår åtgärder för att implementera EU:s
bemanningsdirektiv, Pressmeddelande 2012-07-05.

www.regeringen.se, *Lag om uthyrning av arbetstagare*, (Lagrådsremiss).

www.samhall.se.



www.scb.se, Antal anställda enligt Företagens ekonomi efter näringsgren SNI 2007 och tid, SNI-kod 78.200.

www.scb.se, Företagsdatabas (FDB), SNI-kod 78.2.

www.scb.se – Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 3:e kvartalet 2010, Statistiska meddelanden, AM 11 SM 1005.

www.scb.se – Tabell Sysselsatta 15-74 år (AKU), 1000-tal efter kön, ålder, anknypningsgrad till arbetsmarknaden och tid (alternativet 16-64 år).

www.scb.se – Tabell Sysselsatta 15-74 (AKU), 1000-tal efter region, anknypningsgrad till arbetsmarknaden, kön och tid.

www.scb.se – Arbetskraftsundersökningarna, februari 2012.

www.scb.se – Sju av tio tidsbegränsat anställda vill ha fast arbete, Pressmeddelande Nr. 2010:347, 2010-12-09.

www.sweden.gov.se *Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat* (Ds 2012:25), Pressmeddelande 2012-06-25.

www.svensktnaringsliv.se, Oacceptabla förslag om bemanningsföretag, (Niklas Beckman), 2011-01-24.

www.tco.se, TCO: Bemanningsföretagen måste ha en behörig företrädare på plats som facken kan förhandla och träffa kollektivavtal med, Pressmeddelande 2011-01-24.

www.tco.se, Bra att regeringen agerar mot missbruk av visstidsanställning – men regeln är för krånglig, Pressmeddelande 2012-06-25.

www.telge.se.

www.tryggbemanning.se, Bemanningsföretagens Auktorisationsnämnd.

www.tryggbemanning.se, Auktorisationsvillkor.

E-post

E-post till författaren från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen, 2012-04-05.

E-post till författaren från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen, 2012-05-07.

E-post till författaren från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen, 2012-05-08.



E-post till författaren från Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen, 2012-05-10.

E-post till författaren från Marja Brostrom, Almega, 2012-03-08, 2012-03-09.

E-post till författaren från Carina Cajander, IF Metall i Göteborg, 2011-12-15, 2012-01-16.

E-post till författaren från Tommy Isidorsson, dåvarande institutionen för arbetsvetenskap, Göteborg universitet, 2011-06-07.

E-post till författaren från Carina Karlsson, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, 2012-06-12.

E-post till författaren från Ann-Beth Antonsson, IVL Svenska Miljöinstitutet, 2012-07-07.

Telefonsamtal

Telefonsamtal med Lena Martinell Åkerblom, Bemanningsföretagen, 2012-03-30.

Telefonsamtal med Pernilla Andersson Joona, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, 2012-05-08.

Telefonsamtal med Caisa Bergman, SCB, 2012-05-08.

Telefonsamtal med Fredrika Brickman, Arbetsmiljöverket, 2012-02-16, 2012-08-13.

Litteratur

Admin, LA (2011): "Bra jobbat, Birgitta", *Lag & Avtal*, 2011-02-24.

Alverå, Lennart och Söderström, Johan (2010): "Vi har framtidens anställningsavtal", *Göteborgs-Posten*, 2010-10-09.

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2004): *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, Rapport 2004:15, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

Andersson Joona, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2010): *Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?*, Stockholms universitet: SOFI, working paper 6/2010.

Andersson Joona, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2011): "Lärdomar från bemanningsbranschen" i Clara Sandelind & Martin Ådahl (red.), *Lyckad invandring – Tio svenska forskare om hur man når framgångar*, Stockholm: Fores.



Andersson, Leif m.fl. (2005): "Bemanningsbranschen går åt fel håll", *Göteborgs-Posten*, 2005-12-08.

Andersson, Leif m.fl. (2006): "Avtal om samverkan bättre än skatterazzia", *Göteborgs-Posten*, 2006-05-30.

Antonsson, Ann-Beth (2012): *Arbetsmiljön i bemanningsbranschen* (power point-presentation), Världsdagen för arbetsmiljö, 27 april 2012 (Svenska ILO-kommittén och Arbetsmiljöverket), (www.av.dokument/aktuellt/2012/varldsdagen).

Arbetsmarknadsdepartementet, *Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat* (Ds 2012:25).

Arbetsmiljöverket, *Personaluthyrning*, Korta arbetsskadefakta Nr 4/2011.

Arbetsmiljöverket, *En första uppskattning av arbetsskadestatistiken 2011*, Statistikrapport.

Per Bardh (2011): *Inget tvivel – det är samordning som gäller*, (Besök på årsmötet den 20 april 2011 i LO-distriktet i Västsverige), pressmeddelande publicerat på www.vastsverige.lo.se.

Bardh, Per och Larsson, Göran (2011): "Staten måste skapa nytt system för permitteringar", DN Debatt, *Dagens Nyheter*, 2011-01-24.

Berggren, Jenny (2011a): "Fiasko för miljonstämningen", *Byggnadsarbetaren*, Nr. 10, 2011.

Berggren, Jenny (2011b): "Drar tillbaka rekordstämningen – Byggnads backar från mångmiljonkrav", www.byggnadsarbetaren.se, 2011-08-10.

Bergström, Ola, m.fl (2007): *Den nya arbetsmarknaden - Bemanningsbranschens etablering i Sverige*, Lund: Academia Adacta AB.

Birgersdotter, Lena, Schmidt, Lisa och Karlsson, Annika (2002): *Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag*, IVL Svenska Miljöinstitutet AB.

Borg, Anders, Engström, Hillevi och Lööf, Annie (2012): "Korttidsarbete kan värna jobb i kristid", DN Debatt, *Dagens Nyheter*, 2012-02-15.

Brickman, Fredrika (2012): *In- och uthyrning av arbetskraft*, (power point-presentation), Världsdagen för arbetsmiljö, 27 april 2012 (Svenska ILO-kommittén och Arbetsmiljöverket), (www.av.dokument/aktuellt/2012/varldsdagen).

Burell, Kerstin och Kylén, Jan-Axel (2003): *Metoder för undersökande arbete – Sjustegsmodellen*, Stockholm: Bonniers.

Henrik Bäckström (2010): "Ta bort hindren för bemanningsföretagen", 2010-12-06. www.dagensarena.se



- Bäckström, Henrik och Sebardt, Gabriella (2012): ”Arbetsmiljöverkets oseriösa statistik stoppar inga olyckor”, www.debatt.svt.se.
- Carlström, Anna, m.fl. (2007): *Organiserat svartarbete i byggbranschen*, Brottsförebyggande rådet.
- Cederholm, Maria (2010): *Vem förmedlar framtidens jobb? – Bemanningföretagen och svensk arbetsmarknad*, Svenskt Näringsliv.
- Davidsson, Mattias (2010): ”Små bemanningföretag klarar systematiken bra”, 2010-03-10, www.arbetskydd.se.
- Davidsson, Mattias (2011): ”Vrede över namntävling om inhyrda”, www.publikt.se (ST-press utgiven av fackförbundet ST), 2011-09-22.
- Derland, Marcus (2011): ”Möte med Lars-Göran Johansson som lyckats locka inhyrda till facket ’Inhyrda ses som andra klassens anställda’ ”, *Dagens Arbete*, December 2011.
- Düsing, Per (2011a): ”Ordstrid kring bemanningföretag”, *Göteborgs-Posten*, 2011-09-24.
- Düsing, Per (2011b): ”Bemannolog, konsult, rättslös eller slav?”, *Göteborgs-Posten*, 2011-09-25.
- Düsing, Per (2011c): ”Kritiserade ’Vi kallar oss’ slut i förtid”, *Göteborgs-Posten*, 2011-10-07.
- Ekelöf, Eva och Cox, Roland (2012): *När de uthyrda kommer in – En hjälpreda och faktabok*, Landsorganisationen i Sverige.
- Ekobrottsmyndigheten (2007): *Rapport om den ekonomiska brottsligheten*, Rapport 2007:1.
- Ekobrottsmyndigheten (2008): *Omvärlds- och hotbildsanalys 2008 – Strategier mot organiserad brottslighet och brottsvinster*.
- Ekobrottsmyndigheten (2011): *Att tänka på när du upphandlar eller avropar tjänster – Rutiner och tips som försvårar användning av svart arbetskraft inom offentlig sektor*.
- Eriksson, Birgitta (2007): ”Flexibilitet – ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr. 3-4.
- Esaiasson, Peter m.fl. (2012): *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 4:e uppl. (orig. 2001), Stockholm: Norstedts Juridik AB.



Europeiska unionens officiella tidning, Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, L 327/9.

Europeiska kommissionen, *GRÖNBOK – Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?*, KOM (2012) 7 slutlig, Bryssel den 17.1.2012.

Furåker, Bengt (2000): "Marknaden för arbetskraft och den sociologiska forskningens uppgifter", i *Jubileumsföreläsningar - Sociologiska institutionens 40-årsjubileum i oktober 1999*, Forskningsrapport 125, Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.

Furåker, Bengt (2004): "Mellan rörlighet och stabilitet - Om anställda och arbetsplatser i ett dynamiskt arbetsliv", i *Ett rörligt arbetsliv*, Konferensrapport, Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.

Furåker, Bengt (2006): "Anställningsform och inställning till rörlighet: en analys av data från tre svenska undersökningar" i Daniel Rauhut och Björn Falkenhall (red.), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, A2005:016, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.

Furåker, Bengt (2009): "Arbetsmarknaden", i Tomas Berglund och Stefan Schedin (red.), *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur.

Gauthier Reberg, Kristina (2011): "EU-krav tvingar regeringen att skärpa LAS", *Riksdag & Departement*, 2011-07-12, (www.rod.se).

Gemensam syn från Byggnads, Handels, Transport och IF Metall på frågor som vi tidigare delvis hanterat på olika sätt, (Träff mellan fackliga organisationer och bemanningsföretag i Sjuhärad den 7 oktober 2010). (internt material)

Hallqvist, Anders (2005): *Arbetsliv och mobilitet – en forskningsöversikt*, Arbetsliv i omvandling, 2005:13, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Hamskär, Ingemar och Engblom, Samuel (2011): "Förslag om otrygga jobb strider mot lagen", *Svenska Dagbladet*, 2011-11-09. (Finns också publicerad på www.tco.se Debattartiklar)

Holme, Idar Magne och Solvang, Bernt Krohn (1991): *Forskningsmetodik – om kvalitativa och kvantitativa metoder*, (orig. TANO A.S. Oslo 1986), sv. övers., Lund: Studentlitteratur.

Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2004): "Hyresarbetskraft – Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr. 3.

Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2009): "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor" i Tomas Berglund och Stefan Schedin (red.), *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur.



Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2011): ”Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr. 1.

Jacobsson, Göran (2008a): ”Arbetsgivare sparkar ut utländska företag”, *Kollega*, 2008-09-04.

Jacobsson, Göran (2008b): ”Unionen: Rätt utesluta utländska bemanningsföretag”, *Kollega*, 2008-09-08.

Jacobsson, Göran (2011): ”Inhyrning en fråga för avtalsrörelsen”, *Arbetet* (f.d. *LO-tidningen*), 2011-04-01.

Jansson, Li (2010): *Bemanningsföretag – en språngbräda för integration*, Svenskt Näringsliv.

Johnson, Anders (2010): *Hyrt går hem – historien om den svenska bemanningsbranschen*, Stockholm: Informationsförlaget.

Kantelius, Hannes (2010): ”Inhyrningens logik – Långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet”, *Arbete och Hälsa*, Nr. 2010:44 (10). (Ingår även i Kantelius, Hannes (2012): *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*, Ak. avh., Göteborgs universitet: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.)

Kantelius, Hannes (2012): *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*, Ak. avh., Göteborgs universitet: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.

Karlsson, Jan Ch. (2006): ”Bra och dålig flexibilitet – en litteraturöversikt”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr. 3.

Kjellberg, Anders (2012): *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet: Sociologiska institutionen (uppdaterad version 25 maj 2012)

Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer (2011): En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivarförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivarförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen.

Korsell, Lars m.fl. (2010): *Lokal organiserad brottslighet – en handbok om motåtgärder*, Brottsförebyggande råd och Sveriges Kommuner och Landsting.

Kry, Lars m.fl. (2012): ”Vi kan skapa fler jobb i osäkra tider”, *Svenska Dagbladet*, 2012-06-06. (Artikeln finns också på www.svensktnaringsliv.se).



Landsorganisationen i Sverige (2009): *Stärkt medlemsrekrytering – gemensamma strategier*, Slutrapport från utredningen inom det förbundsgemensamma projektet Högre organisationsgrad.

Landsorganisationen i Sverige (2011): *Arbetsmiljölagen med kommentarer av LO*, (Serien Jobbet och lagarna), Bilaga 3.

Landsorganisationen i Sverige, Avtal för bemanningsföretag (2010-11-01 - 2012-04-30).

Larsson, Erik (2008a): "Utlandsregistrerade företag utesluts", *LO-Tidningen*, 2008-09-04,

Larsson, Erik (2008b): "Byggnads sågar uteslutning", *LO-Tidningen*, 2008-09-04.

Larsson, Göran m.fl. (2011): *Som en bro över mörka vatten – en LO-rapport om permittering*, Landsorganisationen i Sverige.

LO-kongressen 2012, Motioner och utlåtanden, Punkt 13, Vårt gemensamma uppdrag – Beslutsunderslag till LOs 27e ordinarie kongress 2012, Utlåtande till Motionerna 13.90 – 13.97.

LO-distriktet i Västsverige, *Verksamhetsberättelse år 2010*.

LO-distriktet i Västsverige, *Verksamhetsplan 2011*.

LO, TCO, *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige – Betänkande av Bemanningsutredningen (SOU 2011:5)*, Dnr. A 2011/533/ARM, 2011-04-26 (Yttrande).

Norrby, Ann (2008): "Fem bemanningsföretag uteslutna", *Lag & Avtal*, 2008-09-09.

Norrby, Ann (2011): "Forskare granskar bemanningsanställda arbetsmiljö", *Arbetskydd*, 2011-06-21, www.arbetskydd.se.

Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia (2010): "Det flexibla svenska anställningsskyddet", *Juridisk Tidskrift*, Nr. 2, 2010-11.

Nyström, Örjan (2004): *Lösa förbindelser på arbetsmarknaden – kartläggning – arbetsrättsregler – fackliga strategier*, Meddelande nr. 5 från LO-facken i Göteborg.

Olofsson, Jonas och Wadensjö, Eskil (2009): *Arbetsmarknadspolitik*, Stockholm: SNS Förlag.

Palm, Rikard (2011): "Censur skapade protestkampanj", www.rapport.se, 2011-09-26.

Pejer, Mats (2011): "Troll vållar censurdebatt", *Arbetet*, 2011-09-26.

Pejer, Mats (2012): "Lönedribblande retar LO", *Arbetet*, 2012-05-22.



Regeringskansliet, *Grönboken Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter*, Faktapromemoria 2011/12:FPM 114, Arbetsmarknadsdepartementet, 2012-02-20.

Rönnmär, Mia (2006): "Den svenska arbetsrätten i internationell belysning" i Daniel Rauhut och Björn Falkenhall (red.), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, A2005:016, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.

Rönnmär, Mia (2007): "Anställningsskydd och anställningsavtal – arbetsrättslig forskning ur ett europeiskt perspektiv", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Nr. 3-4.

Rönnmär, Mia (2010): "Tidsbegränsade jobb har blivit det normala", i Bengt Rolfer (red.), *Jobb i förändring*, Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.

Rönnmär, Mia och Numhauser-Henning, Ann (2008): "EU, sysselsättningsstrategin och *flexicurity*" i Ch. Moëll, V Persson och H Wenander (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, Juristförlaget i Lund.

Samhall, *Bokslutskommuniké*, Januari-december 2011.

Samuelsson, Marielouise, "För första gången: Förbundet anmäler brott mot EU-direktiv", *Universitetsläraren*, Nr. 12, 2012.

Silva, Paulo och Hylander, Johannes (2012): *Bemanningsanställda på svensk arbetsmarknad – En rapport om bemanningsanställda*, Svenskt Näringsliv, juni 2012.

Siöcrona, Carin (2008): *Arbetsmiljöansvar – för personal som är inhyrd eller arbetar på tillfälliga arbetsplatser*, Arbetsmiljöverket.

Skatteverket (2009): *Uthyrning av arbetskraft "Svartjobsgranskningen" 2006-2008*, Slutrapport, Dnr. 410 300893-09 123.

Skatteverket (2011): *På rätt väg framåt?*, Delrapport tongivande aktörer 2009-2011, dnr. 410-222443-12/1211.

SOU 2011:5, *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*.

Swedin, Daniel (2011): "Varför blev folk så arga?", *Aftonbladet*, 2011-11-05.

Teknikföretagen (2006): *Teknikföretag och bemanningsföretag – varför är så många medarbetare inhyrda?*

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

Teknikföretagen (2011): *Teknikföretagens inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av i inhyrningen från bemannings- och konsultföretag*.



Thulin, Staffan (2011): "Arbetsgivare kallsinniga till förslag att ändra Las", *Riksdag & Departement*, 2011-10-24, (www.rod.se).

Transportstyrelsen, *Yrkesförarkompetens för förare av buss och tung lastbil*, (broschyr).

Vapnar, Martina (2011): *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar – särskilt om rehabiliteringsansvar hos arbetsgivare verksamma i bemanningsbranschen*, Examensarbete, Rättsvetenskap – 2RV00E, Ekonomihögskolan ELNU, Linnéuniversitetet, 2011-03-16.

Wadensjö, Eskil (1990): "Privata arbetsförmedlingar i ett historiskt perspektiv", i SOU 1990:31 *Perspektiv på arbetsförmedlingen*.

Wendelborn Barr, Björn (2011): "Facebookkampnå om inhyrda fick stoppas", www.dagensarbete.se, 2011-09-21.

Öijer, Björn (2008): "Uteslutning – tveeggad metod mot lönedumpning", *Kollega*, 2008-09-09.

Örnerborg, Elisabet (2007): "Ljög om auktorisation - bemanningsföretag uteslöts", *Lag & Avtal*, 2007-01-23.

Örnerborg, Elisabet (2010a): "Handels egen lösning på bemanningsfrågan", *Lag & Avtal*, 2010-04-08.

Örnerborg, Elisabet (2010b): "Avtal klart: IF Metall och Teknikföretagen fixade bemanningsfrågan", *Lag & Avtal*, 2010-03-26.

Örnerborg, Elisabet (2010c): "Fyra till industriavtal klara – opo tog tag i bemanningsfrågan", *Lag & Avtal*, 2010-03-31.

Örnerborg, Elisabet (2011a): "Livs och Marabou överens i det tysta", *Lag & Avtal*, 2011-02-10.

Örnerborg, Elisabet (2011b): "Parterna oense om de uthyrda", *Lag & Avtal*, 2011-02-24.

Östling Ollén, Eva (2005): Replik, *Göteborgs-Posten*, 2005-12-12.

Östling Ollén, Eva och Aurell, Per-Niclas (2006): "Lokala LO måste skruva ned tonläget", *Göteborgs-Posten*, 2006-06-10.

Bilaga 1 - Frågemanual

- 1) Hur arbetar man med att värva bemanningsanställda som medlemmar?
- 2) Att företräda bemanningsanställda – problem/goda exempel att sprida?
- 3) Bemanningsavtalet – inkoppling – fullmakt.
- 4) Bemanning – entreprenad.
- 5) Vilken typ av arbetsuppgifter får inhyrd personal från bemanningsföretag?
- 6) Rätt löner?
- 7) Förekomsten av oseriösa bemanningsföretag – snedvriden konkurrens?
- 8) Använder (eller utnyttjar) bemanningsföretag Arbetsförmedlingen (nystartsjobb, lönebidrag)?
- 9) Används Samhall inom samma område/arbetsuppgifter där bemanningsföretag normalt verkar?
- 10) Behovet av framtida utredningsuppgifter (forskning)?
- 11) Varför hyr man in?
- 12) Synen på viss lagstiftning: MBL, Förtroendemannalagen, Arbetsmiljölagen?
- 13) Hur ser man på LO-kongressens beslut om att inrätta regionala fackliga företrädare?
- 14) Hur ser man på systemet med auktorisation?
- 15) Får personal på bemanningsföretag kompetensutveckling?

Bilaga 2 – De intervjuade

Göteborg:

Leif Andersson, ombudsman, LO-facken Göteborg.

Lennart Alverå, ombudsman, IF Metall Göteborg.

Carina Cajander, ombudsmannaassistent, IF Metall Göteborg.

Mats Gröndahl, ombudsman, Byggnads Väst (tidigare Bygg 12:an).

Lars-Göran Johansson, fackligt ombud för IF Metall på Manpower, Göteborg.

Halland

Marika Andersson, 1:e ombudsman, Handels, avd. 3, Halmstad.

Micael Arnström, ombudsman, IF Metall Halland.

Nicklas Mattsson, ombudsman, Transport, avd. 25, Halmstad.

Sjuhärad

Peter Johansson, ombudsman, IF Metall, Sjuhärad.

Ronny Karlsson, ombudsman, Byggnads, avd. 13, Borås.

Tony Karlstedt, 1:e ombudsman, Handels, avd. 12, Borås.

Marie Sjöhem, ombudsman, Transport, avd. 17, Skövde-Borås.

Skaraborg

Leif Andersson, ombudsman, IF Metall, Östra Skaraborg.

Susanne Berglund, ombudsman, IF Metall, Västra Skaraborg.

Bengt Karlsson, ordförande, Byggnads Väst.

Jonas Nordmark, ombudsman, GS, avd. 7, Skaraborg.