

Adeline Sundblad & Emma Johannesson

# Anlita eller Anställa? Anlitad eller Anställd?

- *En handbok*



Flexibilitet

think  
quality

# Så här använder du handboken

---

## Del 1

Här hittar du en övergripande jämförelse mellan olika anställnings- och anlitandeformer.

Jämförelsen sker först ur ett *arbetsgivar*perspektiv och sedan ur ett *arbetstagar*perspektiv.

Handboken kan användas som underlag vid strategiskavalavanställnings-elleranlitandeformer för dig som arbetsgivare.

För dig som arbetstagar finns det information om vad de olika anställnings- och anlitandeformerna innebär samt vilka krav som du kan ställa på din arbetsgivare.

## Del 2

Här hittar du mer fakta om de olika anställnings- och anlitandeformerna.

Dessutom berättar praktiker själva om sin syn på flexibilitet, uppsägning, bemanning med mera.

## Avslutande diskussion

Adeline Sundblad och Emma Johannesson framför tankar kring framtiden då det gäller olika former av anliande- och anställningsalternativ.

## Källförteckning

# Förkortningar

---

AD	Arbetsdomstolen
Arbetsförmedlingslagen	Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft
Arbetsmiljölagen	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbetstidslagen	Arbetstidslag (1982:673)
Arbetstvistlagen	Lag (1974:37) om rättegång i arbetstvister
AvtL	Lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område Avtalsvillkorslagen = Lag (1994:1512) om avtalsvillkor i konsumentförhållanden
Diskrimineringslagen	Diskrimineringslag (2008:567)
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
Föräldraledighetslagen	Föräldraledighetslag (1995:584)
HD	Högsta domstolen
Jämställdhetslagen	Jämställdhetslag (1991:433) (Upphävd 2009-01-01)
Konsumentkreditlagen	Konsumentkreditlag (2010:1846)
Konsumentköplagen	Konsumentköplag (1990:932)
Konsumenttjänstlagen	Konsumenttjänstlag (1985:716)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MD	Marknadsdomstolen
Marknadsföringslagen	Marknadsföringslag (2008:486)
PRV	Patent- och registreringsverket
Prisinformationslagen	Prisinformationslag (2004:347)
Produktansvarslagen	Produktansvarslag (1992:18)
Produktsäkerhetslagen	Produktsäkerhetslag (2004:451)
Semesterlagen	Semesterlag (1977:480)
SkL	Skadeståndslag (1972:207)
Socialförsäkringsbalken	Socialförsäkringsbalk (2010:110)

# Del 1

***Jämförelse mellan olika  
anställnings- och anlitandeformer***

***ur ett  
arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv***

## Innehåll

---

tillsvidareanställning vs visstidsanställning

vikariat vs provanställning

vikariat och säsongsanställning med timanställning

anställa vs anlita genom bemanningsföretag

anställa vs anlita egenföretagare

franchise vs egenföretagare

outsourcing vs egen verksamhet

# tillsvidareanställning VS visstidsanställning

## ARBETSGIVARPERSPEKTIV

Vilken är den strategiskt bästa anställningsformen? Svaret är förstås inte enkelt utan påverkas bland annat av juridiska, ekonomiska samt psykologiska aspekter men också av vad du som arbetsgivare har för behov. Nedan ges likheter och skillnader i valet av anställningsform och förhoppningsvis kan underlaget användas som vägledning till dig som funderar på att anställa.

### Anställningsavtalet

Eftersom LAS föreskriver att huvudregeln är tillsvidareanställning och att visstidsanställning kan avtalas med stöd av lag eller kollektivavtal är det viktigt att arbetsgivaren noggrant formulerar vilken typ av anställning det ska röra sig om. Detta är framförallt av stor vikt om anställningen ska vara en visstidsanställning, eftersom det föreligger en presumtion för tillsvidareanställning. Oklarheter i avtalet går alltså ut över arbetsgivaren och det är viktigt att vid anställningens ingående klart tydliggöra vad anställningen innebär. Skulle ett avtal om visstid träffas utan juridiskt stöd kan arbetstagaren genom domstol få avtalet att gälla tillsvidare. Det vilar på den som påstår att anställningen gäller för viss tid att påvisa detta. Ytterligare en faktor som talar för att tillsvidareanställning är utgångspunkten, är att arbetstagarens anställning övergår från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning om den anställda har arbetat hos arbetsgivaren mer än två år under en femårsperiod.

Enligt LAS är det fritt fram för en arbetsgivare att anställa någon på viss tid under en tvåårsperiod. Det är dock viktigt att se över vad kollektivavtalen för arbetsplatsen föreskriver. Inom vissa avtal, exempelvis IF Metall, har arbetsgivarna avtalat bort möjligheten att visstidsanställa i två år och har istället

ett tak på sex månader och därefter kan ytterligare sex månader användas om facket ger sitt godkännande.

### Uppsägning

Avgörande skillnader mellan de olika anställningsformerna är att arbetsgivaren för att säga upp en tillsvidareanställd måste ha saklig grund till skillnad från en visstidsanställning där avtalet upphör efter avtalstidens slut. Det krävs mer arbete för att säga upp en tillsvidareanställd än att låta en visstidsanställning löpa ut. Arbetsbrist och personliga skäl är grunder som uppfyller kravet på sakliga grund för uppsägning av en tillsvidareanställd.

Det är viktigt att utreda vilken grund som är orsaken till uppsägningen eftersom olika rättsföljder följer av de olika grunderna. Enna annan viktig skillnad är att innan en tillsvidareanställd sägs upp har arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet.

### Konsekvenser av att en visstidsanställning upphör

De flesta av de ovanstående kraven behöver inte uppfyllas vid upphörande av en visstidsanställning. En tidsbegränsad anställning upphör när det avtalade datumet är nått eller arbetet slutförts. Det finns dock möjlighet att i anställningsavtalet reglera att parterna har rätt att få avtalet att upphöra i förtid genom att ömsesidig "uppsägningstid" finns med i avtalet.

### Vid uppsägning på grund av *arbetsbrist* ska arbetsgivaren iaktta:

- Att saklig grund för uppsägning föreligger enligt 7 § LAS.
- Att alla alternativ till uppsägning är undersökta, vilket kan vara omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling.
- Förhandlingsskyldigheten med de fackliga organisationerna innan ett beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist tas, 11-15 §§ MBL. Skälen för uppsägningen ska då presenteras.
- Turordningsreglerna enligt 22 § LAS.
- Att uppsägningen av arbetstagaren ska ske skriftligen, 8 § LAS. Uppsägningen ska också innehålla en besvärshänvisning och information om vad som krävs av arbetstagaren för att få uppsägningen ogiltigförklarad eller kräva skadestånd.
- Arbetstagaren kan begära att arbetsgivaren ska ange orsaken till uppsägningen skriftligt enligt 9 § LAS.
- Att beskedet om uppsägning av en tillsvidareanställd som huvudregel ska lämnas till arbetstagarens personligen enligt 10 § LAS.
- De anställdas företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.
- Uppsägningstiden enligt 11 § LAS eller kollektivavtal.
- Den tillsvidareanställdes rätt att behålla sin lön och övriga anställningsförmåner under uppsägningstiden, 12-13 §§ LAS.
- Arbetstagaren har också rätt till skälig ledighet för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbetet under uppsägningstiden enligt 14 § LAS, vilket gäller med bibehållna anställningsförmåner.
- Att sanktioner kan uppkomma om arbetsgivaren bryter mot LAS reglering, se 38-41 §§ LAS.

Vidare finns möjlighet att häva avtalet pga. grovt kontraktsbrott. Under vissa omständigheter gäller bestämmelserna om underrättelse, varsel, överläggning och företrädesrätt till återanställning för tidsbegränsad anställning. En arbetstagare som fått besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att förlängas har rätt att få skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner under tiden som arbetstagaren söker nytt jobb, (15-17, 30 a och 25 §§ LAS).

Arbetsgivaren ska underrätta visstidsanställda som inte får fortsatt anställning minst en månad innan anställningen ska upphöra. Detta gäller dock endast om arbetstagaren vid anställningstidens slut har varit anställd i minst ett år under de senaste tre åren. Även

när arbetsgivaren har fattat ett beslut om att inte förlänga en tidsbegränsad anställning ska arbetsgivaren varsla den berörda lokala arbetstagarorganisationen, om sådan företräder arbetstagaren, samtidigt som underrättelse till arbetstagaren sker. Både arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning om beskedet i ovanstående situationer. Sanktioner kan uppkomma om arbetsgivaren bryter mot LAS reglering, (5, 15, 30 a, 38-41 §§ LAS).

#### Avskedande av tillsvidare- och visstidsanställda

Ett avskedande innebär att anställningen avbryts med omedelbar verkan. En arbetstagare ska grovt ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att

### Vid uppsägning på grund av *personliga skäl* ska arbetsgivaren iaktta:

- Att saklig grund för uppsägning finns enligt 7 § LAS.
- Att tillräcklig bevisning finns, eftersom det är arbetsgivaren som ska bevisa att personliga skäl för uppsägning föreligger.
- Att ge en varning till den anställda innan uppsägning sker i de situationer det är lämpligt.
- Att inte åberopa händelser som arbetsgivaren har känt till i längre tid än två månader, se 7 § 4 st. LAS. Stadgandet utesluter dock inte att äldre händelser också åberopas om det gäller misskötsamhet av bestående karaktär.
- Omplaceringskyldigheten som innebär att det inte är saklig grund för uppsägning om det anses vara skäligt att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren, 7 § 2 st. LAS.
- Att varsla den berörda arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen om sådan företräder arbetstagaren minst två veckor i förväg enligt 30 § LAS.
- Skyldighet att förhandla med den fackliga organisationen, om sådan företräder arbetstagaren, innan ett beslut om uppsägning på grund av personliga skäl tas om arbetstagar sidan begär detta, se 30 § LAS.
- Att uppsägningen av arbetstagaren ska ske skriftligen, 8 § LAS. Uppsägningen ska också innehålla en besvärshänvisning och information om vad som krävs av arbetstagaren för att få uppsägningen ogiltigförklarad eller kräva skadestånd.
- Arbetstagaren kan begära att arbetsgivaren ska ange orsaken till uppsägningen skriftligt, enligt 9 § LAS.
- Att beskedet om uppsägning av en tillsvidareanställd ska som huvudregel lämnas till arbetstagarens personligen enligt 10 § LAS.
- Uppsägningstiden enligt 11 § LAS eller kollektivavtal.
- Den tillsvidareanställdes rätt att behålla sin lön och övriga anställningsförmåner under uppsägningstiden, 12-13 §§ LAS.
- Arbetstagaren har också rätt till skälig ledighet för "att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbetet" under uppsägningstiden enligt 14 § LAS, vilket gäller med bibehållna anställningsförmåner.
- Sanktioner kan uppkomma om arbetsgivaren bryter mot LAS, se 38-41 §§ LAS.

grund för avskedande ska anses föreligga. Kravet är att arbetstagaren ska ha gjort en gärning avsiktligt eller grovt vårdslöst. Detta gäller oavsett om den anställda är tillsvidareanställd eller visstidsanställd, det är således ingen skillnad mellan de båda anställningsformerna i fråga om avskedande, (18 § LAS).

#### Arbetsgivaransvaret

Utgångspunkten är att arbetsgivaren har likvärdigt arbetsgivaransvar för de tillsvidareanställda som för de visstidsanställda. Mycket talar dock för att arbetsgivaren är mer mån om

att ge rehabiliteringsresurser till en tillsvidareanställd än till en visstidsanställd eftersom det finns en risk att den senare kanske inte återkommer i arbete hos arbetsgivaren. Sjuklön, rehabilitering med mera ska som utgångspunkt erbjudas i samma utsträckning till visstidsanställda som till tillsvidareanställda.

#### Flexibilitet

Det främsta argumentet för att arbetsgivaren ska använda sig av visstidsanställning framför tillsvidareanställning är att visstidsanställning i större utsträckning uppfyller kravet på flexibilitet. Ur ett arbetsgivarperspektiv

anses tidsbegränsade anställningar gynna tillväxten eftersom den flexibilitet det innebär att ha anställda på visstidsanställningar bidrar till att verksamheten blir mer effektiv och lönsam. Tidsbegränsade anställningar förekommer oftast när det går bra för företagen och konjunkturen pekar uppåt. När konjunkturen sedan vänder neråt är det lätt att bara avstå från att förlänga de tidsbegränsade anställningarna. Således kan arbetsgivaren vara flexibel anpassa visstidsanställningarna efter verksamhetens behov. Visstidsanställningar är ett bra exempel på anställningsflexibilitet, som är ett mått på hur snabbt och enkelt en arbetsgivare kan anpassa antalet anställda i förhållande till förändringar i organisationen. Det centrala i dessa frågeställningar är hur lätt det är för arbetsgivaren att göra sig av med sina anställda och i fråga om visstidsanställda är det relativt lätt eftersom anställningen upphör när den avtalade perioden av anställning upphör. Begreppet anställningsflexibilitet omfattar också arbetsgivarens förmåga att snabbt anställa ny personal när konjunkturen stiger, vilket innebär att arbetsgivaren kan anställa många på visstid i högkonjunktur och helt enkelt avstå från att visstidsanställa i lågkonjunktur.



Genom detta tillvägagångssätt behöver arbetsgivaren inte säga upp fastanställd personal i lågkonjunktur, det räcker med att avstå från att förlänga visstidsavtalen eller avstå från att erbjuda de visstidsanställda en tillsvidareanställning. Arbetsgivarens val att använda sig av tidsbegränsade anställningar innebär att kvantitativ flexibilitet uppnås. Detta resulterar i att "organisationens anpassningsförmåga i det korta perspektivet" ökar. Anställningsformerna anpassas efter verksamhetens och arbetsgivarens behov. Flertalet arbetsgivare ser alltså tillsvidareanställningen som ett hot mot flexibiliteten, vilket visade sig tydligt i 2008 års finanskris. Arbetsgivare förlorade på att de hade fastanställda som kostade företaget pengar på grund av långa uppsägningstider eftersom de anställda inte längre behövdes produktionen. För att undvika en liknande situation i framtiden är arbetsgivare nu förberedda och eftersträvar en högre andel flexibel arbetskraft, det vill säga andra anställnings- eller anlitandeformer än tillsvidareanställning. Samtidigt tror arbetsgivare på myten att tillsvidareanställningar är begränsande och därmed ett hot mot flexibiliteten. Arbetsgivare anser att det är svårt att säga upp personal. Faktum är att bara uppsägningstiden och turordningsreglerna iaktas så är det vid en internationell jämförelse relativt enkelt att säga upp personal i Sverige. Arbetsgivaren ska därför noga se över alternativen till att säga upp tillsvidareanställd personal innan de utesluter fler tillsvidareanställningar för att uppnå högre flexibilitet. Media är också en avgörande faktor till att företagarna i stor utsträckning väljer flexibla anställningsformer och anlitandemöjligheter. När företaget ställs inför svåra tider så tvingas de säga upp personal vilket ger dålig publicitet i media.



En sådan faktor undviks när företaget istället väljer att ta in bemanningsföretag eller visstidsanställa personal. Företaget meddelar då endast bemanningsföretaget att de vill dra ned bemanningen och sedan får bemanningsföretaget själva lösa problematiken angående de anställda. Ett sätt att öka flexibiliteten är att visstidsanställa personal över 67 år. Där finns det ingen borte gräns på hur länge de kan vara visstidsanställda till skillnad från de som är yngre som omfattas av tvåårsbegränsningen.

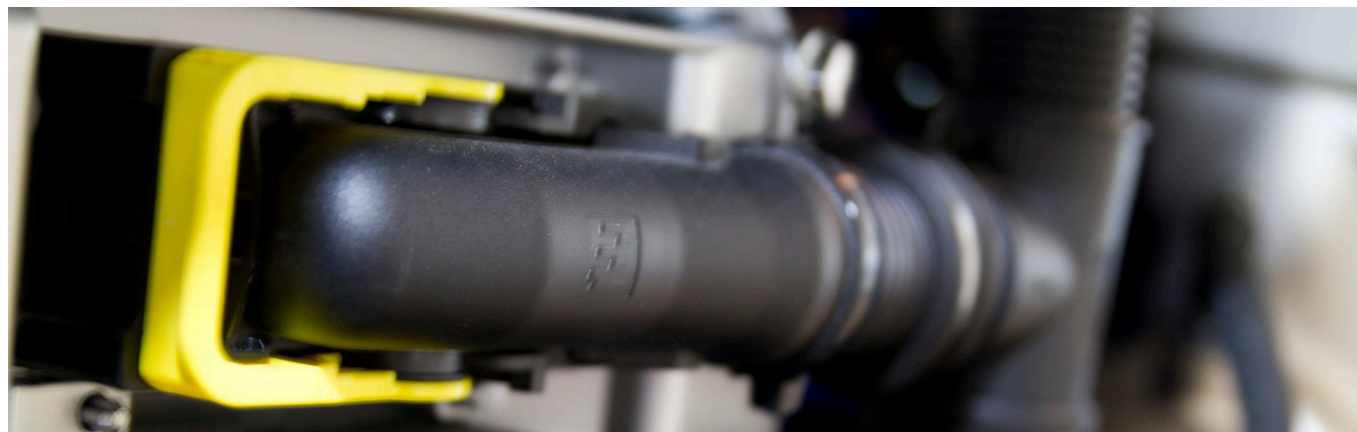
### Flexibelt för vem?

Vid användandet av begreppet flexibilitet är det viktigt att ifrågasätta för vem det är flexibelt. Det som är flexibelt för en part kan vara instabilt för den andra. En visstidsanställning är ofta mer flexibel för arbetsgivaren, då det för arbetstagaren kan innebära att denne endast har en viss tid med jobb garanterat. Resultatet kan bli en inlåsningseffekt då arbetstagaren inte kan eller vill söka nytt jobb eftersom man inte vet hur jobbsituationen på närvarande arbetsplats ser ut när visstidsanställningen går ut. Det finns ju en chans till förlängning. Denna inlåsningseffekt är inte vidare flexibel för arbetstagaren. Detta bör arbetsgivaren ha i beaktande vid beslut om visstidsanställningar och arbetsgivaren bör därför i god tid underrätta arbetstagaren om visstidsanställningen kommer att förlängas eller övergå i en tillsvidareanställning. Mycket talar för att arbetsgivaren värderar

flexibla anställningar högt medan arbetstagaren å sin sida sätter högt värde på flexibla arbetsuppgifter. Som arbetsgivare är det därför viktigt att se till att personalen upplever en balans mellan flexibla arbetsuppgifter och personalens möjlighet att vara flexibel arbetskraft, i form av periodvis mer eller mindre arbete.

### Arbetsplatsens betydelse

Inom olika organisationer finns det stor variation på hur flexibla anställningar och anlitanden används. Det är vanligt förekommande med tillsvidareanställningar inom statliga myndigheter och verk. Dock kan vissa avdelningar inom dessa organisationer vara mer utsatta för flexibelt arbete och då ofta vid arbetsuppgifter som IT, public relations eller grafisk design. På avdelningar som är inriktade på internationell konsultverksamhet arbetar personalen på ett flexibelt sätt. Detta gäller alla i personalstyrkan, de tillsvidareanställda och de med en mer flexibel anställning. Arbetet på arbetsplatsen sker ofta i projektform och det förekommer ofta teamwork. Det är därför viktigt att arbetsgivaren anpassar anställningsformen efter arbetsplatsens behov. Hur ser arbetsuppgifterna ut? Vad är mest förmånligt för just den här arbetsplatsen? För att maximera nyttan krävs det att det finns en väl genomförd analys bakom valet av anställningsform.



## Lojalitet

Vanligtvis är de tillsvidareanställda mer lojala gentemot arbetsgivaren än vad visstidsanställda är. Detta förklaras enklast genom att de tillsvidareanställda har ett närmare band med sin arbetsplats tack vare långvariga relationer till företag och kollegor. Fackförbund uttrycker att arbetsgivare med stor andel tillsvidareanställda ofta har personal som är mer lojal mot företaget och kan tänka sig att ställa upp i svåra tider.

En tillsvidareanställning ska vara just tillsvidare och det finns inget bestämt slut på relationen. Eftersom det idag är mycket vanligt med blandad arbetskraft i organisationen är frågan hur den flexibla arbetskraftens lojalitet ser ut. En visstidsanställd arbetstagare kan anses vara lojal mot arbetsgivaren under tiden visstidsanställningen fortlöper. Det finns däremot en risk för att arbetstagaren inte är lika lojal ju närmare slutet den tidsbestämda anställningen kommer. Detta eftersom arbetstagaren sätter sina behov först och ser sig om efter ett annat jobb om inte arbetsgivaren erbjuder förlängd visstidsanställning eller en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren bör därför vara uppmärksam på hur arbetstagarens lojalitet ser ut under tiden som visstidsanställningen fortlöper och när den närmar sig sitt slut. Lojaliteten kan också variera på grund av ålder hos

personen som är visstidsanställd. Yngre visstidsanställda kan vara benägna att känna lojalitet gentemot arbetsgivaren i mindre utsträckning än äldre visstidsanställda.

Förklaringen till detta är delvis att de unga inte vill låsa sig till en enda arbetsgivare, de kan vara lockade av att testa olika arbetsgivare, att ha arbetet tills något bättre dyker upp eller så ser de en visstidsanställning som en chans att spara ihop pengar till en längre resa. De äldre visstidsanställda tar ofta en visstidsanställning i syfte att bli tillsvidareanställda. De har vanligtvis större behov av trygghet och ser visstidsanställningen som ett första steg mot en tillsvidareanställning.

Det är därför viktigt att arbetsgivaren tidigt skapar sig en uppfattning om arbetstagarens ambitioner och framtida planer och önskemål. En lojal arbetstagare är alltid bättre än en illojal sett ur ett arbetsgivarperspektiv. Arbetsgivaren ska vara medveten om de olika anledningarna bakom en arbetstagares lojalitet, men också anstränga sig för att öka lojaliteten bland de anställda oavsett om det är tillsvidareanställda eller visstidsanställda.

För att öka lojaliteten på en arbetsplats är det viktigt att de råder en balans mellan att ge och ta från båda parter håll. Arbetsgivaren kan öka lojaliteten genom att visa de anställda att han tar deras behov

på allvar och försöker se till den anställdas bästa. Detta kan innebära att arbetsgivaren försöker se till att en äldre visstidsanställd få chans till en tillsvidareanställning om möjlighet finns, eller att erbjuda en yngre visstidsanställd återanställning i någon form efter en längre resa. Lojaliteten är också beroende på visstidsanställningens längd. Ju längre anställningstid, desto större chans att arbetstagaren känner lojalitet gentemot arbetsgivaren. Denna faktor är viktig att beakta vid bestämmandet av visstidsanställningens längd. En längre tidsperiod ger vanligtvis båda parter mer, arbetstagaren lär sig arbetet och ser om denne verkligen trivs på arbetsplatsen och delar arbetsgivarens värderingar, medan arbetsgivaren har större möjlighet till att kunna bedöma arbetstagaren och dra

större nytta av en arbetstagare som har lärt sig sina arbetsuppgifter.

## Psykologiska argument

Många arbetsgivare mår psykiskt dåligt av att behöva säga upp personal. På detta sätt är det betydligt enklare att låta en visstidsanställning löpa ut än att säga upp en tillsvidareanställd. Att säga upp en tillsvidareanställd kan ta på krafterna, dels eftersom LAS kräver en del formella åtgärder, dels för att det kan bli jobbigt att behöva meddela en anställd att denne inte längre har någon fast inkomstkälla.

Om anställningsförhållandet har varit långvarigt kan arbetsgivaren ha fått en nära relation till den anställda och det kan uppfattas som mycket tufft att ta ett beslut om uppsägning.

## JÄMFÖRELSE AV VISSTIDS- OCH TILLSVIDAREANSTÄLLNING UR ETT ARBETSGIVARPERSPEKTIV

	Fördelar	Nackdelar
Visstidsanställning	<ul style="list-style-type: none"> <li>En visstidsanställning anses vara en flexibel anställningsform.</li> <li>Det krävs inte saklig grund för att säga upp en visstidsanställd; det enda som krävs för upphörande är att låta den tidsbegränsade anställningen löpa ut.</li> <li>Arbetsgivaren slipper säga upp personal vilket kan vara psykologiskt påfrestande.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oklarheter angående anställningsformen i anställningsavtalet går ut över arbetsgivaren.</li> <li>Ett anställningsavtal med visstidsanställning går endast att säga upp om det finns en avtalad uppsägningstid eller om den anställda har begått ett grovt kontraktsbrott.</li> <li>En visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning om den anställda har arbetat hos arbetsgivaren mer än två år under en femårsperiod.<sup>5</sup> LAS.</li> <li>De visstidsanställda kan anses vara mindre lojala än de tillsvidareanställda.</li> </ul>
Tillsvidareanställning	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det är enkelt att skriva anställningsavtal eftersom tillsvidareanställning är huvudregeln och det gäller om inget annat avtalats.</li> <li>En tillsvidareanställning anses generera lojala och engagerade anställda.</li> <li>En arbetsplats med många tillsvidareanställda anses vara attraktiv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tillsvidareanställningen anses inte vara en flexibel anställningsform.</li> <li>Det är svårt att "göra sig av med" personal i lågkonjunktur.</li> <li>Det krävs saklig grund för uppsägning.</li> <li>Arbetsgivaren måste säga upp den anställda för att anställningen ska upphöra vilket kan vara psykologiskt påfrestande.</li> </ul>

**Konsekvenser av tvåårsbegränsningen**

Oavsett vilken typ av visstidsanställningen arbetsgivaren använder sig av finns det en begränsning enligt LAS att en sådan får användas i högst två år. Det är tidpunkten

för passeringen av två år som avgör i vilken omfattning arbetstagarens tjänst. Det är viktigt att arbetsgivaren har koll på under hur långt tiden visstidsanställda har arbetat eftersom arbetstagaren genom domstolen kan få rätt till en tillsvidareanställning.

**ARBETSTAGARPERSPEKTIV**

För en anställd spelar det stor roll om det är en tillsvidareanställning, det vill säga en fast anställning, eller en visstidsanställning. Skillnaderna består främst i variation av grundtrygghet, uppsägningstid, engagemang för arbetsplatsen och löneskillnader.

**Det här ska du tänka på vid uppsägning av en tillsvidareanställd vid konstaterad arbetsbrist**

- Undersök andra alternativ till uppsägning: vilket kan vara omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling.
- Förhandla med berörda arbetstagarorganisationer om vilka personer som ska sägas upp enligt turordningslistorna.
- Underrätta den anställde skriftligt om uppsägningen.
- Iaktta uppsägningstiden för varje anställd.

**Det här ska du tänka på vid uppsägning av en tillsvidareanställd på grund av personliga skäl**

- Ge först en varning till den anställde så denne har en chans att rätta sitt beteende om det är lämpligt.
- Samla bevis i form av anteckningar där den anställdes misskötsamhet beskrivs.
- Undersök om det är möjligt att omplacera den anställde till ett annat arbetsområde.
- Underrätta berörd arbetstagarorganisation om sådan företräder arbetstagaren om uppsägning på grund av personliga skäl minst två veckor i förväg.
- Underrätta berörd anställd om uppsägning på grund av personliga skäl minst två veckor i förväg.
- Underrätta den anställde skriftligt om uppsägningen.
- Iaktta uppsägningstiden.

**Det här ska du göra för att få en visstidsanställning att upphöra om den anställde har varit anställd i minst ett år under de senaste tre åren**

- Undersök andra alternativ till upphörande av anställningen: vilket kan vara erbjudande om ny anställning, tidsbegränsad eller tillsvidare.
- Underrätta den anställde och den berörda arbetstagarorganisationen om sådan företräder arbetstagaren samtidigt om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att förlängas minst en månad före anställningstidens utgång.
- Underrätta den anställde skriftligt om beskedet.

**Det här ska du tänka på när en visstidsanställning ska upphöra om den anställde har varit anställd i mindre än ett år**

- Undersök andra alternativ till upphörande av anställningen: vilket kan vara erbjudanden om ny anställning, tidsbegränsad eller tillsvidare.
- Vänta tills den avtalade anställningstiden har löpt ut.

**Grundtrygghet**

En tillsvidareanställd har helt annan grundtrygghet än en visstidsanställd. Denna grundtrygghet vilar delvis på ekonomisk grund eftersom den tillsvidareanställda har större möjlighet att exempelvis få banklån, handla på kredit och ha mobilabonnemang. Detta är betydligt svårare för en visstidsanställd, eftersom kreditgivarna inte är garanterade återbetalning då den anställde inte har en fast inkomst. Det kan också vara svårt att planera familjebilning eftersom framtiden är osvis.

Ioannis Tsoukalas har undersökt hur anställda med "flexibla anställningar" ser på sin arbetssituation. Vid en första anblick framgår det av studien att de tillfälligt anställda anser att de är relativt nöjda med sin arbetssituation. De känslomässiga och socioekonomiska erfarenheterna är övervägande positiva. Vidare kände de flesta att de tillhörde gemenskapen på arbetsplatsen. Ytterligare en aspekt som belystes i studien var att de med tillfälligt arbete ofta kände samhörighet sinsemellan, det vill säga till de andra som också var tillfälligt anställda. Detta medförde att de inte behövde känna sig annorlunda eller avvikande, vilket i sin tur resulterade i en normalitet eftersom tillfälliga arbetare var accepterade. Något som bara de tillsvidareanställda omfattades av var administrativa och sociala aktiviteter som kompetensutveckling. Företagshälsovården inom vissa banker omfattade enbart tillsvidareanställda, vilket kan uppfattas som orättvist.

Enligt studien var de tillfälligt anställda lite avvaktande vid början av sin anställning. De ansträngde sig inte i lika stor utsträckning som de fast anställda till att förbättra den sociala gemenskapen. Det ansågs också vara svårt att engagera sig i arbetet och upprätthålla en hög motivationsgrad och arbetsmoral när anställningen eller uppdraget led mot sitt slut. En personalchef summerade de tillfälligt anställdas situation enligt följande:

"De [tilfälligt anställda] kan kännas lite lite vid sidan av... Det finns också alltid en oro hos dem angående hur länge de kommer att få stanna. Det präglar deras relation till omgivningen. Man kanske är lite mer återhållsam om man inte vet att man får vara kvar på en arbetsplats. Man blir lite mer avvaktande i sina kontakter."

Resultatet av studien bekräftar att de med tidsbegränsad anställning känner sig osäkra på sin arbetssituation och de anser att de måste prestera bra. Detta för att ha chansen att få en tillsvidareanställning. Det är också viktigt att ha i åtanke vad som motiverar de tillfälliga anställningarna. Vanligtvis är de nedskärningar, omorganisationer, avhopp, sjukskrivningar, misslyckanden eller tung arbetsbelastning som orsakar behovet av att ta in tillfälligt anställd personal. Dessa situationer bidrar till att de anställda, tillsvidare- som visstidsanställda, känner stress, frustration, uppgivenhet och utmattning. Den snabba lösningen att ta in tillfällig arbetskraft är i vissa fall inte klokt i längden. De tillfälligt anställda har nog med sin otrygghet över anställningen. På toppen av det känner en del sig obekväma



på grund av den stressiga stämningen på arbetsplatsen. Det kan bli en tung börda för en tillfälligt anställd.

En motvikt till den förlorade grundtryggheten är att visstidsanställningar framförallt är en möjlighet till att få en fot in på arbetsmarknaden. Detta kan vara av stor vikt för grupper som inte har arbetslivserfarenhet eller annars inte har så lätt att få arbete så som unga, nyutexaminerade, lågutbildade eller invandrare.

En visstidsanställning uppfyller också kravet på anställningsflexibilitet då den anställda är relativt flexibel eftersom någon uppsägningstid inte behöver iakttas. En lång uppsägningstid kan vara en trygghet för den anställda men det kan också innebära en begränsning om personen i fråga vill byta arbete snabbt eller har andra planer. Sett ur ett helhetsperspektiv kan en visstidsanställning däremot anses ha ett starkare anställningsskydd än en tillsvidareanställning, eftersom en tidsbegränsad anställning inte får avbrytas i förtid med undantag för de fall det föreligger grund för avskedande. En tillsvidareanställning kan avslutas genom uppsägning där minimtiden enligt LAS är endast en månads uppsägningstid.

### Uppsägningstid

Om man vänder på myntet kan en visstidsanställning anses vara friare än en tillsvidareanställning eftersom den anställda inte har några skyldigheter gentemot arbetsgivaren efter att visstidsanställningen löpt ut. Den visstidsanställda har då möjlighet att resa eller flytta på helt andra premisser än vad en tillsvidareanställd har. En stor skillnad är således att den tillsvidareanställda har en uppsägningstid som ska iakttas. Denna uppsägningstid kan variera och

ska stå skriven i anställningsavtalet. Uppsägningstiden beror på hur länge den anställd har varit anställd hos arbetsgivaren och reglerna om uppsägningstiden finns i LAS eller i tillämpligt kollektivavtal. Den anställda är alltså skyldig att arbeta ett visst antal dagar efter uppsägningen. Konsekvensen av att inte arbeta under uppsägningstiden kan innebära att den anställda blir skadeståndsskyldig.

Ytterligare en fördel med att inte ha en tillsvidareanställning är om den anställda inte vill riskera att behöva säga upp sig. Det kan vara psykologiskt påfrestande att säga upp sig eftersom det kan medföra känslor av skuld och skam då man anser sig svika arbetsgivaren. För unga anställda eller anställda som inte vet hur framtiden ser ut kan det vara en fördel att vara visstidsanställd eftersom man vill ha goda referenser och inte ge arbetsgivaren ett opålitligt intryck. En visstidsanställd kan vilja avsluta anställningen för att söka andra jobb eller för att resa och sedan återvända till samma arbetsplats. Genom att ha en visstidsanställning läggs en del av skulden för att anställningen upphörde på arbetsgivaren.

### Engagemang

Det kan också förekomma en skillnad i arbetsglöd och intresse i företaget, beroende på om den anställda har en tillsvidareanställning där man vet att ens egen position gynnas av att det går bra för företaget eller om man endast är anställd för en kortare period. Inom vissa företag finns även bonussystem som gynnar anställda som arbetar under en längre period. Å ena sidan kan en tillsvidareanställning vara en trygghet för den anställda, vilket kan innebära att den anställda lutar sig tillbaka och inte anstränger sig mer än nödvändigt. Å andra sidan kan den tillsvidareanställda ha större utrymme

## JÄMFÖRELSE AV VISSTIDS- OCH TILLSVIDAREANSTÄLLNING UR ETT ARBETSTAGARPERSPEKTIV

### Fördelar

### Nackdelar

#### Visstidsanställning

- En visstidsanställning kan anses ha ett starkare anställningsskydd än en tillsvidareanställning eftersom en tidsbegränsad anställning inte får avbrytas i förtid med undantag för de fall det föreligger grund för avskedande.
- En visstidsanställning är en möjlighet till att få en fot in på arbetsmarknaden.
- En visstidsanställning kan på sikt leda till en tillsvidareanställning.
- En visstidsanställd behöver inte säga upp sig.
- En visstidsanställning kan anses vara fri då den anställda inte behöver iakttas någon uppsägningstid.
- Även om de med visstidsanställning inte känner samhörighet med de tillsvidareanställda på arbetsplatsen känner de ofta samhörighet sinsemellan.

#### Tillsvidareanställning

- Det är lättare få exempelvis bostadslån, ett förstahandskontrakt på en hyresrätt, mobilabonnemang eller handla på kredit.
- Det kan vara lättare att motivera sig och engagera sig för att påverka arbetsgivarens utveckling och affärsrörelse eftersom arbetet är långvarigt.
- Som tillsvidareanställd har du bättre förutsättningar att få en högre månadslön än en visstidsanställd.
- Som tillsvidareanställd känner du att du har en trygg anställning.
- Som tillsvidareanställd kan du erbjudas mer förmåner än en visstidsanställd.

- Det kan vara problematiskt att få exempelvis banklån, förstahandskontrakt på en lägenhet, handla på kredit och ha mobilabonnemang.
- Det kan vara svårt att planera familjebilning eftersom framtiden är ovisst.
- Som visstidsanställd räknas du inte som en "riktig" anställd, då du kan exkluderas från administrativa och sociala aktiviteter som kompetensutveckling.
- I vissa företag omfattar inte företagshälsovården visstidsanställda.
- Det kan vara svårt att engagera sig i arbetet och upprätthålla en hög motivationsgrad och arbetsmoral när anställningen lider mot sitt slut.
- Det kan vara svårt att motivera sig och engagera sig för att påverka arbetsgivarens utveckling och affärsrörelse eftersom arbetet är kortvarigt.
- Som visstidsanställd kan du känna dig osäker på din arbetssituation och att du måste prestera bra.
- Som visstidsanställd har du sämre förutsättningar att få en högre månadslön än en tillsvidareanställd.
- En tillsvidareanställning kan anses vara begränsande då den anställda måste iakttas uppsägningstiden.
- Den tillsvidareanställda kan bli skadeståndsskyldig om denne inte arbetar under uppsägningstiden.

för att påverka arbetsgivarens utveckling och affärsrörelse, vilket bidrar till att arbetstagarna känner mer engagemang för arbetsgivaren och investerar sin glöd i företaget.

Ivissutsträckningkanenvisstidsanställdvisa mer engagemang än en tillsvidareanställd, eftersom den förstnämnde har satt mycket mer på spel. En visstidsanställning kan på sikt leda till en fast anställning och den visstidsanställda kan därför anstränga sig maximalt för att visa framfötterna på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis kan både den tillsvidareanställda och den visstidsanställda visa stort engagemang för arbetsgivaren, skillnaden ligger i drivkraften hos de två skilda grupperna. De visstidsanställda har ständigt något att bevisa och en del vill göra avtryck hos arbetsgivaren genom att anstränga sig maximalt under tiden som personen är anställd. De tillsvidareanställda engagerar sig eftersom de stödjer arbetsgivarens

värderingar och affärsidé och känner att de har förtroende från sin arbetsgivare. De har en långvarig relation som bygger på att ge och ta.

#### Löneskillnad

Som tillsvidareanställd har du bättre förutsättningar att få en högre månadslön än en visstidsanställd. Detta beror på många faktorer trots att arbetsuppgifterna i stort sett är de samma. Anledningen till löneskillnaden kan vara att de fast anställda har rätt till löneförhandling, något som de visstidsanställda vanligtvis inte har under anställningsavtalets tid. Vidare kan de tillsvidareanställda få mer ansvar och därigenom höja sin lön ytterligare, eftersom arbetsgivaren hellre satsar på en arbetstagare som arbetar i en längre period. Arbetsgivaren vet ofta vad de tillsvidareanställda går för eftersom de har haft chans att bygga en långvarig relation sinsemellan, något som inte finns i den visstidsanställdes fall.

# vikariat vs provanställning



# ARBETSGIVARPERSPEKTIV

## Skillnader mellan anställningsformerna

Anställningsformerna skiljer sig åt på så sätt att de är tänkta att användas för olika syften. En provanställning ska användas för att prova den anställda innan anställningen går över i en tillsvidareanställning. Ett vikariat ska istället användas i syfte att ersätta en ordinarieanställd som av någon anledning inte kan arbeta. En stor skillnad är också att det är betydligt lättare att låta en provanställning upphöra än ett vikariat. Som huvudregel kan en provanställning avslutas omedelbart. Det finns möjlighet för parterna att avtala om ömsesidig uppsägningstid i en provanställning, men detta innebär inte att arbetsgivaren måste uppfylla kravet på saklig grund för uppsägning.

En provanställning kan avbrytas om besked lämnas två veckor innan upphörandet medan ett vikariat inte kan upphöra förrän anställningsavtalet löper ut, under förutsättning att det inte finns ömsesidig uppsägningsrätt och att det inte föreligger grund för avskedande. När arbetsgivaren har fattat ett beslut om att provanställningen ska upphöra ska arbetsgivaren varsla den berörda lokala arbetstagarorganisationen, om sådan företräder arbetstagaren, samtidigt som underrättelse till arbetstagaren sker.

Om den visstidsanställda vikarien har varit anställd i minst ett år under de senaste tre åren ska arbetsgivaren underrätta den anställda och den berörda arbetstagarorganisationen, om sådan företräder

arbetstagaren, samtidigt om att vikariatet inte kommer att förlängas, minst en månad före anställningstidens utgång. Underrättelsen till den anställda ska ske skriftligt, (15, 30 a, 31 § LAS).

En konsekvens av arbetsgivarens passivitet är att en provanställning efter sex månader automatiskt övergår i en tillsvidareanställning om arbetsgivaren inte agerar. Detta är alltså en riskfaktor vid provanställning. I fråga om ett vikariat är detta inte fallet, vid slutdatumet upphör anställningen utan att arbetsgivaren behöver agera. Dock ska arbetsgivaren vara vaksam på regeln att arbetstagarens anställning övergår från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning om den anställda har arbetat hos arbetsgivaren mer än två år under en femårsperiod, (5-6 §§ LAS).

## Likheter mellan anställningsformerna

Arbetsgivaren har möjlighet att prova en anställd genom olika former av anställningar. Den vanligaste för detta ändamål är provanställning, med en maxtid på sex månader enligt LAS. Vikariat kan skilja sig i längd då maxtiden för ett vikariat enligt LAS kan vara två år, om arbetstagaren har arbetat sammanlagt två år under en femårsperiod.

Trots de olika syftena med anställningsformerna kan arbetsgivaren ha en dold agenda för att se vad vikarien går för, och om allt stämmer kan vikarien erbjudas en tillsvidareanställning efter vikariatets utgång. Likheten mellan de båda olika anställningsformerna är därför att de kan användas för att se hur den

anställda fungerar i arbetet.

Andra likheter är att anställningsformerna som huvudregel inte kräver uppsägningstid, att arbetsgivaren

vanligtvis kan satsa mindre resurser på tidsbegränsat anställda och att anställningarna är flexibla.

# ARBETSTAGARPERSPEKTIV

## Skillnader mellan anställningsformerna

En provanställd är anställd i syfte att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning. Detta är inte fallet vid en anställning som vikarie då syftet istället är att anställa en vikarie för att täcka upp för en ordinarie anställd som inte är i tjänst. Ur detta perspektiv anses provanställningen vara en tryggare anställningsform eftersom efter sex framgångsrika månader kan anställningen bli en tillsvidare. Därmed inte sagt att så alltid är fallet. Ett vikariat kan på många sätt vara en tryggare anställningsform eftersom den anställda är garanterad arbete minst den avtalade perioden. För de fall arbetsgivaren väljer att säga upp personal är det troligt att det är de provanställda som får gå först.

## Likheter mellan anställningsformerna

Den största likheten mellan de båda anställningsformerna är att de är osäkra, sett ur den anställdes perspektiv. Den anställda är inte garanterad arbete längre än sex månader i fråga om provanställning och inte längre än vikariatets tid. Anställningsformerna kan på gott och ont kallas flexibla eftersom den anställda kan avsluta anställningen så fort avtalstiden för vikariatet har löpt ut och vid en provanställning avsluta anställningen genom att underrätta

arbetsgivaren två veckor i förväg, enligt LAS. Det senare gäller dock inte om ömsesidig uppsägningstid har avtalats.

En annan likhet är att arbetsgivaren kan satsa mindre resurser i form av exempelvis utbildning och sociala aktiviteter på de provanställda och vikarierna eftersom de inte är garanterade att stanna länge på arbetsplatsen.



# vikariat och säsonganställning VS timanställning

## ARBETSGIVARPERSPEKTIV

### Skillnader

Vid en jämförelse mellan vikariat, säsonganställning och timanställning är det viktigt att ta hänsyn till olika faktorer. Det som i folkmun kallas för timanställning är egentligen en allmän visstidsanställning enligt LAS. Timanställningen får således användas utan begränsning under två år om inte gällande kollektivavtal föreskriver annat. Vikariat och säsonganställning är dock anställningsformer enligt LAS och det är viktigt att veta inom vilken kategori en viss typ av anställningsform hamnar inom. Den stora skillnaden är att en timanställning är mer flexibel anställningsform än vikariat och säsonganställning. Ett vikariat innebär att vikarien i stort sett har samma arbetstider som den ordinarie anställde som är ur tjänst. Vikarien är således garanterad arbete under vikariatets längd. Det finns däremot inget som hindrar att vikarien utöver vikariatet arbetar på timmar.

En säsonganställning löper under den period som arbetsuppgifterna finns. Arbetets period beror oftast på naturens växlingar eller andra liknande orsaker. Säsongarbete förekommer vanligtvis i branscher som anläggningsarbete, jordbrukellerturism. En timanställning kan däremot anpassas efter verksamhetens behov och en timanställd är inte garanterad "sina" timmar om inte detta uttryckligen står i anställningsavtalet. Arbetsgivaren bör vara noga med att kolla upp om timanställning är okej enligt rådande kollektivavtal, eftersom timanställning inte är något som berörs av den arbetsrättsliga lagstiftningen, (5 § LAS). En skillnad mellan vikariat och säsonganställning är att för att ha ett vikariat krävs det att anställningen består

tills tjänstens ordinarie anställd kommer tillbaka i arbete, eller om den ordinarie anställde har slutat, tills någon ny tillträder tjänsten. Det innebär att vikarien ska "ersätta" någon annan anställd. Detta krävs inte för säsonganställning

En viktig skillnad mellan de tre anställningsformerna är att arbetsgivaren inte kan få vikariatet eller säsonganställningen att upphöra om inte det finns en ömsesidig uppsägningstid i anställningsavtalet. Avtalet löper som huvudregel under den avtalade perioden. Detta under förutsättning att grund för avskedande inte föreligger, för arbetsgivaren kan alltid avskeda en anställd. I fråga om timanställning behöver arbetsgivaren inte aktivt säga upp den timanställda, det räcker att helt enkelt inte ta in personen på fler timmar. Således kan arbetsgivaren avsluta timanställningen omedelbart om detta är tillåtet enligt gällande kollektivavtal.

### Likheter mellan anställningsformerna

Dessa tre anställningsformer är relativt flexibla, sett ur ett arbetsgivarperspektiv. Timanställningen är dock mer flexibel än vikarieanställningen och säsonganställningen. En nackdel som de tre anställningsformerna har är att det finns risk att de anställda på timmar, vikariat och över säsong inte är lojala. Detta eftersom anställningen kan ses som högst tillfällig. Det är också en nackdel att de anställda vanligtvis inte har någon långvarig relation till arbetsgivaren, vilket kan få konsekvensen att de inte anstränger sig maximalt på arbetet och inte heller kommer in i arbetsuppgifterna på samma sätt som en tillsvidareanställd.

# ARBETSTAGARPERSPEKTIV

## Skillnader mellan anställningsformerna

En skillnad är att en timanställd vanligtvis inte är garanterad arbete om inte detta uttryckligen står i anställningsavtalet. Det innebär att en timanställd kan arbeta olika mycket månad till månad, beroende på arbetsgivarens behov. Detta är inte fallet vid vikariat då den anställde ofta har ett schema att följa, med garanterade arbetstimmar. Detsamma gäller för säsongsanställda. Skillnaden är alltså att en timanställd har en sämre trygghet i sin anställning än vad en vikarie och en provanställd har.

## Likheter mellan anställningsformerna

En slående likhet är att alla tre anställningsformerna är mer eller mindre osäkra, eftersom de löper på begränsad tid. Konsekvensen av dessa osäkra anställningsformer är att den anställde har svårt att veta hur stor möjligheten till fortsatt arbete är. Detta påverkar dels arbetslivet där den anställde kan ha vårt att motivera sig på grund av osäkerheten, dels privatlivet då det kan bli svårt att få lån, handla på kredit, skaffa mobilabonnemang eller skaffa familj.



Gemensamt för alla anställningsformer är att de anställda är berättigade sjuklön, pension med mera. De anställda är också försäkrade på samma sätt oavsett anställningsform, om arbetsgivaren har kollektivavtal. Om kollektivavtal saknas är det upp till den anställde att titta över arbetsgivarens försäkring.

## Att tänka på vid anställning

### Anställningsavtal

Du ska få ett skriftligt anställningsavtal. Detta avtal har du rätt att få inom en månad från påbörjad anställning. Av anställningsavtalet ska det framgå information om arbetstid, lön, semester, anställningsform, arbetsuppgifter med mera. Detta avtal är viktigt för att du ska kunna bevisa dina rättigheter.

### Kollektivavtal

Du ska kontrollera om arbetsgivaren har kollektivavtal och om så är fallet bör du läsa igenom det. Kollektivavtalet kan reglera övertidsersättning, traktamente, tjänstepension, olika försäkringar, längre semester med mera. För de fall kollektivavtal saknas får du själv kolla upp vad som gäller beträffande framförallt försäkringar på arbetsplatsen.

### Löneförhandla

Du ska löneförhandla. Arbetsgivaren ska ge dig en motivering till den lön du erbjuds. Om du inte är helt nöjd med din lön, be om en ny löneförhandling inom ett visst antal månader. Det är viktigt att ha överenskommelsen skriftligt.

### Sommarjobb

Inför sommartider lägger LO mer resurser på "Fackets hjälptelefon" och på hemsidan [www.ung.lo.se](http://www.ung.lo.se) för att hjälpa dig som har frågor om ditt sommarjobb. Frågorna kan röra vilka rättigheter du har i egenskap av sommarjobbare eller hur du ska lösa ett problem som har uppstått på grund av din anställning. Sommarjobbaren har rätt till semesterersättning som betalas ut tillsammans med sista löneutbetalningen eller löpande under perioden.

### Obetalda provjobb och "solskensavtal"

Var uppmärksam på att arbetsgivaren inte utnyttjar dig och enbart har dig för gratis arbetskraft. Se därför upp för provjobb som är obetalda. Var också på din vakt i fall arbetsgivaren har så kallade "solskensavtal", vilket innebär att du inte får jobba och inte får lön när det är sämre väder.

### Rätt skatt

Arbetsgivaren ska alltid betala skatt för sina anställda. För sommarjobbarens del behöver denne inte betala skatt om denne tjänar under 18 200 kronor. Beställ skatteverkets blankett SKV 430 och ansök om skattejämkning. Det är bra att du som anställd tittar över så att arbetsgivaren använder sig av rätt skattesats på dig. Om inte så sker kan det resultera i att du får skatteåterbärning eller att du får betala tillbaka en summa pengar till skatteverket.

### Arbetsmiljö och säkerhet

gå alltid igenom gällande säkerhetsföreskrifter och se till du använder skyddsutrustning. Det finns särskilda regler för hur ungdomar får arbeta. Läs mer om detta på [www.av.se](http://www.av.se).

### Sjuklön

Vid en anställning som varar längre än en månad har den anställde rätt till sjuklön. Sjukanmälan sker på samma sätt som för övrig personal. Arbetsgivaren betalar sjuklön för de första 14 dagarna minus en karensdag. Efter 14 dagarna kan sjukpenning från försäkringskassan betalas ut.

# anställa vs anlita bemanningsföretag

## ARBETSGIVARPERSPEKTIV

Vid en jämförelse mellan att ha anställd eller inhyrd personal är det viktigt att ta hänsyn till olika faktorer. Faktorerna berör juridiska, ekonomiska och psykologiska frågeställningar. Nedan kommer den organisatoriska uppdelningen beskrivas i bemanningsstrukturen och denna jämförs sedan med de mer traditionella anställningsformerna tillsvidare- och visstidsanställning.

### **Två- och trepartsrelation**

Vid anställning av personal föreskriver LAS att huvudregeln är tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning bygger på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, det vill säga en tvåpartsrelation. Om visstidsanställning ska gälla ska det särskilt anges i avtalet, ett otydligt avtal tolkas till fördel för en tillsvidareanställning. En visstidsanställning, i likhet med tillsvidareanställning, bygger på ett tvåpartförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett alternativ till att anställa är att hyra in arbetskraft genom bemanningsföretag. Till skillnad från föregående bygger den här lösningen på en trepartsrelation mellan kundföretaget, bemanningsföretaget och arbetstagaren. Att hyra in arbetskraft är idag en vanlig anlitandeform som har både likheter och skillnader med de traditionella anställningarna.

### **Förhållandet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget**

Affärsidén för bemanningsföretaget bygger på att hyra ut personal till kundföretaget för att tillgodose kundföretagets behov av flexibilitet i arbetsstyrkan. Inhyrd arbetskraft blir således ett sätt för kundföretaget att kunna ställa om i hög- och lågkonjunktur. Bemanningsföretaget ansvarar dels för att uppnå ett gott samarbete med kundföretagen, dels för att tillfredsställa de anställdas behov av trygghet i sin arbetssituation.

### **Bemanningsföretaget bär arbetsgivaransvaret**

Personal som bemanningsföretaget erbjuder som arbetskraft är anställda hos bemanningsföretaget. Arbetstagaren har ett anställningsavtal med bemanningsföretaget men arbetar i andra företags lokaler. Eftersom det är bemanningsföretaget som är arbetsgivare är de ansvariga för exempelvis arbetsskador, ledighet, sjukfrånvaro och misskötsamhet. Anställningen kan vara tillsvidare eller tidsbegränsad. Den anställda är således endast knuten till bemanningsföretaget precis som en arbetstagare som är anställd hos ett företag där den också arbetar. Skillnaden för en bemanningsanställd är att personen i fråga arbetar hos kundföretaget men är anställd hos bemanningsföretaget.

### **Kontroll av arbetsmiljön, ett delat ansvar**

Bemanningsföretaget har som arbetsgivare huvudansvaret för att arbetsmiljölagen följs, ett ansvar som inte kan förhandlas bort. Bemanningsföretaget övertar då den delen av "kontroll" av arbetsmiljön som kundföretaget annars skulle haft i jämförelse med om de istället hade valt att anställa personal. Det är inte vanligt att kundföretaget väljer att bemanna sin verksamhet till 100 procent med bemanningsanställda vilket gör att kundföretagetharkvardenkontrollerande delen av arbetsmiljön för övrig anställd personal. I praktiken leder det till att den egentliga ansvarsfördelningen suddas ut.

De förändringar som behöver göras för att förbättra arbetsmiljön för de anställda hos kundföretaget gynnar även den anlitate personalen som är anställd hos bemanningsföretaget. Det är dock viktigt att poängtera att bemanningsföretaget har ett ansvar för kontrollen av arbetsmiljön oavsett om kundföretaget väljer att vidta kontrollerande åtgärder eller inte. Den här distinktionen blir aldrig aktuell om kundföretaget endast väljer att ha anställd personal. De ansvarar då enkelt sagt för allt som sker på arbetsplatsen och de har ansvaret för att kontrollera arbetsmiljön för alla anställda.

### **Förbättring av arbetsmiljön vilar på kundföretaget**

När det gäller att förändra arbetsplatsen för att säkerställa en förbättrad arbetsmiljö så är det kundföretaget som bär ansvaret. En förändring kanske på kundföretagets egna initiativ eller via bemanningsföretagets påpekande. Då det råder ett delat ansvar på arbetsmiljöområdet uppstår det ibland gråzoner där det inte är säkert vem som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Enkelt beskrivet anser Heidi Ström, personalchef på Volvo Bussar AB i Borås fabriken, att Volvo har ansvaret för det förebyggande arbetet med arbetsmiljön och bemanningsföretaget har ansvaret för efterarbetet, bestående av exempelvis rehabilitering efter en arbetsolycka. Kundföretaget har inget ansvar över att få tillbaka sjukskriven personal till arbetsplatsen igen utan det ansvaret bär bemanningsföretaget i form av arbetsgivaransvar. Arbetsgivare i en tvåpartsrelation, som har sin personal arbetande hos sig, bär således hela ansvaret för arbetsmiljön, från förebyggande till rehabiliterande åtgärder. Här är det således en skillnad i att anlita personal genom bemanningsföretag eller att knyta personalen direkt till sig genom en

tillsvidareanställning.

Angående arbetsmiljön kan det sammanfattningsvis sägas att bemanningsföretaget har ansvaret för kontrollen av arbetsmiljön för den personalen som hyrs ut samt att de har ansvaret för de rehabiliterande åtgärderna för att få tillbaka personal i arbete. Genom att anlita personal, istället för att tillsvidareanställa, så undviker således kundföretaget det ansvaret. Men som beskrivits ovan blir det egentligen endast de rehabiliterande åtgärderna som överlämnas till bemanningsföretaget eftersom ansvaret för kontroll av arbetsmiljön kvarstår för den egna personalen.

### **Kundföretagets förhandlingskyldighet**

Kundföretaget ska alltid förhandla med facket innan kundföretaget anlitar ett bemanningsföretag. Även för de fall kundföretaget vill hyra in arbetskraft tillfälligt eller att arbetet kräver särskild sakkunskap har kundföretaget en förhandlingskyldighet om de väljer att anlita ett bemanningsföretag. För det fall kundföretaget inte fullgjort sin förhandlingskyldighet korrekt kan facket begära skadestånd. Det ska poängteras att det saknar betydelse om den inhyrda personalen har en tillsvidareanställning eller visstidsanställning hos bemanningsföretaget, MBL-förhandlingar ska genomföras oavsett, (38, 54-55 §§ MBL).

### **Facket har vetorätt**

Efter att förhandlingen angående att anlita personal är genomförd och kundföretaget bestämt sig för att nyttja personal från ett bemanningsföretag har facket vetorätt. Vetorätten innebär att för de fall det kan antas att lag eller kollektivavtal åsidosätts

eller för det fall att handlingen strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde kan facket lägga in sitt veto. Kundföretaget kan bli skadeståndsskyldigt om de försummar vetoförklaringen. Beloppet ska vara så pass kännbart att det inte är lönsamt att åsidosätta vetot. Själva avtalet som strider mot vetoförklaringen är dock giltigt, (38-39 §§ MBL).

### **Förhandlingskyldighet vid anställande**

Arbetsgivare som vill anställa personal tillsvidare behöver inte förhandla med facket. Det är dock skillnad om ett företag vid upprepade tillfällen vill anställa någon på visstid. LAS föreskriver att om den anställda har arbetat sammanlagt två år under en femårsperiod har arbetstagaren rätt att erhålla en tillsvidareanställning. Regeln medför begränsning i den längd arbetsgivaren kan återanställa på visstid men ingen förhandling med facket behöver genomföras. Det är dock viktigt att undersöka vad gällande kollektivavtal på arbetsplatsen föreskriver om upprepade visstidsanställningar. IF Metall föreskriver exempelvis i sitt kollektivavtal att arbetsgivaren fritt kan anställa på visstid upp till sex månader utan att förhandla med facket. Önskar arbetsgivaren dock förlänga avtalet på visstid ytterligare sex månader så krävs fackets godkännande, (5 § LAS).

### **Lojalitetsplikt och företagshemligheter**

I trepartsrelationen gäller lojalitetsplikten mellan den anställda och arbetsgivaren, i det här fallet mellan bemanningsföretaget och den bemanningsanställda. Således är det kundföretaget som utsätts för risken att den uthyrde personen är illojal. Det är därför viktigt att särskilja mot vem den anställda har en lojalitetsplikt. För att

undvika denna sorts problemställningar är det direkt lämpligt att i avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag se över klausuler som reglerar den anlitate personalens tystnadsplikt.

### **Arbetstagarens arbetsmoral mot företaget**

I valet mellan att anställa eller anlita genom bemanningsföretag bör även arbetstagarens arbetsmoral diskuteras. Arbetsmoral kan vara dels en personlig egenskap, delsett resultat av sin anställning. Tryggheten i en tillsvidareanställning kan medföra att arbetstagaren känner större samhörighet och vilja att förändra företaget i positiv riktning. De visstidsanställda kan anses vara mindre lojala än de tillsvidareanställda eftersom de inte vet om de kommer få förlängt eller chans till en tillsvidareanställning. Eftersom visstidsanställningarna kan löpa endast ett par månader behöver arbetstagaren ganska snart se sig om efter nya arbetsmöjligheter. Ur detta perspektiv är frågan om det är mer effektivt för arbetsgivaren att anlita genom bemanningsföretag där den anställda faktiskt har en tillsvidareanställning än att på egen hand visstidsanställa med risk för att den tillfälligt anställda har sviktande arbetsmoral. Även om den bemanningsanställda kortvarigt arbetar hos kundföretaget har denne en tillsvidareanställning i bemanningsföretaget, vilket talar för att den anställdes arbetsmoral kan vara hög då relationen med arbetsgivaren är långvarig.

### **Flexibilitet i form av bemanningsanställda eller genom tillsvidareanställda**

Den största och mest framträdande fördelen med att anlita ett bemanningsföretag är att kravet på

flexibilitet i arbetsstyrkan inom företaget blir tillgodosett. En förutsättning för att företag ska stå sig i den globala konkurrensen är att organisationen är flexibel. Kundföretagen använder bemanningsföretagen som ett verktyg för att öka flexibiliteten och göra företaget mer marknadsanpassat. Idag kan företag och organisationer på ett flexibelt sätt hantera

konjunkturförändringar och arbetstoppar med hjälp av inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag. Anställning tillsvidare är inte tillräckligt flexibla och anpassade för att kunna hantera dessa svängningar. Ur denna synvinkel anses det att de stelbenta reglerna på arbetsmarknaden orsakat att företag ser bemanningsföretag som en lösning

## JÄMFÖRESLE AV ATT HYRA IN ARBETSKRAFT OCH ATT ANSTÄLLA UR ETT ARBETSGIVARPERSPEKTIV

### Fördelar

- Bemanningspersonal kan minskas redan dagen därpå
- Bemanningspersonal kan börja arbeta på kort varsel
- Inget arbetsgivaransvar
- Delad arbetsmiljökontroll
- Den inhyrda personalen kan överrekryteras vid behov
- Behöver inte ta de negativa besluten om uppsägning, vilket är psykologiskt befriande
- Undviker negativ publicitet i media under lågkonjunktur eftersom personal inte behöver sägas upp

### Nackdelar

- Det är vanligtvis dyrare
- Brist på lojalitet och engagemang bland de bemanningsanställda
- Risk för ett A- och B-lag på arbetsplatsen
- Beroendeställning till bemanningsföretaget
- Krävande MBL-förhandlingar

### ATT TÄNKA PÅ

Överväg för- och nackdelar  
Välj ett auktoriserat bemanningsföretag  
Påbörja MBL-förhandlingar med facket i ett tidigt skede

vid kraftiga konjunktursvängningar. Det råder efterfrågan på flexibilitet och snabbhet vid behov av att minska eller öka antalet arbetare och att samtidigt kvarhålla kompetensen.

### Flexibilitet i form av bemanningsanställda eller visstidsanställda

Att hyra in bemanningsföretag istället för att anställa någon tillsvidare medför självfallet en högre nivå av flexibilitet. Det är däremot inte lika självklart

att bemanningsalternativet är mer fördelaktigt än att anställa på visstid. Den avgörande skillnaden mellan de båda alternativen är flexibiliteten på kort sikt. Bemanninglösningen ger den fördelen att ställa om arbetsstyrkan från en dag till en annan eller från en vecka till en annan. Visstidsanställningen kan visserligen skrivas på en månad men det är vanligare med längre anställningstider än så, exempelvis på fyra till sex månader. Under den här perioden har inte arbetsgivaren möjligheten att säga upp

den visstidsanställda utan anställningen avslutas när anställningstiden löpt ut. Frågan är dock hur konjunkturkänslig verksamheten är på så kort sikt, från en vecka till en annan. Kan verksamheten planeras utifrån halvårsperspektiv är visstidsanställningen ingen nackdel utan kanske snarare en fördel eftersom den bemanningsanställda kostar mer än den visstidsanställda. Visstidsanställningen har dock den begränsningen att den inte kan förlängas gång på gång. Exempelvis så stadgar IF Metalls kollektivavtal att deras godkännande krävs om ett företag vill anställa någon på visstid ytterligare sex månader utöver de sex månader som redan genomförts. På Borås Bussar AB har facket varje vecka kontakt med bemanningsföretag för att bestämma beläggningen av personal för veckan därefter. Med hur många dagars förvarning kundföretaget behöver meddela bemanningsföretaget angående neddragande av eller tillökning

av personal regleras i avtal dem emellan.

### Uppsägning

Som beskrivits ovan bygger anställning-savtalet på en tillsvidare- eller en tidsbe-gränsad anställning. Uppsägning eller upphörande av anställningarna skiljer sig åt. Det är bemanningsföretaget som tar beslutet om de bemanningsanställda ska sägas upp från sina tillsvidare-anställningar eller inte få förlängt på sina visstidsanställningar. Det är således inte kund-företaget som gör den bedömningen. Kundföretagets behov av den anlitaende personalen kan gå ned eller upphöra. För de bemanningsanställda kan ändå anställningen hos bemanningsföretaget fortlöpa men den anställda placeras ut på en ny arbetsplats, det vill säga på ett nytt kundföretag.

## ARBETSTAGARPERSPEKTIV

Att vara anställd hos ett bemanningsföretag skiljer sig mot att ha en traditionell anställning. Med traditionell anställning åsyftas en tillsvidare- eller en tidsbegränsad anställning hos ett företag där arbetet också utförs. Att arbeta hos sin arbetsgivare för med sig en viss grundtrygghet. Som anställd vet du vart du ska jobba, när du ska jobba och med vilka du ska jobba. Att vara bemanningsanställd innebär att du har ett anställningsavtal med bemanningsföretaget men utför arbetet hos ett annat företag. Du kan ha en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning hos bemanningsföretaget, skillnaden ligger i vart du utför ditt arbete.

### Personlighet och livssituation

Samarbetet mellan arbetstagaren och bemanningsföretaget bygger på ett anställningsavtal. Tjänsten kan innefatta en tillsvidareanställning eller en anställning på visstid. Arbetsgivaren är således bemanningsföretaget och inte kundföretaget där jobbet utförs. Eftersom

idén bygger på en trepartsrelation mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den anställda ställer det vissa krav på den anställdes personlighet. Bemanningen bygger på att arbetstagaren som resurs ska vara flexibel, ena dagen kan ett jobb utföras på en arbetsplats och dagen därpå



på en annan. En avgörande fördel för kundföretaget när de anlitar arbetskraft genom ett bemanningsföretag är att de kan reglera sin arbetsstyrka utefter den rådande konjunkturen.

Bemanningsanställningen medför därför ett krav på att arbetstagaren kan hantera nya arbetsplatser, möten med nya kollegor och skiftande arbetstider. Det här är en väsentlig skillnad till att ha en anställning direkt hos ett företag där jobbet också utförs. Det kan ställas krav på dig som bemanningsanställd att du är flexibel vad gäller arbetsplats och arbetstider, något som inte bara du personligen påverkas av utan också din familj. Det finns en risk att som bemanningsanställd bli betraktad som andraklassens arbetare i jämförelse med tillsvidareanställda på arbetsplatsen. Även visstidsanställningen kan medföra en liknande situation. Anställningarna kan dock ses som en chans att få in foten på arbetsmarknaden och eventuellt en chans till en tillsvidareanställning.

### Se över ditt anställningsavtal

Som bemanningsanställd bygger anställningen på en tillsvidare- eller en visstidsanställning. Enligt LAS är huvudregeln tillsvidareanställning men avtal om visstid kan träffas vid överenskommelse. Lagen medför att en sammanlagd arbetad tid på två år under en femårsperiod ger den anställde rätt till en tillsvidareanställning.

Det är dock viktigt att se över vad kollektivavtalet på arbetsplatsen säger eftersom reglerna i LAS kan förhandlas om. Anställningsavtalet ska också innehålla information om vilka tider du ska vara tillgänglig för bemanningsföretaget samt inom vilket geografiskt område du kan placeras inom.

### Lön och andra förmåner

Lönen som bemanningsanställd baseras på genomsnittligt förtjänstläge (GFL) och betalas ut av bemanningsföretaget. Lönen är baserad på det genomsnittliga löneläget på kundföretaget för samma arbetsuppgifter som du utför. Beträffande andra ersättningar som ob- och övertidsersättningar ska du erhålla ersättningsnivån som framgår av aktuellt kollektivavtal. För de fall du genomför beordrad utbildning får du betalt genom personlig lön. Du är även berättigad till rese- och traktamentsersättningar enligt normalbeloppet som fastställs av Skatteverket. Det är alltså viktigt att du är väl införstådd med att din lön kan variera beroende på vilket kundföretag du arbetar på och vilka arbetsuppgifter du har. Som traditionellt anställd framgår lönen av ditt anställningsavtal och gällande kollektivavtal. Är du osäker på om du får rätt lön och förmåner bör du kontakta din fackförening.



### Garantilön

För de fall du som bemanningsanställd inte är uthyrd och således inte arbetar under en period är du ändå garanterad en viss lön, så kallad garantilön. Garantilönen ser olika ut inom olika branscher. Det finns möjlighet för dig att avböja ett uppdrag med bibehållen lön om du har särskilda skäl. De särskilda skälen kan vara bland annat medicinska. Det görs en individuell bedömning i varje enskilt fall och bemanningsföretaget kan komma att begära ett läkarintyg.

### Ledighet

Som traditionellt anställd sköter din arbetsgivare frågor kring ledighet, och precis samma sak gäller för en bemanningsanställd. All form av beviljande av ledighet hanteras av bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare. På liknande sätt är det med sjukanmälningar och utbetalning av sjuklön. Ersättning för exempelvis semester, sjukdom, vård av barn och tjänstledighet betalas ut enligt lag och frågor om detta ställs till arbetsgivaren.

### Arbetsmiljöansvar

Skulle du som bemanningsanställd råka ut för en arbetsskada är det viktigt att underrätta både bemanningsföretaget och kundföretaget.

Det är bemanningsföretaget som bär rehabiliteringsansvaret men det är kundföretaget som bär ansvaret att förbättra arbetsmiljön genom olika åtgärder.

### Arbetsmarknadsförsäkringar

Det är viktigt att du vet om du är försäkrad eller inte. Om bemanningsföretaget har kollektivavtal så omfattas du av arbetsmarknadsförsäkringar. För de fall bemanningsföretaget inte har tecknat kollektivavtal är det av stor vikt att du tar reda på hur din försäkring ser ut eller om du överhuvudtaget har en försäkring. För dig som omfattas av bemanningsföretagets försäkring så ser den likadan ut för en tillsvidareanställd som för en visstidsanställd person.

### Trepartsrelationen

För dig som arbetstagare i ett bemanningsföretag är det av grundläggande betydelse att du är insatt i vad trepartsrelationen du befinner dig i innebär. Detta för att du ska veta vem som är ansvarig för de olika momenten i ditt arbete samt vem du ska vända dig till för att be om hjälp eller stöd i olika frågor. Du är anställd av bemanningsföretaget som också är din arbetsgivare. Du är sedan uthyrd till kundföretaget som är din arbetsplats så länge uppdraget varar.

## FÖR- OCH NACKDELAR MED ATT VARA BEMANNINGSANSTÄLLD

Fördelar	Nackdelar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden</li> <li>• Flexibelt jobb</li> <li>• Vidgat kontaktnät</li> <li>• Högre ingångslön eftersom den baseras på genomsnittet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andra klassens arbetare</li> <li>• Splittrat engagemang</li> <li>• Förändringar med kort varsel</li> <li>• Problem med att få rätt lön</li> </ul>

# anställa VS anlita egenföretagare

## ARBETSGIVARPERSPEKTIV

För arbetsgivaren är det stor skillnad på att anställa arbetskraft och att anlita arbetskraft i form av egenföretagare. Att anställa arbetskraft tyder ofta på en långvarig relation där den anställde står till arbetsgivarens förfogande och under arbetsgivarens kontroll. Att istället anlita arbetskraft innebär att ansvaret för de anställda och för resultatet vilar på någon annan, det vill säga en egenföretagare.

### Gränsdragningsproblematik

Det finns en gränsdragningsproblematik mellan anställningsavtal och uppdragsavtal. Eftersom det finns situationer där försök till kringgående av arbetsrättslagstiftningen föreligger i fråga om uppdragsförhållanden är det viktigt att arbetsgivaren är säker på valet av form, anställning eller uppdrag, och

vilka rättsliga konsekvenser detta medför. För att lösa denna problematik är det viktigt att arbetsgivaren är noggrann med sin avsikt före avtalets ingående, det vill säga om det ska vara ett anställningsavtal eller ett uppdragsavtal. Det spelar ingen roll vilken rubrik som används i avtalet, det som kontrolleras är de villkor som parterna har avtalat om.

### JÄMFÖRELSE MELLAN ATT ANSTÄLLA OCH ANLITA UR ETT ARBETSGIVARPERSPEKTIV

	Fördelar	Nackdelar
Att anlita egenföretagare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren har inte ansvar för den anlitade. Detta ansvar omfattar sjuklön, ledighet, rehabilitering, förmåner, principalansvar med mera.</li> <li>Den anlitade står för kostnaden för sociala avgifter och andra skatter.</li> <li>Den anlitade svarar för den organisatoriska apparaten.</li> <li>Den anlitade står för material och utrustning.</li> <li>Den anlitade utövar arbetsledning.</li> <li>Den anlitade får inte ersättning för direkta utlägg.</li> <li>Den anlitade står för den ekonomiska risken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Den anlitade står inte under arbetsgivarens kontroll.</li> <li>Den anlitade har ingen personlig arbetskyldighet.</li> <li>Avtalsförhållandet mellan parterna är vanligtvis inte långvarigt.</li> <li>Den anlitade kan arbeta åt flera under samma tidsperiod.</li> </ul>
Att anställa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Den anställde står under arbetsgivarens kontroll.</li> <li>Den anställde har personlig arbetskyldighet.</li> <li>Avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och anställd är vanligtvis långvarigt.</li> <li>Den anställde arbetar vanligtvis inte åt flera under samma tidsperiod.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivaren har ansvar för den anställde. Detta ansvar omfattar sjuklön, ledighet, rehabilitering, förmåner, principalansvar med mera.</li> <li>Arbetsgivaren svarar för den organisatoriska apparaten.</li> <li>Arbetsgivaren står för material och utrustning.</li> <li>Arbetsgivaren utövar arbetsledning.</li> <li>Den anställde får ersättning för direkta utlägg.</li> <li>Arbetsgivaren står för kostnaden för sociala avgifter och andra skatter.</li> </ul>

## Riskfördelning

En stor skillnad är att vid ett anställningsförhållande är det arbetsgivaren som själv står för alla risker det innebär att driva en affärsverksamhet. Arbetsgivaren är ensam ansvarig för de ekonomiska

riskerna och arbetstagarna har inte något ansvar för rörelsen vid exempelvis konkurs. I ett uppdragsförhållande är det istället den anlitade som står för den ekonomiska risken. Genom att anlita en uppdragstagare slipper man en del av ansvaret för affären.

# ARBETSTAGAR- & FÖRETAGARPERSPEKTIV

## Gränsdragningsproblematik

Det kan uppstå gränsdragningsproblem mellan när en person är anställd och när personen är anlitad. Det är viktigt för ett företag att veta om det är ett anställningsförhållande eller ett anlitandeförhållande eftersom ansvaret från arbetsgivarens sida skiljer sig betydligt åt. Begreppen arbetstagare och arbetsgivare är i idag en central del av arbetsrätten eftersom lagtexten syftar till att skydda arbetstagaren i den ojämna maktfördelningen. Legostadgan, instiftad 1664, reglerade främst förhållandet mellan jordbrukare och hushållsanställda och sedan fanns det lagar så som skråordningen och hallordningen för hantverkare och fabriksarbetare som instiftades på 1700-talet. Alla tillämpades för att reglera förhållandet mellan två parter. Arbetstagarbegreppets definition är idag viktigt för att veta när ett anställningsförhållande uppkommer till skillnad från när det handlar om ett uppdragsförhållande. Lagtexten ger ingen definition av begreppet arbetstagare utan det specificeras i förarbeten, doktrin och praxis. Praxis har resulterat i olika kriterier för när ett anställningsavtal ska anses föreligga.

## Grundtrygghet

En anställd har en grundtrygghet bestående i ett anställningsavtal, vilket innebär att den anställda i olika stor utsträckning är garanterad arbete. Som nämnt ovan finns det olika anställningsformer, men en gemensam nämnare som skiljer de anställda från egenföretagare är att de anställdas villkor sällan ändras radikalt om det rör sig om ett stabilt företag. Detta gäller främst för tillsvidareanställda. Egenföretagare har själva ansvar för att sälja sin affärsidé och leverera sina tjänster eller produkter till sina kunder. Det är viktigt att organisera sin tid väl och vara insatt i vad som krävs för att driva ett företag. Egenföretagare är inte i samma utsträckning garanterade en grundtrygghet. Dock kan de anställdas anställningsskyddet i Sverige i slutändan enbart handlar om pengar. Iakttagelse av arbetsgivaren uppsägningstiden eller betalar arbetsgivaren tillräckligt mycket för att slippa uppsägningstiden finns det inget ytterligare skydd som garanterar att den anställda fortsatt jobb.

## Skillnaden i avtalsförhållandet

Den anställda har ett anställningsavtal

som kan variera i tid och benämning. Vanligtvis regleras bland annat lön och andra förmåner, arbetstider och arbetsuppgifter i anställningsavtalet. För en egenföretagare existerar inte samma typ av avtal. Istället skrivs uppdragsavtal

mellan köpare och säljare.

## Riskfördelning

En stor skillnad är att de anställda vanligtvis inte står för risker i arbetsgivarens affärsverksamhet. De är arbetsgivaren

## FÖR- OCH NACKDELAR MED ATT VARA ANSTÄLLD RESPEKTIVE EGENFÖRETAGARE

### Fördelar

- Egenföretagaren har ett större mått av frihet än en anställd.
- Egenföretagaren står inte under uppdragsgivarens kontroll.
- Egenföretagaren har ingen personlig arbetskyldighet mot uppdragsgivaren.
- Egenföretagaren kan arbeta åt flera under samma tidsperiod.
- Det finns större möjlighet att tjäna mycket pengar som egenföretagare än som anställd.

Att anlita som egenföretagare

### Nackdelar

- Uppdragsgivaren har inte ansvar för egenföretagaren. Detta ansvar omfattar sjuklön, ledighet, rehabilitering, förmåner, principalansvar med mera.
- Egenföretagaren står den ekonomiska risken. Avtalsförhållandet mellan uppdragsparterna är vanligtvis inte långvarigt.
- Egenföretagaren svarar själv för den organisatoriska apparaten.
- Egenföretagaren står för material och utrustning.
- Egenföretagaren utövar arbetsledning.
- Egenföretagaren får inte ersättning för direkta utlägg.
- Egenföretagaren får själv stå för de sociala avgifterna.
- Egenföretagaren bör pensionsspara privat.
- Egenföretagaren bör ha ansvarsförsäkring.
- Egenföretagarens egen lön och ersättning är beroende av företagets framgång.

Att anställas

- Den anställda har ett större mått av trygghet än en anlitad.
- Arbetsgivaren har ansvar för den anställda. Detta ansvar omfattar sjuklön, ledighet, rehabilitering, förmåner, principalansvar med mera.
- Arbetsgivaren svarar för den organisatoriska apparaten.
- Den anställda slipper att betala sociala avgifter.
- Den anställda står inte den ekonomiska risken.
- Arbetsgivaren står för material och utrustning.
- Arbetsgivaren utövar arbetsledning.
- Den anställda får ersättning för direkta utlägg.
- Tjänstepension ingår vanligtvis i anställningen.
- Betald semester eller semestertillägg ingår i anställningen.

som står för de ekonomiska riskerna och arbetstagarna har inte ansvar för hela rörelsens existens. Som egenföretagare står du själv för den ekonomiska risken det innebär att driva ett eget företag. Detta innebär att det är många som passar bättre i entreprenörrollen än i rollen som anställd, eftersom dessa personer triggas av känslan att vara sin egen och den frihet det innebär att själv ta risker och skörda frukten av sin affärsidé. Det kan bära eller brista, men som egenföretagare har du själv det yttersta ansvaret för företaget. Ansvaret beror på vilken bolagsform du har valt. En del människor trivs istället med mindre ansvar och är bekväma med att låta andra stå för det tunga ansvaret, genom att de själva endast är anställda.

En skillnad är också att arbetsgivaren har principalansvar för sina anställda enligt 3 kap SkL, för de fall de anställda orsakar skada i tjänsten. Egenföretagare får själva stå för kostnaden för orsakad skada i arbetet och därför är det bra att ha en egen ansvarsförsäkring.

### Inflytande

Som egenföretagare är det du själv som sitter bakom ratten. Hur många handlingar du kan göra utan andra människors godkännande beror på din bolagsform och om andra människor är inblandade i din affärsrörelse. Huvudregeln är ändå att du som egenföretagare har mycket

större möjligheter till inflytande över affärsrörelsen än vad du har som anställd.

### Löneskillnad

Arbetstagare som är anställda har oftast en fast bestämd lön, som kan variera mellan timlön eller månadslön. Det finns även olika former av bonus och provision, men huvudregeln är ändå att anställda har en fast lön. Som egenföretagare har du rätt att ta ut lön från ditt företag, men utöver det har du också rätt att ta ut vinst ur företaget. Denna vinstutdelning varierar beroende på vilken bolagsform du valt att driva ditt företag i. Vinstutdelning är dock begränsad av skatterättsliga regler. Det finns alltså större chans att tjäna stora pengar för en egenföretagare, något som är svårare för en fast anställd. Dock ska riskaspekten belysas, eftersom en svacka för företaget innebär att det är ägaren till företaget som förlorar i kristider.

Vidare betalar arbetsgivaren sociala avgifter för de anställda, något som är upp till egenföretagaren att göra själv. Detta gäller även andra skatter. Egenföretagaren bör också ha ett privat pensionssparande eftersom detta inte finansieras på samma sätt om av arbetsgivaren som för en anställd. Detsamma gäller betald semester, vilket är något som egenföretagaren får styra över själv.



## Uppdragsförhållande eller anställd?

	Uppdrag	Anställning
Har det funnits personlig arbetskyldighet (eller har den arbetspresterade mestadels ensam utfört arbetet)?	nej	ja
Utförs arbetet under arbetsgivarens ledning och kontroll?	nej	ja
Har den arbetande fått ersättning för direkta utlägg?	nej	ja
Är avtalsförhållandet långvarigt?	nej	ja
Har den arbetspresterande arbetat åt flera under samma tidsperiod?	ja	nej
Är den arbetspresterande på något sätt förhindrad att utföra liknande arbete för annan än huvudmannen?	nej	ja
Svarar arbetsgivaren för den organisatoriska apparaten?	nej	ja
Står arbetsgivaen för material och utrustning?	nej	ja
Är ersättningen prestationsbaserad?	ja	nej
Är ersättningen tidsbaserad?	nej	ja
Innehåller avtalet specifikationer på att ett visst resultat ska uppnås?	ja	nej

# franchisetagare VS egenföretagare

## ARBETSTAGAR- & FÖRETAGARPERSPEKTIV

### Konceptet är utvecklat

Genom att företagskonceptet är utvecklat har franchisetagaren möjlighet att ha bättre arbetsvillkor, större effektivitet och lägre kostnader än vad du hade haft som egenföretagare. Dessutom skapas kontakter med leverantörer och partners som ger franchisetagaren en konkurrensfördel beträffande inköpsvillkor, reklam, sortiment och så vidare. Det krävs att den renodlade egenföretagaren i större utsträckning än franchisetagaren behöver skapa kontakter

på egen hand. Vid starten av företaget krävs tillgång på kapital till lokalhyra, inredning, utrustning, varulager med mera. Denna investering behöver göras oavsett om det rör sig om en franchisetagare eller en egenföretagare. Vidare har både egenföretagaren och franchisetagaren arbetsgivaransvar för de anställda. En fördel som franchisetagare är att det finns personal på annat håll som arbetar med samma koncept. Det gör det möjligt att låna eller rekrytera personal från en annan franchisetagare. Som egenföretagare är

### FÖR- OCH NACKDELAR SOM FRANCHISETAGARE

#### Fördelar

- Tillgång till en etablerad affärsidé
- Kontakter, kunskap och erfarenheter genom franchisegivaren
- Stöd angående uppföljning av försäljning och resultat
- Möjlighet att på kortare tid göra en verksamhet lönsam
- Franchisegivaren med start och etablering
- Löpande stöd
- Kortare uppstartstid
- Utbildning ingår
- Stordriftsfördelar
- Mindre risktagande
- Mer tid för effektiv försäljning

#### Nackdelar

- Betala serviceavgifter ('royalty') till franchisegivaren
- Kan inte utveckla företaget efter egna idéer

#### Att tänka på som Franchisetagare

- överväg för- och nackdelar med företagandet
- affärskonceptets hållbarhet
- lönsamhet
- finansieringskostnad
- personalkostnader och kostnader för administration
- marknadsförutsättningar där en analys sker av de geografiska platserna, infrastruktur, köpmönster och konkurrens
- dokumentation bestående av handböcker, instruktioner, rutiner, dataprogramvaror etc.
- utbildning

det sällsynt att en sådan möjlighet finns utan det krävs att varje anställd lärs upp i företagets värderingar. Fördelarna som franchisetagaren kan dra nytta av har ett pris. Franchisetagaren ska regelbundet betala franchisegivaren royalty. Detta belopp kan variera beroende på vad franchisetagaren får för avgiften. Detta är en stor skillnad mot att vara enbart egenföretagare, då någon royalty inte betalas.

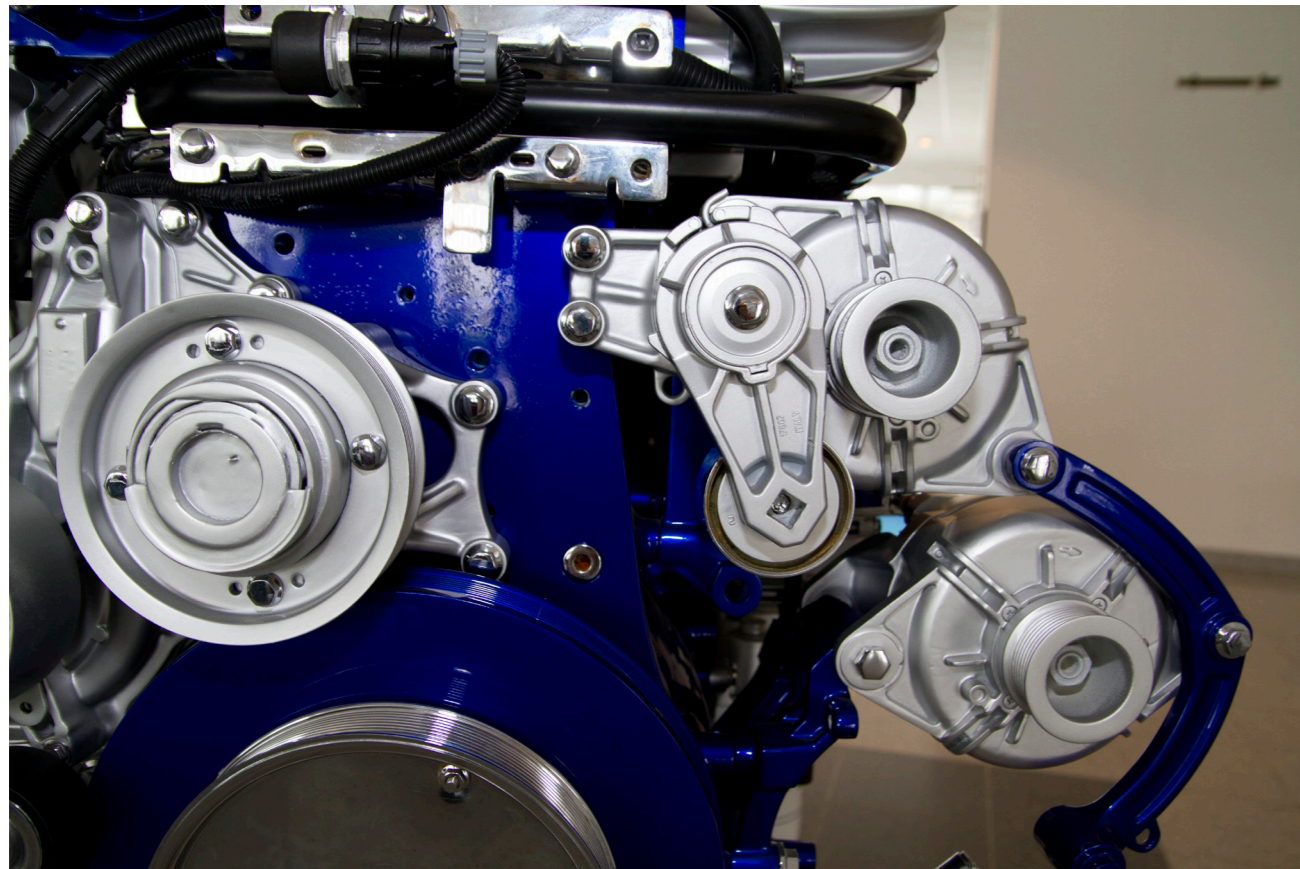
### Råd och stöd

Det kontaktnät som följer av att bli franchisetagare medför trygghet. Med franchiseavtalet följer hjälp vid etableringen av företaget samt utbildning av företagets koncept. I ett välutvecklat franchisekoncept har franchisetagaren alltid någon att fråga om råd. Samarbetet är en fördel både för franchisegivaren och franchisetagaren. Genom ett välutvecklat samarbete kan den nya verksamheten

växa och på så vis ge franchisegivaren gott rykte. I jämförelse med att som egenföretagare starta eget är franchise ett bra alternativ till att bli företagare för första gången. Genom det nära samarbetet med franchisegivaren har företaget möjligheter att etableras och på så vis undviks konkurs.

### Franchisetagare ett första steg till att bli egenföretagare

Genom anslutningen till ett franchiseföretag blir verksamheten bunden. Företaget ska skötas, marknadsföras med mera på ett visst angivet sätt. Som franchisetagare har du sällan själv möjlighet att utveckla konceptet utan förändringar ska godkännas av franchisegivaren. Den här faktorn kan ge känslor av inlåsning. Det kan därför vara ett alternativ att se franchising som ett första steg mot att driva sin egen affärsidé.



# outsourcing VS egen verksamhet

## ARBETSGIVARPERSPEKTIV

Outsourcing är en särskild typ av entreprenadverksamhet som innebär att en avgränsad del av ett företags verksamhet övergår till ett annat företag. Exempel på arbetsuppgifter som brukar överlämnas är receptionistavdelning, lunchrestaurang, städning eller produktutveckling. Bakgrunden är lägre kostnader. Jonas Rundquist, forskare på sektionen för ekonomi och teknik vid Högskolan i Halmstad, har i sitt avhandlingsarbete studerat outsourcing av produktutveckling och vilka konsekvenser det kan få.

### Utveckla kärnverksamheten

Genom att överlämna delar av verksamheten på externa aktörer kan företaget fokusera på kärnverksamheten.

### Risk för kunskapsförluster

En fördel med att outsource är att få tillgång till specialistkompetens. Den innovativa produktutvecklingen hanteras av ett utomstående företag och där det outsourcingbolaget följer utvecklingen av sin produkt. En risk med att använda en sådan här metod är att kunskaper går förlorade inom företaget successivt. Resultat kan bli en beroendeställning till utvecklingsföretaget eftersom moderbolaget saknar kompetens att själva tillverka och vidareutveckla produkterna. Som exempel tar Rundquist upp Volvos produktion av tändstift. De lät Bosch vidareutveckla och tillverka produkten och resultatet blev att Volvo förlorade kunskapen kring produkten.

### Risk för "good-enough"

En del av en verksamhet kan som beskrivits outsource på grund av att företaget vill hålla sig till kärnverksamheten eller då de vill söka en billigare eller den bästa produktionen i världen. Det är dock sällsynt att de två senaste faktorerna efterlevs i praktiken. Istället för att hitta det billigaste eller bästa sättet hittar företagarna något som är tillräckligt bra, good enough. Det här medför en risk

då företagen inte kalkylerar på om de skulle kunna skapa bättre förutsättningar genom att sköta produktionen på egen hand.

### Välj rätt partner

Fördelar som lägre kostnader och kunskapsöverföring förutsätter ett seriöst företag att samarbeta med. Det är därför viktigt att företaget gör en grundlig analys innan outsourcing väljs som lösning. Enligt Rundquist ska de positiva sidorna utvärderas mot de negativa så som kunskapsdränering, lägre motivation för personalen eller ett ökande beroende av personalen. Outsourcing innebär bland annat kostnader för kunskapsutvecklingen, logistik, frakt, kvalitetsstyrning och kontraktskrivande.



# Del 2

***Fakta om de olika anställnings- och  
anlitandeformerna***

## Innehåll del 2

---

den svenska arbetsrätten

flexibilitet

olika anställningsformer

upphörande av anställning

olika anlitandeformer

olika företagsformer



# Den svenska arbetsrätten

Arbetstagare sammanslöt sig i fackföreningar under 1800-talets andra hälft och lyckades på så vis skapa en bättre maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den samlade kraften tvingade fram den så kallade decemberkompromissen 1906. Avtalet slöts mellan dåvarande SAF, numera Svenskt Näringsliv, och LO. SAF erkände arbetstagarnas föreningsrätt och arbetstagarna erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att fritt anställa och avskeda arbetstagare oavsett om dessa var oorganiserade eller inte. Dessa arbetsgivarrättigheter kallas i dagligt tal för § 32-rättigheterna.

## Den svenska modellen

Den svenska modellen innebär att fackföreningarna och arbetsgivarna själva, eller deras arbetsgivarföreningar, genom förhandlingar tar fram villkor som ska gälla för anställningstryggheten, löner med mera på arbetsmarknaden. De svenska bestämmelserna om minimilön finns inte i arbetsrättslig lagstiftning, utan istället i kollektivavtal. Kollektivavtalet är således en central del i den svenska modellen. Detta innebär att löntagarna blir starkare eftersom det sker en kollektiv löneförhandling med fackliga representanter som för medlemmarnas talan.

Kollektivavtalen reglerar också andra trygghetssystem som försäkringar och ersättning vid sjukdom, dödsfall, olycksfall i arbetet samt pension. Kollektivavtalet skyddar även i viss mån mot diskriminering. I avtalet finns det också regler om vem som bestämmer över olika arbetsområden. För de fall inget

kollektivavtal är upprättat är huvudregeln att arbetsgivaren bestämmer. Under tiden som kollektivavtalet löper finns det ingen risk för stridsåtgärder. Arbetsgivarna kan inte heller konkurrera med varandra med låga löner och sämre villkor, vilket innebär att de har stabila och liknande villkor för konkurrens. Eftersom kollektivavtalen spelar en betydande roll i det svenska arbetsrättssystemet verkar de kollektiva spelreglerna för att skapa ett klimat som gynnar kollektivavtalen.

Den svenska modellen kan ses som en konkurrensfördel för Sverige eftersom vi sluppit många konflikter tack vare den dialog som förs mellan arbetsmarknadens parter. Dock kan den pågående globaliseringen ses som ett hot mot den svenska modellen eftersom de globala strukturer som uppstår i internationella företag kan verka hämmande för kollektivavtalens fortlevnad.

EU har också en inverkan på kollektivavtalets betydelse. EU:s direktiv och förordningar innebär att vi ska harmonisera lagstiftningen och reglerna inom det arbetsrättsliga området steg för steg. Vi vet ännu inte hur hotad vår svenska modell är, men ett bra exempel på att den parerade EU:s krav är det nedan nämnda bemanningsdirektivet. Slutsatsen i den statliga utredningen var att bemanningsdirektivet kan införas i enlighet med den svenska modellen, och lagstiftning om alla villkor kommer inte att behövas utan en del kan regleras i kollektivavtal. Precis på det sätt som vi är vana vid.



# flexibilitet

## Hur uppnås flexibilitet?

### Anställa och anlita arbetskraft

Svaret på frågan har en nära koppling till begreppet flexibilitet. Ett flexibelt företag kan anpassa produktionen efter rådande konjunktur och blir därmed mer konkurrenskraftigt. Företag har olika behov av anpassning dels beroende på verksamhetens art, dels hur konjunkturen skiftar för den specifika verksamheten. Genom att först konkretisera vilka behov företaget har när det gäller anpassning kan en flexibilitetslösning arbetas fram. Lösningen ska alltså bygga på företagets unika behov. När begreppet flexibilitet diskuteras i offentliga sammanhang analyseras det som regel ur ett arbetsgivarperspektiv där flexibilitet jämföras med antalet tillsvidareanställda. Författaren Bengt Furåker har i boken *Arbetslivet* konstaterat att det finns åtminstone fem definitioner av begreppet flexibilitet. De nedan beskrivna formerna av flexibilitet kan fungera som komplement till varandra. För de fall det inte är möjligt att dra ner på personalen kan en arbetsgivare istället inrätta en kortare arbetsvecka. På detta sätt blir arbetstidsflexibiliteten en annan valmöjlighet än att minska personalstyrkan. Funktionsflexibilitet kan också fungera som ett alternativ till andra former av flexibilitet genom att de anställda flyttas mellan olika avdelningar som alternativ till att säga upp personal.

### Anställningsflexibilitet

Först ut är anställningsflexibilitet som ofta omnämns numerisk eller numerär flexibilitet. Anställningsflexibilitet är hur effektivt en arbetsgivare kan anpassa antalet anställda i förhållande till

förändringar i organisationen. Den här flexibilitetsformen påverkar de anställdas anställningsskydd vilket flitigt har diskuterats i media där fokus har legat på hur enkelt det är för arbetsgivaren att "göra sig av med" sina anställda. Begreppet anställningsflexibilitet omfattar också arbetsgivarens förmåga att snabbt anställa ny personal när konjunkturen stiger. Dock handlar anställningsflexibilitet inte ensidigt om arbetsgivarens flexibilitet rörande personalstyrka utan även arbetstagarnas flexibilitet omfattas, på så vis att deras uppsägningstider iakttas. En lång uppsägningstid kan vara en trygghet för den anställde men det kan också innebära en begränsning om personen i fråga vill byta arbete.

### Arbetsprocessflexibilitet

Den andra formen av flexibilitet benämner Bengt Furåker arbetsprocessflexibilitet. Begreppet handlar om arbetsgivarens och den anställdes möjlighet till anpassning av arbetsuppgifterna, arbetsuppgifternas kvalifikationer och intensiteten i arbetet. Arbetsprocessflexibilitet går ut på att de anställda ska ha god förmåga att variera arbetsuppgifter och kunskap om flera yrkesområden är därför eftertraktat. Utbildning är därför en viktig del i att uppnå arbetsprocessflexibilitet.

### Arbetstidsflexibilitet

Den tredje formen kallas arbetstidsflexibilitet och handlar om att anpassa arbetstiden efter arbetsbördan. Arbetstidsflexibilitet kallas också för produktions- eller kundanpassad

arbetstid. Arbetsgivaren kan laborera med antalet arbetstimmar för personalen som alternativ till att säga upp personal. Arbetstidsflexibilitet omfattar, förutom antalet arbetade timmar, också placeringen av arbetstiden utöver dygnet, veckan eller året. Sett ur den anställdes perspektiv kan arbetstidsflexibilitet vara betydelsefullt för att klara av familjelivet och ur ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt att hasna snabbanpassningarrörande driftstiden. Numerär flexibilitet kan ibland omfatta arbetstidsflexibilitet eftersom en variation av antalet arbetstimmar kan anses vara en motsvarig förändring till antalet anställda.

### Arbetsplatsflexibilitet

Arbetsplatsflexibilitet är den fjärde typen av flexibilitet och den innebär att det kan finnas behov av att utföra arbetet på varierande platser. Ett annat ord för arbetsplatsflexibilitet är rumslig flexibilitet. För exempelvis en lokförare eller en pilot krävs det förflyttning för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras. Vidare kan en del av arbetet utföras i den anställdes hem, på tjänsteresor, konferenser eller vid liknande sammanhang. Arbetsplatsflexibilitet kan således vara eftersträvansvärt både för arbetsgivaren och för den anställda.

### Löneflexibilitet

Den sista formen av flexibilitet kallas löneflexibilitet. Begreppet kan omfatta även andra förmåner, varför ett

mer passande begrepp skulle varit löningsflexibilitet. Flexibiliteten går ut på att anpassa lönerna efter marknaden. Beroende på förändringarna på marknaden kan lönerna och de andra förmånerna stiga, respektive sjunka. En anledning till varför lönen kan stiga är i de fall en arbetsgivare är mån om att behålla en särskild duktig medarbetare. Lönen kan sänkas genom att exempelvis facket och företaget kommer överrens om att den årliga löneökningen uteblir.

### Kvantitativ och kvalitativ flexibilitet

Flexibilitet kan också delas upp i kvantitativ och kvalitativ flexibilitet. Kvantitativ flexibilitet betyder "organisationens anpassningsförmåga i det korta perspektivet" och kan innebära att arbetsgivaren anlitar konsulter och bemanningsföretag samt använder sig av tidsbegränsade anställningar. Kvalitativ flexibilitet handlar om "organisationens variationsrikedom och anpassningsbarhet inom ramarna för ingångna anställningsavtal" och rör mer relationen till kärnarbetskraften. Kravet på ökad flexibilitet hos företagen har orsakat många olika atypiska anställningar och det arbetsrättsliga skyddet har på senare tid även kommit att omfatta dessa arbetstagare i olika stor utsträckning. På EU-nivå har direktiv avseende visstids- och deltidsanställda samt bemanningsföretagsanställda tagits fram för att skydda dessa grupper av arbetstagare.



# Volvos flexibilitetslösningar

## Flexibilitet i form av varierande arbetstid

Volvo har infört arbetstidsflexibilitet i form av kundanpassad arbetstid på Volvo Lastvagnar AB i Tuve och konjunkturanpassad arbetstid på Volvo Personbilar Sverige AB i Torslanda. De kostnadseffektiva lösningarna har framtagits i samarbete med facket och gör det möjligt att anpassa produktionen efter rådande efterfråga. Inom bilbranschen är det svårt att på lång sikt förutse antalet bilar som kommer säljas och den kundanpassade arbetstiden leder till att både företaget och de anställda blir anpassbara inför orderingången. Den kundanpassade arbetstiden medför därmed att Volvo undviker att vidta uppsägningar på grund av skiftningar i konjunkturen. Den flexibla arbetstiden innebär att arbetstagarna kan jobba över en dag när det är mycket i produktionen och istället vara ledig en dag när det är lugnare på arbetsplatsen. Det kan i vissa fall innebära förkortad arbetstid med bibehållen lön och i andra fall övertid med samma lön. Vissa veckor kan arbetstagarna behöva arbeta mer än 40 timmar och andra veckor kan de arbeta mindre, beroende på hur ordern ser ut.

Förslag: Införa ett urklipp från en artikel i en tidning när Volvo var tvungna att säga upp massa folk.

## Volvo lastvagnar AB Tuve

Volvo lastvagnar AB i Tuve har en kundanpassad arbetstid. I anställningsavtalet gäller 40 timmars arbetsvecka men Volvo har lokala

avtal i form av arbetstidsavtal som är kollektivavtal med IF Metall. Alla arbetstagare inom detta område omfattas. Kollektivet, det vill säga hela produktionsapparaten, ingår således i anpassningen. Systemet fungerar enligt Kent Andersson, HR Corporate på AB Volvo, väl och de har informerat nyfikna externa aktörer om deras speciella upplägg. Arbetstimmarna är alltid ordinarie arbetstid och benämns inte som övertid. Orderboksläget ska inte påverka lönen vilket gör att månadslönen för arbetarna är den samma varje månad. I botten av det produktionsanpassade arbetstidsavtalet finns en arbetstidsförkortning med cirka 1,5-2 timmar i veckan. Denna arbetstidslösning är således uppbyggd i en form av en tidsbank.

## Volvo Personbilar Sverige AB Torslanda

År 2000 slöts det första skriftliga avtalet om konjunkturanpassad arbetstid på Volvo Personbilar Sverige AB i Torslanda. Innan lösningen med konjunkturanpassad arbetstid användes hanterade man upp- och nedgångarna i konjunkturen med övertid, permitteringar, nya skift, skiftnedläggningar, omflyttning av produktion, övervintringsprojekt, personalreduceringar och nyanställningar. Dessa åtgärder innebar stora resurser i form av tid och pengar. Med konjunkturanpassad arbetstid anser företaget att de är mer konkurrenskraftiga och att de har främjat anställningstryggheten för de anställda.

Volvo Personbilar Sverige AB i Torslanda

använder tre olika tidsbanker i sitt system för konjunkturenpassad arbetstid. Den inarbetade tiden fördelas på tre tidbanker:

- Processrådsbanken som till fullo är kollektiv. Meningen med banken är att timmarna ska användas för att följa normala svängningar i efterfrågan. Processrådet beslutar om hur ledig tid ska placeras ut i hela arbetspass.

- Håldagsbanken som ska användas vid kraftigare försäljningsnedgångar. Denna tidsbank är individuell när det gäller inarbetning, men kollektiv vid uttag av tid. Banken, omfattar bara de som arbetar tvåskift och kväll. Processrådet beslutar om ledighet. Varje arbetstagare får det individuella saldot redovisat på lönebeskedet.

- ATK-banken som är till fullo individuell. Skälet med denna bank är att varje anställd har möjlighet att vara ledig när det passar individen själv. Varje anställd får en redovisning om insättning, uttag och saldo på lönebeskedet. Denna kompensationsledighet finns också reglerad i ett separat avtal som tagits fram i syfte att tillvarata den anställdes möjligheter att få ut sin kompensationsledighet.

### Arbetstiden i Tuve och Torslanda

Arbetstiden varje vecka är alltid lite



längre än vad krävs för att kunna hantera planerad volym. Den tid som inarbetats genom den extra arbetstiden tas sedan ut i ledighet vid lämpliga tillfällen. Det är processrådets uppgift att besluta om när ledighet ska beviljas. Processrådet är sammansatt av representanter från företaget och verkstadsklubben (fackföreningsrepresentanter som arbetar på arbetsplatsen). Både kundernas och de anställdas bästa ska vara för ögonen när beslut om ledighet tas. Det är vanligt att ledighet tas ut vid jul och nyår. För optimal flexibilitet är det processrådets uppgift att se till att det råder balans mellan inarbetad tid och uttagen ledighet. Enligt avtalet är det tillåtet att tidbanken varierar mellan +75 och -75 timmar vid avstämningstillfället den 31 januari varje år.

### Fackets inflytande i frågan

IF Metall var med och påverkade regleringen för att öka flexibiliteten på Volvo. Facket var förutseende och kunde förhandla till sig extra ersättning för att medlemmarna gick med på en överenskommelse som innebar mer flexibilitet för Volvo. De arbetstagare som har flexibel arbetstid har ett tillägg på ca 400 kr i månaden som ska kompensera för att de står till förfogande vid produktionstoppar.



# Flexibilitet genom yrkesintroduktion

## Bakgrunden till avtalet

Under den senaste finanskrisen 2008 uppstod problem inom industrin som gav ringar på vattnet. Risken för att en hel avgångsklass från ett teknikgymnasium i Göteborg skulle gå direkt ut i arbetslöshet var hög och hela yrkesutbildningen skulle därmed vara bortkastad. Lösningen var då att låta studenterna gå kvar ett fjärde år på gymnasiet. Idén döptes om till Teknik Trainee för att attrahera fler ungdomar och utbildningen utökades med mer praktik och mer kontakt med företagen. Avtalet kom att kallas Yrkesintroduktionsavtalet. Innan detta skriftliga avtal, fanns en liknande lösning. IF Metall har i samarbete med bland andra Gruvornas Arbetsgivareförbund, KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och SVEMEK varit med och tagit fram avtalet om yrkesintroduktion. Avtalet togs fram i syfte att motverka den exceptionellt höga ungdomsarbetslösheten genom att stimulera arbetsgivare att erbjuda introduktionsanställningar samt för att möta den kommande bristen på kvalificerad arbetskraft.

## Innebörd av avtalet

Yrkesintroduktionen består av handledning och en individuell utvecklingsplan innehållande olika arbetsuppgifter, utbildningsinsatser och introduktionsinsatser. Avtalet gynnar båda parter då ungdomarna får en chans att ta sig in på arbetsmarknaden och arbetsgivaren får en möjlighet att pröva "oerfarna ungdomar" för kvalificerade arbetsuppgifter. Avtalet bidrar till att arbetsgivaren kan anställa ungdomar utan yrkeserfarenhet.

Avtalet förutsätter lokal överenskommelse och omfattar endast ungdomar under 25 år. Anställningen är en visstidsanställning upp till tolv månader som vid behov går att förlänga till ytterligare högst tolv månader, under förutsättning att facket godkänner det. Visstidsanställningen ska som huvudregel övergå till en tillsvidareanställning. Lönen är lägst 75 procent av avtalets lägsta lön. Arbetstagarna har under detta avtal en egen turordningskrets så att de ska kunna gå klart yrkesintroduktionen även vid arbetsbrist. Det får också förekomma lokal överenskommelse om undantag från företrädesrätten. För de fall yrkesintroduktionen inte leder till fast anställning ska ett tjänstgöringsbetyg utfärdas och arbetsgivaren ska underrätta den anställda en månad innan avtalad tid löpt ut. Skadestånd ska betalas ut vid klara och allvariga fall av missbruk.

## Fördelar med yrkesintroduktionen

Avtalet underlättar för arbetsgivaren att anställa unga personer utan arbetslivserfarenhet. Det blir billigare för arbetsgivaren att anställa en ung person än en äldre, vilket bidrar till att ungdomsarbetslösheten minskar. Vidare kommer de yrkesrelaterade industriutbildningarna till användning eftersom ungdomarna får arbeta med det de är utbildade till, vilket ur ett större perspektiv är en samhällsekonomisk vinst. Bengt Forsling, ombudsman på IF Metall, anser att traineetjänsten erbjuder en anställning vilket stärker anställningsskyddet för ungdomarna. I realiteten blir anställningen som en tolv månaders provanställning, vilket inte

sällan leder till en tillsvidareanställning. Avtalet ska ställas i förhållande till risken att ungdomarna går direkt ut i arbetslöshet eller söker sig till andra branscher och därmed kastar bort sin yrkesutbildning.

### Nackdelar med yrkesintroduktionen

Avtalet om yrkesintroduktion har utsatts för mycket kritik från aktörer som anser att avtalet bidrar till allmänna sänkningar av avtalens lägsta löner. En del ansåg att det var en form av lönedumpning och risken var stor för utnyttjande av

ungdomar. I media kom detta avtal att kallas "Ungdomsavtalet" med ungdomslöner på enbart 75 procent av ordinarie lön. Det skulle alltså vara billigare för arbetsgivaren att anställa en ungdom än en äldre. Enligt Bengt Forsling är dock avtalet så konstruerat att ungdomarna har rätt till 75 procent av lägsta lönen och de 25 procent som de tjänar lägre är ingen ordinarie arbetstid utan dessa 25 procent av tiden ska bestå av vidareutbildning på Teknikcollage. Denna utbildning ska bestå av kurser som är relevanta för arbetsgivaren.



## Flexibilitet genom krisavtal

"Sveriges ekonomi och arbetsmarknad befinner sig i den värsta kris vi någonsin upplevt. Idag är 35 000 av IF Metalls medlemmar arbetslösa och 40 000 är varslade. Till sommaren riskerar vi att befinna oss i en situation där 25 procent av medlemmarna står utanför arbete. Mot den bakgrunden har ett ramavtal tecknats" (ramavtal om permittering och utbildning).

Finanskrisen 2008 var bakgrunden till att arbetsmarknadens parter tecknade ett krisavtal. Avtalet fick utstå hård kritik och ansågs vara en kniv i ryggen på arbetstagarna eftersom avtalet skulle leda till lönedumpning. Ramavtalet gav arbetsgivaren en flexibilitet att sänka

arbetstiden till 80 procent och därmed betala ut 80 procent av lönen, denna 20 procentiga flexibilitet var såldes max. Skulle arbetsgivaren välja att gå ned ännu mer i arbetstid var han ändå tvungen att betala ut 80 procent av lönen. I motsats till kritikerna ansåg IF Metall att avtalet inte sänkte lönenivåerna utan minskade arbetstiden under en begränsad tid i syfte att ge arbetsgivarna en chans att överleva den tillfälliga konjunkturnedgången. Förbundet hävdade att avtalet gjorde att flera arbetsgivare klarade av den svåra perioden och på så vis kunde flertalet av medlemmarna få fortsatt jobb istället för att gå ut i arbetslöshet.

## Kent Andersson, Volvo AB

Beskriver sin syn på flexibilitet

### Bakgrundsbeskrivning

Den finansiella krisen 2008-2009 innebar mycket stora ansträngningar för Volvokoncernen ur ett finansiellt och operativt perspektiv. Volvo tvingades att snabbt sänka kostnaderna och anpassa verksamheterna till de nya förutsättningarna. För verksamheterna i Sverige innebar det att Volvo fick varsla om uppsägning av över 8 000 medarbetare. Av de 8 000 varslade, slutade ca 5 500 på grund av arbetsbrist och resterande 2 500 lämnade koncernen med andra avgångsorsaker.

Utan förändring av omställningssystem och/eller utveckling mot permanenta permitteringssystem, som finns i andra länder, vore det troligen oundvikligt att tvingas varsla och säga upp i liknande omfattande situationer även i framtiden. Förändringar av detta kräver antingen förändringar i lagstiftning eller på kollektivavtalsområdet. Med tanke på finanskrisens påverkan på Volvokoncernen, är det nu viktigt att i framtiden effektivare och snabbare kunna anpassa koncernens personalkostnader, samt i möjligaste mån undvika stora omfattande personalneddragningar. En mer genomtänkt och medveten flexibilitetsstrategi för Volvo-koncernen är därför nödvändig.

### Syfte och mål med flexibilitet

Syftet med flexibilitet kan definieras som Volvo-koncernens förmåga att reagera och anpassa sig till konjunktursvängningar som förändrade affärs-/marknadsförutsättningar. Målet med att etablera en flexibilitetsstrategi är att kunna säkra vår konkurrenskraft och skapa lönsamhet, att minska risker för uppsägningar vid förändringar samtidigt som vi uppfattas som en ansvarstagande arbetsgivare.

Flexibilitet ur de anställdas perspektiv kan troligen huvudsakligen kopplas till strävan att uppnå balans mellan arbete och fritid, skapa inflytande över arbetstiderna utan att minska anställningstryggheten samtidigt som det kan ge trygga/stabila inkomster.

Den interna flexibiliteten bör därför utvecklas på ett balanserat sätt präglad av en helhetssyn. Detta kan ske genom:

- En avvägning mellan kortsiktiga marknadskrav (t.ex. produktivitet och kostnadsminskningar) och långsiktiga krav på attraktivitet (Corporate Social Responsibility).
- En strävan efter att ta hänsyn till olika parter inom Volvo och försöka hitta lösningar som alla parter vinner på.
- En sammanjämkning av Volvos och de anställdas skilda mål.
- Lämpliga åtgärder för att motverka eventuella negativa konsekvenser

### Förutse förändringar

Flexibilitet kan definieras som vår förmåga att reagera på och anpassa oss till förändringar över såväl konjunkturer som förändrade affärs-/marknadsförutsättningar. Detta innebär dock inte att alla förändringar kommer plötsligt eller oförutsett.



Att flexibla personalkostnader skall ingå i företagets verktyglåda vid förändringar är självklart, men samtidigt måste vi väga in behovet av trygghet och förutsägbarhet för våra anställda. Vi bör därför utveckla förmågan att förutse förändringar så snabbt och tidigt som möjligt. Brister i förmågan att förutse skapar ofta en oönskad osäkerhet, ryckighet och otrygghet för verksamheten och de anställda.

#### Verktyg för flexibilitet

Det finns olika verktyg och strategier för flexibilitet inom personalområdet. Ett sätt att beskriva verktygen är att kategorisera dem som antingen dynamiska, numeriska eller funktionella

- Anställningsformer (tillsvidareanställd, visstidsanställd, konsult, köpt tjänst etc),
- Arbetstider (arbetstidsförläggning, konjungturpassad arbetstid, kortveckor, övertid etc),
- Organisatorisk design (optimalt resursutnyttjande, utvecklad organisation för stöd till flexibel bemanning, etc) samt ersättningar (fast respektive rörlig lön).

#### Prioriterade områden för Volvobolagen

Inom följande fem områden prioriterar Volvo att driva en gemensam flexibilitetsutveckling

- Utveckling av arbetstidsarrangemang
- Modeller för ökat nyttjande och utveckling av visstidsanställningar och bemanningsföretag
- Kompetensflexibilitet, kompetensplanering
- Krisöverenskommelser, arbetstidsminskning/ lönesänkning
- Flexibla ersättningsmodeller

Volvo har fokus på flexibilitetsfrågorna och har detta som en ständig punkt på agendan för att följa processen och utbyta erfarenheter. Lärande av varandra inom Volvogrupperna är viktigt där redan befintliga lösningar kan spridas till fler bolag och verksamheter. Det gäller också att peka på redan befintliga möjligheter i gällande lagar och avtal. Ökat nyttjande och utveckling

av visstidsanställningar och bemanningsföretag är troligen den mest effektivaste metoden för ökad flexibilitet, produktionsmässigt som kostnadsmissigt. Enligt avtal finns det idag inga numerära begränsningar avseende bemanningsföretag. Avtalen ger också möjligheter, med en del begränsningar, att ta in visstidsanställda. Fördelarna med bemanningsflexibiliteten är att man snabbt kan öka och minska såväl produktionskapaciteten som kostnaderna. För den ordinarie personalen kan man öka kapacitet och kostnader, men vid minskningar finns det stora begränsningar främst avseende kostnader. En huvudfråga är hur vi optimerar balansen mellan tillsvidareanställda, visstidsanställda, konsulter och bemanningsföretag avseende på antalet med hänsyn taget till kostnaderna.

#### Flexibilitetsstrategi inför framtiden

Volvos möjlighet att överleva som företag i den hårda konkurrensen kommer till stor del avgöras av vår förmåga att hantera flexibilitet. Snabba omställningar i såväl organisation, produktionsprocesser och teknik medför små eller stora förändringar för den anställda. När vi talar om förändringar är det både det som händer utanför oss – kundkravsförändringar, tekniska, strukturella, kulturella mm men också det som sker inom oss. Reaktionen hos människor som sker som en effekt av alla yttre förändringar – så som känslor, motstånd, attityder mm. Människor reagerar olika och vi måste lära oss att hantera detta. Förutom det stora och krävande jobbet som vi lägger ner på att skapa en tydlig vision med tydliga nedbrutna mål, ny organisationsstruktur, nytt organisationsschema, styrsystemet med budget osv. måste vi också säkerställa att vi lägger stor vikt vid den förändringen som sker ur ett mänskligt perspektiv dvs. processfrågorna; hur får vi människor att arbeta i nya team, hur vi får människor att förstå och acceptera nya beteenden, hur vi utvecklar ett ledarskap som kan utmana till förändring och skapa arbetsglädje. Förändringsarbete tar ofta längre tid än vad vi tror och försvåras av att attityder och värderingar är så svåra att ändra på. I dag har förändringar blivit det normala tillståndet i Volvo och detta måste vi lära oss att leva med. Det ställs och kommer att ställa stora krav på våra ledare att kunna leda i förändring. Förändringskunskap är en nödvändig kompetens om vi ska överleva och utvecklas som företag.



# olika anställningsformer

## Tillsvidareanställning

### Arbetsledningsrätten för arbetsgivaren och inskränkningar däri

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innefattar en bestämmanderätt över när och vem som ska anställas. Rätten är dock inte absolut utan har genom lag och avtal på olika sätt begränsats. Allt som berör frågan att anställa arbetskraft ligger därför i arbetsgivarens bestämmanderätt och lagar och avtal som beskriver exempelvis anställningsformer är alltså begränsningar i denna rätt. Inom civilrätten talar man om att parterna har en kontraheringsfrihet, en frihet att ingå avtal samt med vem avtalet ska ingås med. För en arbetsgivare föreligger inte en sådan total frihet, då ett begränsande exempel är diskrimineringslagstiftningen som gör att en företagare inte kan avstå från att ingå ett anställningsavtal om skälet till det är diskriminerande.

Statliga och kommunala arbetsgivare ska dessutom tillämpa saklighet vid anställning vilket gör att den arbetssökande som känner sig diskriminerad kan få beslutet överklagat. Arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt ska begränsas i lag, eller tydligt anges i kollektivavtal, för att bestämmelsen ska ha någon verkan mot de avtalslutande parterna. Att utgångspunkten är att arbetsgivaren fritt får anställa vem denne vill, får betydelse även när det gäller fredspliktens omfattning. Om det inte i kollektivavtalet anges några inskränkningar för arbetsgivaren när det gäller anställningsrätten så ska avtalet tolkas med utgångspunkt i arbetsgivarens fria anställningsrätt, det vill säga till arbetsgivarens fördel. Den fria anställningsrätten kan sägas ha tre

olika begränsningar. För det första rör det bestämmelser om anställningsform, för det andra om regler som begränsar friheten att välja bland arbetssökande och för det tredje om begränsningar i form av regler om formalia och förfarandet vid anställningar. Tillsvidareanställning utgör en begränsning i valet av anställningsform precis som tidsbegränsade anställningar och provanställningar gör.

### Anställningsskyddets starka ställning

LAS föreskriver att huvudregeln är tillsvidareanställning och att visstidsanställning kan avtalas med stöd av lag eller kollektivavtal. Bakgrunden till denna reglering är skyddet för den enskilde arbetstagaren. Skulle ett avtal om visstid träffas utan sådant stöd kan arbetstagaren genom domstolen få avtalet att gälla tillsvidare. Det ligger på den som påstår att anställningen gäller för viss tid att påvisa detta. Tillsvidareanställning är utgångspunkten, vilket stärker skyddet för arbetstagaren eftersom om arbetsgivaren är otydlig med att ange att anställningen gäller för viss tid blir konsekvensen att anställningen blir en tillsvidareanställning.

Det här är en stark presumtion och är således en stor inskränkning i arbetsgivarens rätt att välja anställningsform eftersom otydligheter tolkas till dennes nackdel. Det är därför viktigt att tydliggöra vilken anställningsform som avses. Att tillsvidareanställning är utgångspunkten kan även symboliseras av att arbetstagarens anställningsförhållande övergår från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning om denne har arbetat hos arbetsgivaren mer än två år

under en femårsperiod. För att ytterligare stärka arbetstagarens ställning infördes regeln om saklig grund vid uppsägning. Regeln medför dock att arbetsgivaren i allt större omfattning väljer att anställa personal på visstid istället, vilket inte var tanken med införandet av skyddet. Det sägs att regeln har medfört att arbetsgivaren fått uppfattningen att det är svårt att säga upp tillsvidareanställda vilket i praktiken inte stämmer särskilt väl.

### Tvister om anställningen

Tvister om anställningen medför olika presumtioner vilket är avgörande för vem som ska påvisa vad. När tvisterna handlar om ett anställningsavtal överhuvudtaget har träffats så vilar bevisningen för detta på den som påstår att ett avtal har träffats. Bevisningen kan vara genom skriftliga papper, muntligt avtal som någon är vittne till eller genom konkludent handlade. I många av fallen faller det således på arbetstagaren att kräva att få ett anställningsbevis där det klart tydliggörs vad anställningen omfattar.

Om arbetstagaren inte kan visa att denne varit anställd så riskerar denne att aldrig få betalt för det jobb denne lagt ned. Rör tvister istället om avtalet som har slutits är en tillsvidare- eller en visstidsanställning är det som sagts ovan, att tillsvidareanställning är utgångspunkten. Det medför att den som påstår att ett annat avtal har träffats ska visa detta. Oklarheter går således ut över arbetsgivaren och det är viktigt att vid anställningens ingående klart tydliggöra vad anställningen innebär. Om det är ostridigt att avtal har träffats om en begränsad anställningsform kan dock tvister uppstå om anställningen omfattar en visstidsanställning eller en provanställning. Det anses att en visstidsanställning är bättre

än en anställning på prov. Det gör att argumentationen som förs vid tvistigheter mellan tillsvidare- och visstidsanställning kan tillämpas även när det är oklarhet mellan visstids- och provanställning, vilket leder till att den som påstår att en anställning har träffats på prov har bevisbördan för det.

Ovan visar en tydlig linje om att om något är till nackdel för arbetstagaren i valet av anställningsform så ska det visas och bevisbördan för detta ligger på den som påstår att den sämre anställningen föreligger. I praktiken medför det att arbetsgivaren ska i varje fall visa att visstids- gäller före tillsvidareanställning och att prov- gäller före visstidsanställning. Den här principen kan dock inskränkas vid uppenbara fall och då får anställningsskyddet stå tillbaka. Är det således uppenbart att ett avtal har slutits på visstid utan att detta angetts, så gäller inte ovan nämnda princip.

### Uppsägning av tillsvidareanställning

Om den anställda har en tillsvidareanställning kan anställningen upphöra efter uppsägning och en iakttagen uppsägningstid som regleras i anställningsavtalet. Det finns möjlighet att i anställningsavtalet skriva en klausul om att anställningen ska vara en tillsvidareanställning med en viss minsta anställningstid, det vill säga inom denna tid kan inte arbetsgivaren avsluta anställningen vilket blir en utökad trygghet för arbetstagaren.

Regler om uppsägningstid i LAS är semidispositiva, vilket innebär att de istället kan regleras i kollektivavtal. Endast i de fall frågan inte är reglerad i kollektivavtal eller kollektivavtal saknas är bestämmelserna aktuella. Enligt lagen är minsta uppsägningstid en månad, 11 § LAS. Beskedet om

uppsägning ska som huvudregel lämnas till arbetstagarens personligen, 10 § LAS. Arbetstagaren har rätt att behålla sin lön och övriga anställningsförmåner under uppsägningstiden, 12 § LAS. Arbetstagaren har också rätt till skälig ledighet för "att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbetet" under uppsägningstiden enligt, detta med bibehållna anställningsförmåner, 14 § LAS.

### Saklig grund

Uppsägning av en tillsvidareanställning ska vara sakligt grundad. Kravet på saklig grund gäller således endast för tillsvidareanställningar. Arbetsbrist och personliga skäl uppfyller kravet på sakliga skäl för uppsägning. Det är viktigt att utreda vilken grund som är orsaken till uppsägningen eftersom olika rättsföljder följer av de olika grunderna. Bestämmelsen om saklig grund för uppsägning har varit föremål för mycket mytbildning, framförallt att det nästan är omöjligt att säga upp personal. Konsekvensen av denna uppfattning är att företagare och politiker har blivit skrämde och företagare avstår från att nyanställa. Mer flexibla anställningsformer har därmed blivit resultatet av kravet på att saklig grund ska föreligga för uppsägning.

### Den sakliga grunden arbetsbrist

Arbetsbrist innebär att anledningen till uppsägningen inte är personligt grundad. Allt som inte är personliga skäl är arbetsbrist. Därför är uppsägningar på grund av verksamhetsbeslut oftast saklig grund för uppsägning. Således är det företagsekonomiska skäl som arbetsgivaren anger som grund för uppsägningen. Arbetsgivaren ska undersöka alla alternativ till uppsägning, vilket kan vara omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling.

Arbetsgivaren i skyldig att förhandla med den fackliga organisationen innan ett beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist tas, enligt 11-15 §§ MBL. Denna förhandling ska ske på arbetsgivarens initiativ. I förhandlingen ska arbetsgivaren presentera skälen för uppsägningarna. Om uppsägning ska vidtas blir turordningsreglerna tillämpliga.

### Uppsägning på grund av arbetsbrist, turordning skall iakttas

Turordningsreglerna aktualiseras vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Inom varje turordningskrets ska turordningslistor uppsättas. Eftersom turordningsreglerna är semidispositiva kan arbetsmarknadens parter själva göra lokala överenskommelser som avviker från lagstiftningen. Turordningskretsen avgörs av driftsenheten. Om arbetsgivaren har flera olika driftsenheter på samma ort kan en gemensam turordningslista göras för samtliga driftsenheter på den fackliga organisationens begäran.

Om arbetsgivaren har kollektivavtal är det avtalets omstyrturordningskretsens område som utgörs av varje kollektivavtalsområde. Turordningslistan ska omfatta vilka personer som är anställda och hur lång deras anställningstid är. Det är anställningstiden som avgör placeringen på listan. Lång anställningstid premieras och principen sist in först ut gäller. En arbetstagare som bytt från till exempel arbetar- till tjänstemannaområdet kan tillgodoräkna sig sin anställningstid på det tidigare stället.

För de fall arbetstagaren har varit med om ett arbetsgivarbyte i form av en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS eller byte av arbetsgivare inom en koncern så får denne tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren, se 3 § LAS. Det finns en undantagsregel i 22 §



LAS för företag med max tio anställda. Denna undantagsregel innebär att ett litet företag kan "undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten". Det ingår också i turordningsreglerna att den arbetstagaren som ska omplaceras ska ha tillräckliga kvalifikationer. Detta krav blir tillämpligt om en arbetstagares arbetsuppgifter försvinner och denne arbetstagare har längre anställningstid än andra personer som har kvar sina arbetsuppgifter. Arbetstagaren med längst anställningstid ska således omplaceras till de arbetsuppgifter som finns kvar under förutsättning att arbetstagaren har de allmänna kvalifikationer som krävs och den arbetstagare som har kortast anställningstid sägs istället upp.

### Arbetsbristen upphör - företrädesrätt till återanställning

Det är samma turordningskretsar vid återanställning enligt 25 § LAS, som vid turordningsreglerna i 22 § LAS. Personer som har nedsatt arbetsförmåga och därför har särskild sysselsättning hos arbetsgivaren har en särskild företrädesrätt till återanställning enligt 23 § LAS.

Detta innebär att dessa arbetstagare har företrädesrätt oavsett hur turordningen ser ut. En facklig förtroendeman har enligt 8 § FML förtur om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Enligt 8 § 2st. FML kan en uppsägning av en facklig förtroendeman ogiltigförklaras för de fall förturen inte iakttagits.

### Fingerad arbetsbrist - ej saklig grund

Begreppet fingerad arbetsbrist innebär att en arbetsgivare använder arbetsbrist

som grund för uppsägning men i själva verket är det bara en täckmantel för en annan grund. Vid hävdad fingerad arbetsbrist träder en bevisbörderegulering in som innebär att ju sannolikare det är att det rör sig om fingerad arbetsbrist desto starkare krav ställs på arbetsgivaren att visa att det faktiskt är arbetsbrist som är den verkliga grunden. Under särskilda omständigheter kan AD granska de företagsekonomiska skälen som arbetsgivaren angivit som grund för uppsägningen.

### Den sakliga grunden personliga skäl

Grunden personliga skäl är när en arbetstagare sägs upp på grund av något denne är eller har gjort. Det är arbetsgivaren som ska bevisa att personliga skäl för uppsägning föreligger. Arbetsgivaren kan inte åberopa händelser som denne har känt till i längre tid än två månader, 7 § LAS.

Arbetsgivaren ska underrätta den berörda arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som företräder arbetstagaren minst två veckor i förväg. Arbetsgivaren är även skyldig att förhandla med den fackliga organisationen innan ett beslut om uppsägning på grund av personliga skäl tas om arbetstagarparten begär detta, 30 § LAS.

### Omplaceringskyldighet

I ljuset av regeln om saklig grund vid uppsägning på grund av personliga skäl finns en avvägningsregel som innebär följande; om det anses skäligt att arbetsgivaren omplaceras arbetstagaren så anses saklig grund för uppsägning inte föreligga, 7 § 2st.

Arbetsgivaren har således en omplaceringskyldighet vilket innebär att en noggrann undersökning om möjlighet

till omplacering ska göras. Dock sträcker sig endast omplaceringskyldigheten till arbeten som arbetstagaren är kvalificerad för och som är lediga. AD har till och med fastslagit att arbetsgivaren har en omfattad undersökningsplikt, vilket innebär att arbetsgivaren ska undersöka om det finns möjliga arbetsuppgifter.



### Exempel på personliga skäl som kan ge rätt att säga upp en anställd

- Misskötsamhet i form av frånvaro, försening och olämplig uppträdande
- Brottsliga gärningar mot arbetsgivaren, kollegor eller andra personer på arbetsplatsen
- Brottsliga gärningar som inte begåtts i samband med tjänsten men som skadar arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren eller förtroendet för arbetsgivaren
- Förmögenhetsbrott (kan även utgöra grund för avskedande)
- Konkurrens och illojalitet mot arbetsgivaren
- Sjukdom, nedsatt arbetsförmåga eller inkompetens. I förarbeten till anställningsskyddslag är det konstaterat att sjukdom och medföljande nedsatt arbetsförmåga inte i sig kan vara saklig grund för uppsägning. Dock kan sjukdom och nedsatt arbetsförmåga som anses vara stadigvarande och på ett väsentligt sätt påverka arbetarens prestation i alla arbetsuppgifter vara saklig grund. Rättspraxis på området fastslår att det endast är undantagssituationer att sjukdom kan utgöra saklig grund för uppsägning.
- Samarbetssvårigheter kan i de fall det rör sig om småföretag. Uppsägningen ska i så fall föregås av en första varning.
- Order och arbetsvägran samt olovliga stridsåtgärder

*(Observera dock att varje exempel är förenklat)*



# Visstidsanställning

## Bakgrund till visstidsanställning

Som beskrivits ovan är tillsvidareanställning huvudregel vid anställning. Arbetsgivaren kan dock anställa personal på viss tid om det finns stöd i LAS, kollektivavtal eller i särskild författning, se 4 § LAS. Arbetsgivarens valmöjligheter när det gäller visstidsanställning är således begränsade och därmed en inskränkning i anställningsfriheten.

Att anställa någon på begränsad tid infördes i 1974 års lag. Här hade arbetsgivaren valmöjligheten att anställa för viss tid, viss säsong, visst arbete, vikariat, praktikplats, feriearbete, vid arbetsanhopning, värnplikt och efter pensionering. På 80-talet, närmare bestämt 1982, infördes möjligheten att anställa på prov.

Genom denna reglering ökades arbetsgivarens valmöjligheter och skyddet för den anställde inskränktes. 1992 utökades visstidsanställningarna med anställning vid arbetstoppar och provanställningar utökades från sex till tolv månader. Men endast två år senare ändrades tidsomfånget tillbaka till sex månader igen genom den socialdemokratiska regeringens återställare. 1996 genomförde dock socialdemokraterna för första gången en utvidgning av den tidsbegränsade anställningen genom att införa överrenskommen visstidsanställning.

## Innebörd av visstidsanställning

Idag finns det fem tidsbegränsade anställningsformer, vilka är allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete, när arbetstagaren fyllt 67 år och provanställning, se 5 och 6 §§ LAS.

Alla regler som behandlar tidsbegränsade anställningar är semidispositiva vilket innebär att arbetsmarknadens parter får utvidga och inskränka gällande regler. Görs avvikelser från lagen får dessa bestämmelser även tillämpas på icke medlemmariavtalslutandeorganisation. Det är därför viktigt att undersöka om det finns gällande kollektivavtal som avviker från lagen.

## Upprepade anställningar på visstid

En fråga som inte sällan ställs på sin spets är under vilka förutsättningar som arbetsgivaren upprepade gånger på olika grunderkananställa någon tidsbegränsat. Bakgrunden till gällande lagstiftning är att endast tillsvidareanställning anses ge ett fullgott skydd för arbetstagaren. Alla andra alternativ till anställning anses således vara en försämring. Lagen är en skyddslagstiftning till arbetstagarens fördel och minskar därför arbetsgivarens möjligheter att upprepade gånger anställa någon på viss tid.

För att en visstidsanställning skall vara möjlig ska något av alternativen i 5 och 6 §§ LAS vara uppfyllda. Arbetsgivaren kan visserligen vid tillfällen efter varandra uppfylla paragrafernas krav och därigenom anställa någon upprepade gånger på visstid men vid dessa tillfällen ska den sammanlagda anställningstiden diskuteras. Vid sådana tillfällen räcker det således inte att lagrummen är uppfyllda. Om en arbetsgivare har valt att anställa någon på visstid upprepade gånger talar detta för att en tillsvidareanställning istället kunnat tillämpas, alternativt att en visstidsanställning på längre tid kunnat erbjudas. Ju längre anställningstiden har varat desto mer

tyngd måste arbetsgivaren presentera för att visa att anställningsformerna har tillämpats på ett korrekt sätt. Upprepade visstidsanställningar kommer i konflikt med lagen om arbetsgivaren på förhand bort inse att en annan anställning på längre tid hade kunnat tillämpas. Grunden är att arbetsgivaren inte ska kunna kringgå lagens regler om tillsvidareanställning. Om arbetstagaren har arbetat på visstid över två år under en femårsperiod har arbetstagaren rätt till tillsvidareanställning.

## Upprepade anställningar på vikariat

Det som sagts ovan om övriga visstidsanställningar gäller också huvudsakligen för vikariat, vilken är den vanligaste anställningsformen bland visstidsanställningarna. För att vikariat inte ska kunna utnyttjas till förmån för att kringgå reglerna om tillsvidareanställning har det i praxis vuxit fram en avgränsat vikariatbegrepp. Ett vikariat består så länge tjänstens ordinarie innehavare är ledig. Det kan också vara så att den ordinarie innehavaren har frånträtt tjänsten och då består vikariatet tills dess att tjänsten på nytt är tillsatt.

När vikariatet upphör behöver inte arbetsgivaren vidta några speciella åtgärder utan anställningen avslutas per automatik. Efter avslutat vikariat kan nytt vikariat erbjudas på samma arbetsplats under förutsättning att vikariatsbegreppet är uppfyllt. Vikarien kan göra gällande reglerna om företrädelserätt till återanställning för att kunna få fortsatt arbete hos företaget. Företrädelserätten ger på så vis samma anställningskydd för vikarien som för en tillsvidareanställd. För de fall vikarien har varit anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning, 5 § LAS.

Det kan dock ifrågasättas om upprepade

vikariat alla gånger är nödvändigt. I anställningsavtalet kan anställningen vara benämnd som vikariat med i verkligheten är det något helt annat. Exempelvis kan det handla om att någon vickar i ett företag där någon inte är ledig eller då en person är ledig på en avdelning men att arbetskraften tas in på en helt annan del av företaget. Ett kringgående av reglerna kan även föreligga då en vikarie aldrig blir erbjuden nya tillsvidareanställningar som tillsätts i företaget utan används istället som en arbetskraftsreserv. Precis som ovan gäller att om arbetsgivaren bort på förhand kunnat göra bedömningen att utrymme förelegat för tillsvidareanställning så ska det anses som ett kringgående av lagens regler.

För den som arbetar som vikarie är arbetssituationen osäker, behov av vikariat kan gå ned och chans till förlängning uteblir. Vikariat medför istället fördelar för arbetsgivaren. Vikariatet upphör när tiden för anställningsavtalet har gått ut vilket dels medför att arbetsgivaren inte behöver vidta några rättsliga förfaranden, dels undviker arbetsgivaren den psykologiska belastningen av att säga upp den anställde.

## Visstids- och tillsvidareanställning på samma gång?

En arbetsgivare kan välja att anställa samma person på två olika tillsvidareanställningar, då det inte finns något i lagen som talar mot det. Detta tillvägagångssätt är användbart för de fall anställningarna är på olika avdelningar inom verksamheten. Ett exempel kan vara att en sjuksköterska är tillsvidareanställd på 75 procent på en avdelning och tillsvidareanställd 25 procent på en annan avdelning. Dessutom kan arbetsgivaren göra tillsvidareanställningen vilade och under en begränsad tid visstidsanställa denne. I avtalet är det således parterna själva

som bestämmer hur de ska beteckna sitt rättsförhållande. En sådan här uppgörelse kan antingen göras innan anställningen ingås eller efter, det faller parterna fritt att välja tidpunkt för när ett nytt alternativt ett ändrat avtal ska ingås.

### Provanställning

Den avslutande valmöjligheten för en tidsbegränsad anställning är att anställa på prov. Syftet är att arbetsgivaren ska få chans att pröva personal innan denna anställs tillsvidare. Enligt LAS är det nämligen så att om provanställningen inte avbryts så övergår den på automatik till en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren får enligt lagen pröva den anställda under högst sex månader.

Det finns inga särskilda kriterier på när en provanställning får användas. Är det en helt ny person som ska anställas föreligger alltid valet för arbetsgivaren att under de inledande sex månaderna anställa vederbörande på prov för att sedan tillsvidareanställa. Frågan uppkommer dock om samma arbetsgivare upprepade gånger kan pröva samma anställd. AD har i ett uttalande sagt att om arbetsuppgifterna skiljer sig i avsevärd uträkning och på väsentliga punkter så får arbetsgivaren på nytt testa den anställda genom en ny provanställning.

Det får anses vara ett högt krav på arbetsgivaren att visa att ett nytt provbehov finns. Det ska vidare sägas att det inte är tillåtet att först anställa en person på visstid för att sedan anställa densamme på prov. Syftet bakom provanställningen är att arbetsgivaren ska få en chans att se om den anställda passar för arbetsuppgifterna, inte att kringgå lagstiftningen och på så vis underminera anställningsskyddet för den anställda.

### Avsluta en tidsbegränsad anställning i förtid

Sett ur ett helhetsperspektiv kan tidsbegränsad anställning anses ha ett starkare anställningsskydd än en tillsvidareanställning, eftersom en tidsbegränsad anställning inte får avbrytas i förtid med undantag för de fall det föreligger grund för avskedande. Huvudregeln är således att anställningen upphör utan uppsägning och utan krav på saklig grund. En tidsbegränsad anställning upphör när det avtalade datumet är nått eller arbetet slutförts.

Det finns dock möjlighet att i anställningsavtalet reglera att parterna har rätt att avsluta anställningen i förtid genom att en ömsesidig "uppsägningstid" (nedan används uppsägning som benämning av avsluta anställningen i förtid) tas med i avtalet. Ofta ser det ut så här: "tillsvidare dock längst t.o.m..." Denna blandform har behandlats i motiven till 1974 års lag. Det framgår av motivet att vid denna typ av blandade anställningsavtal så kan olika regler bli beroende av om uppsägning vidtas eller inte.

Skulle arbetsgivaren inte vidta några åtgärder för att säga upp arbetstagaren blir reglerna om visstidsanställning tillämpliga. För de fall arbetsgivaren istället väljer att säga upp den anställda blir lagens bestämmelser om tillsvidareanställning aktuella. Detta gäller dock med vissa undantag. Arbetstagaren har inte rätt att få så lång uppsägningstid som följer av LAS, om det skulle medföra att anställningstiden skulle vara längre än den tid som var avtalad.

Under vissa omständigheter gäller bestämmelserna om underrättelse, varsel, överläggning och företrädesrätt till återanställning, enligt 15 §, 30 a § och 25 § 1 st andra meningen för tidsbegränsad

anställning. En arbetstagare som fått besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att förlängas enligt 15 § LAS har rätt att få skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner under tiden som arbetstagaren söker nytt jobb, se 17 § LAS. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagare som har tidsbegränsad anställning och som inte får fortsatt anställning, minst en månad innan anställningen ska upphöra.

Detta gäller dock endast om arbetstagaren vid anställningstidens slut har varit anställd i minst ett år under de senaste tre åren, se 15 § LAS. När arbetsgivaren har fattat ett beslut om att inte förlänga en tidsbegränsad anställning enligt 15 § LAS ska arbetsgivaren underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen, om sådan företräder arbetstagaren, samtidigt som underrättelse till arbetstagaren sker. Enligt 30 a § LAS har både arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen rätt till överläggning om beskedet i ovanstående situationer.

### Upphörande av vikariat

När det kommer till tidsbegränsade anställningar i form av vikariat kan arbetsgivaren använda många olika ordalydelser i anställningsavtalen. Vikariatet upphör som andra tidsbegränsade anställningar, det vill säga genom att den avtalade tiden löper ut. Det föreligger således inget krav på uppsägning. Upphörandet av vikariatet kan vara knutet till den tidpunkt den ordinarie anställda återkommer i arbete. I anställningsavtalet kan formuleringen då vara att vikariatet ska vara tills den ordinarie tjänsteinnehavaren återkommer till sin tjänst. Denna formulering kan i vissa fall återföljas av "dock längst t.o.m..." (AD 1990:98)

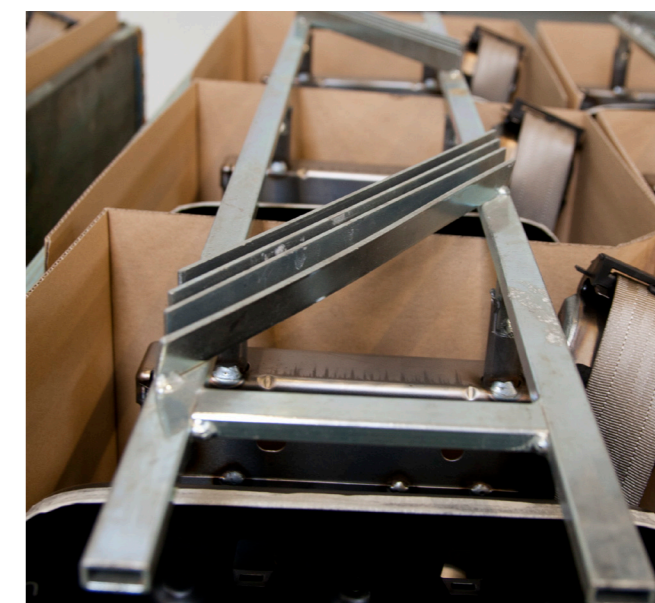
### Upphörande av provanställning

En provanställning kan upphöra på två sätt, antingen genom att anställningen övergår i en tillsvidareanställning eller att anställningen avbryts senast innan provotiden har löpt ut, 6 § LAS. Det finns möjlighet för parterna att avtala om ömsesidig uppsägningstid, vilket inte innebär att arbetsgivaren måste uppfylla kravet på saklig grund för uppsägning.

När arbetsgivaren har fattat ett beslut att provanställningen ska upphöra ska arbetsgivaren underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen, om sådan företräder arbetstagaren, samtidigt som underrättelse till arbetstagaren sker, minst två veckor i förväg, 31 § LAS.

### Upphörande av säsonganställning

Säsongsarbete utgår från naturens växlingar eller andra faktorer som gör att arbetet endast kan bedrivas under en viss del av året. Exempelvis kan det vara vissa slag av anläggnings- och jordbruksarbeten och arbete inom turistnäringen. Säsongsanställningen är en typ av visstidsanställning och anställningen upphör när anställningstiden löpt ut.



En praktiker har ordet

## Lennart Alverå, IF Metall

Lagen om anställningsskydd antogs 1974 och ersattes 1982 med en ny lagstiftning. Lagen skyddar arbetstagaren vid uppsägning och avskedanden. Den reglerar också uppsägningstider, tidsbegränsade anställningar, hur besked om uppsägning ska hanteras. Lagen är tvingande, men kan begränsas genom kollektivavtal. Turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan också åsidosättas genom avtal med den lokala fackliga organisationen.

arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. Samma gäller anställd på begränsad tid och som på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning. Detta under förutsättning att anställningen varat längre än tolv månader. Återanställningsrätten gäller nio månader efter sista anställningsdag. För att hindra företaget från att hyra personal via bemanningsföretag innan återanställningsrätten har upphört, har flera förbund förhandlat fram olika lösningar. En som IF Metall tycker, nödvändig åtgärd då en del företag försökte kringgå återanställningsrätten.

Avdelningens uppfattning är att LAS är en bra lag. Den förhindrar företaget att godtyckligt göra sig av med anställda. IF Metall Göteborg är ofta ut och förhandlar på de mindre arbetsplatserna och vi når alltid en uppgörelse. Många arbetsgivare är glada att det finns en lagstiftning att luta sig emot.

Uppsägningstiderna varierar från en till sex månader beroende på anställningstid. Vad som skulle vara framgångsrikt, vore att utnyttja tiden till utbildning. Vi ser att många gånger går man hem vid uppsägningstillfället. Här borde, företaget, anställda och samhälle se till att tiden utnyttjas på ett bättre sätt. Ju snabbare åtgärderna sätts in desto kortare blir arbetslöshetstiden.

Den lågkonjunktur som vi denna gång gick igenom, berodde på en finansiell kris, ingen industrikras. Den var ett ypperligt tillfälle att utbilda de anställda, så att när det väl vände, omedelbart kunna gå upp i produktion. Vi kan i dag se flera europeiska koncerner som utbildade sin personal och nu tar marknadsandelar på grund av detta. Här bör företagen, facken, arbetsförmedlingen, Svenska staten och inte minst A-kassorna samlas, för att finna en lösning. Vi såg i den senaste lågkonjunkturen, att staten, inte lyfte ett finger för att hjälpa industrin. I de flesta länder i Europa gick staten in och stöttade. Det handlar inte om att hålla dåliga företag under armarna, men värna om en framtida stark industri. Risken med att inte göra något är tappade marknadsandelar när det väl vänder. Att utbilda personalen måste och är, ur företaget och samhället det bästa man kan göra.

### Turordning vid uppsägning, arbetsbrist

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist, ska arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler: Om företaget har högst tio anställda får arbetsgivaren undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. En regel som kom till för några år sedan. I de förhandlingar som sker/skett ute på de mindre företagen har inte lagen spelat någon större roll. Även före lagändringen gjordes undantag, för att klara den framtida driften. Ingen är betjänt av att sänka något företag.

Vid större företag, efter överenskommelse om driftsenhet, ska inom arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Längre anställningstid ger företräde före kortare anställningstid. Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje anställds sammanlagda anställningstid.

Det är väl i denna fråga som arbetsgivarföreningen är mest på bättet. De anser att arbetstagarorganisationen har för stort inflytande och att det fördröjer processen. I de allra flesta fall är detta ingen problem, utan löses på ett bra sätt. Den fackliga organisationen vill givetvis att det går rätt "till", men lika angelägna att företaget inte dräneras på kompetens.

Även, personliga skäl, misskötsel av olika slag samt avsked, en anställd som grovt misskött sig kan avskedas, regleras i lagen.

Arbetstagare som sagts upp på grund av



# upphörande av anställning

## Generella regler

Anställningsformen har betydelse när det kommer till hur en anställning upphör. Med uppsägning menas att anställningen upphör. Gemensamt för alla uppsägningar är att de ska vara skriftliga, se 8 § LAS. Dock är denna regel endast en ordningsföreskrift vilket innebär att en muntlig uppsägning också är gällande. En uppsägning ska bland annat innehålla en besvärshänvisning som förklarar vad arbetstagaren ska göra för att bestrida uppsägningen. I stort sett ska uppsägningen omfatta vad som står i 40-42 §§ LAS, vilket är bestämmelser om vad som krävs av arbetstagaren för att få uppsägningen ogiltigförklarad eller kräva skadestånd. Arbetsgivaren ska inte enbart hänvisa till dessa bestämmelser utan det krävs att han redogör för innehållet.

Anställningsskyddet i Sverige är dels uppbyggt enligt kollektivavtal dels enligt arbetsrättslig lagstiftning. Skyddet består av olika delar som skyddar anställningen på olika sätt. De mest framträdande momenten är presumtionen för tillsvidareanställning enligt 4 § LAS och kravet på att saklig grund ska föreligga för att en uppsägning ska kunna genomföras enligt 7 § LAS. Reglerna om turordningslistor och företrädesrätt till återanställning är också centrala delar av det svenska anställningsskyddet. Turordningsreglerna är ett skydd för att arbetsgivaren inte ska kunna fritt välja vilka arbetstagare han vill göra sig av med och vilka han vill behålla. Företrädesrätten är ett sätt att återanställa uppsagda på grund av arbetsbrist framför nya arbetstagare. Arbetsgivaren är således begränsad i

sin annars fria antagningsrätt. För de fall arbetsgivaren vill anställa någon annan än den personen som har företrädesrätt till återanställning ska arbetsgivaren först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen enligt 32 § LAS och 11-14 §§ MBL. Även paragraferna i MBL begränsar arbetsgivarens fria uppsägningrätt.

### Arbetstagaren vill avsluta anställningen

När en tillsvidareanställd vill lämna sin anställning är det enda kravet att överenskommen uppsägningstid ska iakttas. Uppsägningstiden framgår av kollektivavtalet men ska enligt 11 § LAS vara minst en månad. Vid den tidpunkt arbetsgivaren tagit del av arbetstagarens uppsägning är den bindande för arbetstagaren, se 7 § AvtL.

Arbetstagarens frånträdande kan anses vara motsatsen till arbetsgivarens avskedande. Arbetstagaren har möjlighet att frånträda anställningen med omedelbar verkan enligt 4§ 3 st. för de fall "arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren". Ett exempel som kan motivera ett omedelbart frånträdande är om arbetsgivaren inte har betalat ut lön. När ett par dagar har passerat har arbetstagaren rätt att frånträda anställningen, under förutsättning att det inte avser obetydliga belopp. Ett annat exempel är om arbetstagaren utsätts för våld eller hot om våld eller grova trakasserier av arbetsgivaren.

### Avskedande

En arbetstagare ska grovt ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att grund för avskedande ska anses föreligga. Ett avskedande innebär att anställningen avbryts med omedelbar verkan. Avskedandet ska vara skriftligt och i beskedet ska det framgå vad som krävs av arbetstagaren om denne vill anmärka på att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd, 19 § LAS. Arbetstagaren kan begära att arbetsgivaren anger orsaken till avskedandet och denna orsak kan begäras skriftligt. Arbetsgivaren får inte enbart anmärka på händelser som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan den anställde har fått besked om avskedandet. Om besked inte lämnats gäller istället två månader före tidpunkten för avskedandet. Det finns chans för arbetsgivaren att grunda avskedandet enbart på händelser som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader innan besked till den anställde lämnas, om arbetsgivaren för den anställdes skull har dröjt med beskedet eller om det föreligger synnerliga skäl, 18 § LAS.

Det framgår av förarbeten till 1974 års anställningsskyddslag att arbetstagaren ska ha orsakat en händelse som inte ska tolereras i något rättsförhållande. Kravet är att arbetstagaren ska ha begått en gärning avsiktligt eller grovt vårdslöst. Brott som begåtts utanför tjänstens omfattning kan anses vara grund för avskedande för de fall som brottet är ägnat att allvarligt förstöra relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I rättspraxis har AD fastslagit att frågor om våld eller hot om våld tas mycket seriöst. Våld eller hot om våld ska inte vara en del av arbetsmiljön.

De uppräknade exemplen för uppsägning på grund av personliga skäl ovan kan i vissa fall även utgöra grund för avskedande. Skillnaden mellan avskedande och

uppsägning är att uppsägning kan vidtas på grund av verksamhetsförhållanden och personliga förhållanden medan avskedande endast kan vidtas på grund av det senare förhållandet. Vid avskedande ska arbetsgivaren varsla den lokala arbetstagarorganisationen som företräder arbetstagaren minst en vecka i förväg enligt 30 § LAS.

### Pension

En tillsvidareanställning kan upphöra genom att den anställde går i pension. Eftersom detta inte sker automatiskt ska arbetsgivaren ge den anställde besked om upphörandet, under förutsättning att arbetstagaren i slutet av den månad han ska lämna anställningen ska fylla 67 år. Underrättelsen ska vara skriftlig och ske minst en månad i förväg, enligt 33 § LAS. För de fall arbetstagaren har rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken kan arbetsgivaren skriftligen lämna besked till arbetstagaren om att denne ska lämna sin anställning. Det föreligger ingen företrädesrätt till återanställning enligt 22, 23, 25 eller 25 a § LAS för arbetstagare som fyllt 67 år. Arbetstagaren har inte heller rätt till längre uppsägningstid än en månad, se 33 § LAS. Kravet på saklig grund föreligger även vid uppsägning av en arbetstagare som uppnått en ålder av 67 år. Men åldern utgör ett acceptabelt skäl för att tidsbegränsa en anställning. Arbetsgivaren har en möjlighet att behålla arbetstagare även efter pensionsåldern genom att avbryta tillsvidareanställningen enligt 33 § och istället avtala om tidsbegränsad anställning enligt 5 § 5 p LAS.

### Alternativa grunder för upphörande av anställning

En anställning kan alltid upphöra om båda parter är överens. Vidare kan anställningen upphöra genom

konkludent handlande, vilket innebär att parterna inte har slutit något formellt avtal men de agerar som om en uppsägning har ägt rum. En anställning kan också upphöra då det finns en avtalsrättslig ogiltighetsgrund eller om arbetsgivaren vidtar en omplacering av arbetstagaren som ligger utanför arbetskyldighetens område. Vid en verksamhetsövergång, det vill säga byte av arbetsgivare, kan även en anställning anses upphöra.

### Permittering

På grund av arbetsbrist kan en arbetstagare ibland få permittering. Detta innebär att arbetstagaren inte har något arbete men anställningen fortlöper. Permittering kan se ut på olika sätt. Den kan vara sammanhängande eller fristående dagar under en viss period. Det senare upplägget kallas intermittering. Permittering ska dock inte missbrukas och får inte användas när långvarig arbetsbrist förmodas. Enligt 21 § LAS har en permitterade arbetstagaren rätt till lön. Tjänstemän har inte ansetts kunna utsättas för permittering.

### Anställningsbetyg

Skyldigheten att lämna anställningsbetyg regleras i kollektivavtal och inte i allmän lagstiftning. Domstol anses kunna ålägga en arbetsgivare att utfärda anställningsbetyg, med vite som påtryckningsmedel.

## Sanktioner

Om arbetstagaren vill angripa en uppsägning kan detta göras på två sätt. Arbetstagaren kan yrka på att uppsägningen är ogiltig och arbetstagaren kan yrka på skadestånd. En kombination av de bägge angreppssätten är möjlig.

### Ogiltigförklaring av uppsägning

När arbetstagaren vill ogiltighetsförklara en uppsägning blir följden att anställningen fortsätter till dess att tvisten slutligt avgjorts, 34 § LAS. Konsekvensen blir i praktiken att uppsägningstiden förlängs. Dock har arbetsgivaren en möjlighet att begära ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra tidigare. Detta för att missbruk ska förhindras. Om det handlar om ett (oavsiktligt) turordningsbrott kan inte uppsägningen angripas med en ogiltighetsförklaring.

Tidsfristen för att yrka att en uppsägning ska ogiltighetsförklaras är kort. Arbetsgivaren ska underrättas inom två veckor. Därefter ska en ogiltighetstalan väckas i domstol inom två veckor från underrättelsefristens utgång, vilket är fyra veckor från uppsägningen. Om arbetstagarens organisation velat förhandla om uppsägningen ska talan väckas inom två veckor från och med det att förhandlingen slutfördes, 40 § LAS.

### Ogiltigförklaring av avskedande

Ett avskedande kan också ogiltigförklaras för de fall det inte ens föreligger saklig grund för uppsägning. En ogiltigförklaring av ett avskedande är inte lika gynnsam för arbetstagaren som en ogiltigförklaring av uppsägning är. Detta eftersom arbetstagaren inte får fortsätta sin anställning vid yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet. Istället får arbetstagaren yrka att domstol tar ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, enligt 35 § LAS.

### Skadeståndsskyldighet

Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet kan bestå av både ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd. Vid ekonomiskt skadestånd har arbetstagaren en skyldighet att begränsa skadans omfattning genom att till exempel söka

nytt arbete. Allmänt skadestånd utgår enligt 38 § 2 st. LAS som "ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär". Om arbetsgivaren har begått ett grovt kontraktsbrott med följden att arbetstagaren har frånträtt anställningen blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig. Om arbetstagaren frånträder anställningen med stöd av 4§ 3 st. LAS kan arbetsgivaren bli skyldig att betala ekonomiskt skadestånd, dock inte allmänt skadestånd. Tidsfristen för underrättelse om skadeståndsanspråk är fyra månader från och med att uppsägningen ägde rum och skadeståndstalan ska väckas i domstol inom åtta månader eller inom fyra månader från avslutad förhandling om

sådan har skett. För de fall arbetstagaren inte har fått någon besvärshänvisning så börjar tidsfristen för underrättelsen först när anställningen upphör, se 41 § LAS. Bevisbördan på att underrättelse har skett ligger på arbetstagarsidan. Viktigt att ha i åtanke är att arbetsgivaren alltid har en möjlighet att betala sig fri från problem som uppstått. Pengar är vad anställningsskyddet egentligen består av. Även i de situationer en domstol har avgjort att en uppsägning är ogiltig kan arbetsgivaren betala arbetstagaren enligt 39 § LAS. Priset varierar delvis beroende på anställningstid och ålder.

# olika anlitandeformer



# Anlitande av bemanningsföretag

## Flexibiliteten i centrum

Arbetsmarknaden utvecklas ständigt och idag är den inte enbart flexibel och föränderlig på grund av olika anställningsformer, utan det finns även anlitandeformer som alternativ till anställning. 2008 års finanskris har påverkat företag och organisationer att vara mer konjunkturanpassade och förutseende. Bemanningens utveckling och utbredning beror på att organisationer har en önskan om att vara flexibla och anpassa sin arbetsstyrka efter rådande behov. Idag är det intressant för företagen att ur ett organisationsperspektiv ha flera olika anställningsformer och anlitandeformer.

Vid anställning under kortare tid vill företagen ha möjlighet att hyra in personal och då som ett komplement till deras fasta personal. Vinsten för företagen är att de får en större flexibilitet och en snabbare rekryteringsprocess genom att hyra in personal. I dagsläget är bemanningsbranschen utbredd i stora delar av Sverige och enligt uttalanden från båda sidor – arbetsgivarna och fackförbunden – så är fenomenet här för att stanna.

”Den traditionelle industriarbetaren var som regel heltidsanställd och utförde sitt arbete på bestämda arbetstider mot en vecko- eller månadslön. Anställningsskyddslagstiftningen utgår från att tillsvidareanställning är det normala och begränsar möjligheterna till tidsbegränsade anställningar. Allt eftersom arbetsmarknaden förändrades och efterfrågan på arbetskraft ökade inom tjänstesektorn uppkom dock krav på anställningsformer som bättre passade

arbetsmarknadens krav; förekomsten deltidanställningar och tidsbegränsade anställningar ökade. Många företag har i dag valt att arbeta med en liten fast personalstyrka och att i stället anlita tillfällig arbetskraft. Härigenom har uppkommit en marknad för uthyrning av arbetskraft som utför arbete under viss längre eller kortare tid i ett inhyrande företag.” (SOU 2011:5 s.51.)

## Bemanningsbranschens framväxt

Under de senaste 15 åren har bemanningsbranschen varit det snabbaste växande området av den svenska arbetsmarknaden. Den främsta förklaringen till denna frammarsch är att förbudet för privata bemanningsföretag upphävdes i början av 1990-talet. Ytterligare huvudsakliga anledningar till att bemanningsbranschen växte något kopiöst under denna epok var att ett stort antal företag påbörjade inköp av produkter och tjänster som de tidigare själva haft ansvar för samt att många företag såg fördelen med att ha anställda med mer flexibla anställningsformer istället för enbart ha tillsvidareanställda. Vidare bidrog ökad konkurrens och ökande förändringstakt till att organisationer behövde bli mer flexibla och för att hänga med i tempot ansågs det vara en förutsättning att ha flexibel arbetskraft. Ytterligare ett skäl till att behovet av inhyrd arbetskraft ökade väsentligt var att LAS medförde restriktioner för arbetsgivaren att använda sig av tidsbegränsade anställningar.

Bemanningsbranschen är idag utbredd och accepterad som en del av den svenska arbetsmarknaden. Detta efter många år av juridiska, politiska

## Tre parter

1. Bemanningens företag
2. Kundföretaget
3. Bemanningens anställda

och fackliga diskussioner. Det största problemet har varit att skapa konsensus kring vilka lagar och avtal som ska gälla för bemanningsbranschen. Problemet har varit oundvikligt eftersom bemanningsföretagen och deras betydelsefulla anställningsmöjligheter har varit ett nytt fenomen och nyheten har ifrågasatt de traditionella föreställningarna om hur arbete ska organiseras. Ur ett arbetstagarperspektiv har den största svårigheten varit att försöka undvika lönedumpning.

Kollektivavtalen på bemanningsområdet är tänkta att motverka lönedumpning genom att de bemanningens anställda ska vara garanterade en genomsnittsförtjänstlön, det vill säga ett genomsnitt av vad de fast anställda hos kundföretaget tjänar. Det är alltså meningen att genomsnittsförtjänstlägeska tillämpas men så är inte alltid fallet. Dessa löner har diskuterats ingående mellan arbetsmarknadens parter och enligt statistik från Bemanningens företag så har det visats att de bemanningens anställda har haft lägre lön än de anställda på kundföretagen. Detta kan även bekräftas av IF Metalls omfattande granskning av lönerna.

## Personaluthyrningens aktörer

Relationen mellan parterna blir en trepartsrelation där kundföretaget, bemanningens företag och den uthyrda arbetstagaren ingår. Att hyra in arbetskraft

genom bemanningens företag är en relativt ny organisationsstruktur som har blivit en allt vanligare anlitandeform.

## Bemanningsföretaget

Bemanningsföretagens affärsidé är att hyra ut personal till kundföretagen för att tillgodose kundföretagens behov av flexibilitet i arbetsstyrkan. Bemanningens stora utmaning är att uppnå balans mellan att tillfredställa kundföretagens behov av flexibilitet och de bemanningens anställdas behov av trygghet och arbete. Bemanningens arbetar således för att få dessa värden att samverka.

## Arbetsgivaransvaret

Eftersom situationen med anlitan av uthyrd arbetskraft från ett bemanningens företag bjuder på ett trepartsförhållande mellan bemanningens företag, kundföretaget och den uthyrde arbetstagaren kan arbetsgivaransvaret i viss lagstiftning behöva regleras särskilt. Det finns ingen avtalsrelation mellan kundföretaget och den uthyrde arbetstagaren. Det är alltså bemanningens företag som har fullt arbetsgivaransvar för de bemanningens anställda i frågor som rör arbetsskador, ledighet, sjukfrånvaro och misskötsamhet med mera. Men speciellt för situationen är att själva arbetet utförs hos kundföretaget, vilket innebär att



kundföretaget i viss utsträckning har delat ansvar gentemot den inhyrde arbetstagaren.

Arbetsgivaren har som utgångspunkt även principalansvar för arbetstagarna, vilket innebär att arbetsgivaren ansvarar för skador som arbetstagarna vållar i tjänsten, se 3 kap SkL. Arbetsgivaren kan alltså bli skadeståndsskyldig för handlingar som arbetstagaren begår i tjänsten eller för handlingar som har samband med tjänsten. Det kan anses att arbetsgivaren ger en "tyst garanti" för att arbetstagarna inte vållar skada, det vill säga ett företagsansvar finns. Arbetstagaren själv kan endast bli skadeståndsskyldig för skador denne orsakar i tjänsten om han vållar skadan genom "fel eller försummelse" och om synnerliga skäl föreligger, se 4 kap 1 § SkL.

### Arbetsmiljöansvar

Bemanningsföretaget har som arbetsgivare huvudansvaret för att arbetsmiljölagen följs. En god arbetsmiljö innebär bland annat att arbetsmiljön ska ge "ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling". Det är även viktigt att eftersträva att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt, samarbete samt ett sammanhang mellan olika arbetsuppgifter. Det är alltid arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvar för sin personal. När det gäller bemanningsföretag är det extra viktigt att arbetsgivaren har god och regelbunden kontakt med sina anställda för att kontrollera att arbetsbelastningen inte är för hög. Vid behov ska arbetsgivaren kunna vidta åtgärder som innebär stöd och handledning för den anställda samt se till att arbetstagaren växlar arbetsuppgifter mellan tyngre och lättare uppdrag. I 3 kap 2 § arbetsmiljölagen regleras arbetsgivarens

ansvar att vidta alla nödvändiga insatser för att ohälsa eller olycksfall inte ska drabba arbetstagaren i arbetet. Detta gäller oavsett var arbetstagarna befinner sig. De kan vara hemma, ute på uppdrag, utomhus, på resande fot eller uthyrda. Då det ibland råder ett delat ansvar på arbetsmiljöområdet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget uppstår det gråzoner där det inte är säkert vem som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Enkelt beskrivit anser Heidi Ström, personalchef på Volvo Bussar AB i Boråsfabriken, att kundföretaget har ansvaret för det förebyggande arbetet med arbetsmiljön och bemanningsföretaget har ansvaret för efterarbetet, bestående av exempelvis rehabilitering efter en arbetsolycka.

### Uppsägning av anställd och därefter anlitande av bemanningsföretag

Det finns situationer där arbetsgivaren väljer att säga upp personal på grund av arbetsbrist för att sedan hyra in arbetskraft från bemanningsföretag. Detta sker medan de uppsagda arbetstagarna har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. Arbetstagarorganisationerna anser att detta förfarande ofta utgör ett otillbörligt kringgående av reglerna i LAS. AD har i praxis fastslagit att det inte föreligger något generellt förbud för en arbetsgivare att anlita ett bemanningsföretag under den tidsperiod som den uppsagda personalen har företrädesrätt till anställning. Enligt domstolen kan situationer uppstå där inhyrd arbetskraft kan anses vara ett otillåtet kringgående av reglerna om företräde. Dessa situationer är när arbetstagarorganisationen kan visa att arbetsgivaren hyrt in arbetskraft i syfte att kringgå företrädesreglerna. Arbetsgivarens agerande ska samtidigt anses vara otillbörligt.

## Kundföretaget

Företag, organisationer eller offentliga arbetsgivare kan alla vara bemanningsföretagens kunder. För kundföretagets del betyder det att de inte längre behöver ha en fast personalstyrka att ta ansvar för vid exempelvis uppsägningstider och förhandlingar. Det är viktigt att de bemanningsföretagsanställda har liknande villkor som de fast anställda på företaget för att inte segrera arbetstagarna på arbetsplatsen. Alla parter vinner på fair play. Kundföretaget har också ett delat ansvar när det kommer till arbetsmiljön. Detta ansvar är dock begränsat till att endast omfatta det aktuella arbetet på arbetsplatsen. Ansvar inkluderar dock inte rehabilitering, som är en långsiktig åtgärd.

### Reglerna om förhandlingsskyldighet och vetorätt

Enligt 38 § 1 st. MBL ska arbetsgivaren förhandla med den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen innan arbetsgivaren anlitar ett bemanningsföretag. Även för de fall uppdraget är kortvarigt och tillfälligt eller kräver särskild sakkunskap har arbetsgivaren en förhandlingsskyldighet. Undantaget i 38 § 2 st. MBL är således inte tillämpligt när arbetsgivaren väljer att hyra in arbetstagare från ett bemanningsföretag. För det fall arbetsgivaren inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet korrekt kan den förhandlingsberättigade arbetstagarorganisationen begära skadestånd enligt 54 och 55 §§ MBL.

I 38 § 3 st. MBL är det stadgat att om det finns synnerliga skäl har arbetsgivaren möjlighet att besluta och även verkställa

beslutet innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Efter att förhandlingen är genomförd har arbetstagarorganisationen vetorätt enligt 39 § MBL mot handlingen i de fall det kan antas att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller för det fall att handlingen strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig om han försummar vetoförklaringen. Beloppet ska vara så pass kännbart att det inte är lönsamt att åsidosätta vetot. Själva avtalet som strider mot vetoförklaringen är dock giltigt.

### Lojalitetsplikt och företagshemligheter

Arbetstagaren har en lojalitetsplikt som innefattas i anställningsavtalet, vare sig det står skrivet i avtalet eller inte. Anställningsavtalet för med sig en direkt skyldighet att den anställda ska vara lojal mot företaget. Denna plikt omfattar vanligtvis förbud mot att driva konkurrerande verksamhet och att tystnadsplikt på vissa områden gäller med mera. Kort sagt innebär lojalitetsplikten att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Väljer ett företag att anställa utgör således anställningsavtalet grunden för arbetstagarens lojalitet mot arbetsgivaren. När det gäller den trepartsrelation som uppstår mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den uthyrde arbetstagaren blir resultatet ett annat. De regler som tar sikte på lojalitetsplikten gäller mellan den anställda och arbetsgivaren, i det här fallet bemanningsföretaget. Således är det kundföretaget som utsätts för risken att den uthyrde personen är illojal.

För att undvika denna sorts problemställningar är det direkt lämpligt att i avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag se över klausuler som reglerar

den anlitate personalens tystnadsplikt. En central fråga är hur kundföretaget ställer sig till att inhyrd personal hanterar deras företagshemligheter och framförallt nya värdefulla projekt. Enligt Kent Andersson, HR Corporate på AB Volvo, är detta inget större problem för Volvo som kundföretag. Lösningen sker genom ett avtal om tystnadsplikt som de inhyrda tjänstemännen skriver på. De bemanningsföretag som hyr ut teknikkonsulter är ofta vana vid att hantera denna typ av information. Även då företag väljer att anställa någon tillsvidare är det lämpligt att även där se över hur företaget ställer sig till företagshemligheter. Att tydliggöra i anställningsavtalet vilka skyldigheter som anställningen för med sig är ingen nackdel.

## Fördelar med att anlita bemanningsföretag

### Flexibilitet

Den största och mest framträdande fördelen med att anlita ett bemanningsföretag är att kravet på flexibilitet i arbetsstyrkan inom företaget blir tillgodosett på ett tillfredställande sätt. En förutsättning för att företag ska stå sig i den globala konkurrensen är att organisationen är flexibel. Kundföretagen använder bemanningsföretagen som ett verktyg för att öka flexibiliteten och göra företaget mer marknadsanpassat. Idag kan företag och organisationer på ett flexibelt sätt hantera konjunkturförändringar och arbetstoppar med hjälp av inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag. De traditionella anställningsformerna är inte tillräckligt flexibla och anpassade för att kunna hantera dessa svängningar. Ur denna synvinkel anser många att de stelbenta reglerna på arbetsmarknaden

orsakat att många företag ser bemanningsföretag som en lösning vid kraftiga konjunktursvängningar. Det råder stor efterfrågan på flexibilitet och snabbhet vid behov av att minska eller öka antalet arbetare och att samtidigt kvarhålla kompetensen.

Det finns också goda möjligheter till att använda bemanningsföretag som alternativ till att anställa vikarier eller andra visstidsanställda när den ordinarie personalen är frånvarande på grund av sjukskrivningar, semester, tjänstledighet eller föräldraledighet.

### Undgår arbetsgivaransvaret

Andra fördelar för företaget som hyr in arbetskraft är att de undgår det fulla arbetsgivaransvaret för de bemanningsanställda i frågor som rör arbetsskador, ledighet, sjukfrånvaro och misskötsamhet med mera. Dessa frågor kan innebära problem för arbetsgivaren och resultera i tidskrävande åtgärder och stora kostnader. Arbetsgivaren undgår även principalansvaret för arbetstagarna enligt 3 kap SkL, vilket kan innebära en stor kostnadsbesparing. Kundföretaget har heller inte det primära arbetsmiljöansvaret, vilket vilar på bemanningsföretaget. Vid frågor om uppsägning eller avskedande slipper även företaget som hyr in arbetskraft de psykologiskt svåra besluten och att förmedla den negativa informationen. Genom att företaget inte har en alltför stor andel fast anställd personal kan företaget överleva svårare tider genom att enbart sluta hyra in arbetskraft från bemanningsföretagen. De behöver således inte säga upp sin egen personal. En fördel i detta sammanhang är att företaget inte behöver utstå negativ publicitet i media, vilket Volvo fick göra i finanskrisen 2008. Volvo har gjort ett ställningstagande där de inte vill uppleva

samma negativa situation igen.

### Enklare rekrytering

Kundföretag kan dra stor nytta av ett bemanningsföretag som har annan verksamhet än just uthyrning av personal. Mångaföretaganlitar bemanningsföretag mer som rekryteringsföretag för att hitta rätt profil till de tjänster som kundföretaget har. Kundföretaget slipper satsa på egna HR-specialister och rekryteringen sköts istället av rekryteringsföretaget. Kundföretaget har då möjlighet att provanställa den framtagna profilen och kan därmed testa personen i arbetet, vilket minimerar risken för felrekrytering. Vidare kan det i exempelvis teknikbranschen vara problematiskt att hitta personer med rätt kompetens. Detta gäller i stor utsträckning för nyckelpersoner och specialister men även elektriker, mekaniker, svetsare och maskinoperatörer. Rekryteringsföretagen matchar kundföretagets behov med en profil, vilket underlättar rekryteringen av ovan nämnda svårrekryterade grupper. I dessa situationer har kundföretaget hela arbetsgivaransvaret, vilket är en väsentlig skillnad mot om bemanningsföretaget istället hyrde ut personen i fråga.

## Nackdelar med att anlita bemanningsföretag

### Merkostnad

En framträdande nackdel för kundföretaget är merkostnaden för att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag. För ett företag som beslutat att hyra in arbetskraft kostar en inhyrd arbetstagare vanligtvis ca 15-30 procent mer än en arbetstagare som är anställd hos företaget. För teknikföretag kan det vara betydligt dyrare, upptill mellan 25 och 100 procent dyrare att hyra

in personal än att anställa. Denna extra kostnad kan vara ekonomisk försvarbar i de fall fördelarna som nämns ovan är tillräckligt stora. Företagen anser att de betalar för flexibiliteten. På grund av den hårda konkurrensen kan det vara svårt för företag ha många tillsvidareanställda och istället använda sig av övertidsuttag, eftersom detta kan innebära alltför stora kostnader för företaget i längden. Ytterligare en faktor som talar emot detta är att det är komplicerat att förena denna organisationsidé med arbetstidsreglerna, som inte är alltför flexibla. Det är viktigt att de företag som ständigt har en för stor andel bemanningsföretagsanställda är medvetna om att de kan ha alltför stora kostnader för inhyrd arbetskraft.

Heidi Ström, personalchef på Volvo Bussar AB i Borås fabriken anser tvärtom att den nämnda merkostnaden inte existerar. Ur hennes perspektiv kostar det inte mer att hyra in arbetskraft än att anställa egen personal, eftersom allt ska räknas med. Även kostnader för övertalighet som lätt kan uppstå i situationer med fastanställda ska räknas med i jämförelsen. I slutändan kan det till och med bli billigare att hyra in arbetskraft än att anställa, anser hon. Genom att anlita bemanningsföretag slipper Volvo kostnader i form av bland annat utbildning, sjukfrånvaro, ledighet, rehabilitering och friskvårdsbidrag.

### Brist på lojalitet och engagemang

Ytterligare en stor nackdel med att hyra in arbetstagare från ett bemanningsföretag är att de bemanningsanställda inte känner samma lojalitet och engagemang för kundföretaget som de fast anställda kan göra. Företaget kan förlora arbetare som satsar och offrar det lilla extra för företaget.

### Risk för A- och B-lag på arbetsplatsen

En annan nackdel är att det finns risk för att stämningen bland arbetstagarna på företaget blir mindre tillåtande och mer segregerad när blandad arbetskraft används. De bemanningsanställda kan betraktas som andra klassens arbetare, precis som visstidsanställda kan göra. Enligt Kent Andersson HR Corporate på AB Volvo finns en utredd praxis som låter de bemanningsanställda tillsammans med de nyanställda ta de tråkigare och tyngre banorna i produktionen. De bemanningsanställda i fabriken på Volvos underleverantör Johnson Controls är urskiljda med västar eller tröjor i olika färger. Dessa västar och tröjor signalerar att arbetstagaren kommer från olika bemanningsföretag. Förklaringen bakom särskiljningen är att kundföretaget ska veta vem som har arbetsgivaransvaret för den anställde vid en arbetsplatsolycka.

Heidi Ström, personalchef på Volvo Bussar AB i Boråsfabriken, anser dock att en särskiljande klädsel ger tillhörighet till arbetsgivaren. Det är viktigt för den bemanningsanställda att veta vem som är dess arbetsgivare. Skilda personaltillställningar förekommer, där bemanningsföretaget har sin och Volvos personal har sin. Även gemensamma aktiviteter för samtlig personal på fabriken anordnas.

### Beroende av bemanningsföretaget

Kundföretaget kan bli beroende av bemanningsföretaget och i de situationer kundföretaget inte behöver lika mycket resurser från bemanningsföretaget kan det bli svårt att skicka hem de bemanningsanställda. Kundföretaget kan uppleva att de skadar relationen till bemanningsföretaget om de skickar hem arbetarna i några dagar eller veckor. Denna beroendesituation var inte syftet med att

hyra in arbetskraft, men det är likväl en konsekvens av agerandet och det kan bli kostsamt i längden. Om kundföretaget vill nyanställa personal finns möjligheten att rekrytera den personal som arbetat på företaget som bemanningsanställd. Problemet uppstår dock om den bemanningsanställda har fått arbeta upp en löneökning hos företaget som den sedan inte kan tillgodogöra sig i en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Kundföretaget kan vara knutet till sina tabeller av löneökningar vilket skulle leda till att en före detta bemanningsanställd i så fall skulle gå in på en högre lön, något som arbetstagarorganisationen inte skulle acceptera. I den här situationen kan alltså arbetstagaren ställas inför valet att gå ned i lön för att få tryggheten av en tillsvidareanställning.

### Krävande MBL-förhandlingar

Enligt Kent Andersson, HR Corporate på AB Volvo, är förhandlingarna enligt 38-39 §§ MBL en nackdel med att anlita bemanningsföretag. Förhandlingarna är krävande och det finns ofta meningsskiljaktigheter mellan facket och arbetsgivarna. 38 § MBL är svårtolkad eftersom bestämmelsen inte är alltför detaljerad. Volvo gör en generell tolkning av bestämmelsen då de anser att det inte krävs en förhandling för varje enskild uppgift, utan använder ett generellt perspektiv vid förhandlingarna medan IF Metall gör en djupare tolkning av 38 § MBL och vill förhandla om många detaljer. Förhandlingarna kan vara tidskrävande och ge upphov till merarbete.

## Bemanningsanställda

### Lika lön för lika arbete?

För att stärka de bemanningsanställdas position på arbetsmarknaden och för

att minimera risken för lönedumping har arbetsmarknadens parter tecknat kollektivavtal på bemanningsområdet. Dessa löner har diskuterats ingående mellan parterna och enligt statistik från Bemanningsföretagen så har det visats att de bemanningsanställda har haft lägre lön än de anställda på kundföretagen. Orsaken till detta är något oklar, men en förklaring från bemanningsföretagen själva är att det kan bero på att de anställda på kundföretagen har en längre anställning än de uthyrda arbetstagarna.

## Bemanningsdirektivet och den svenska modellen

Ett direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag antogs 2008 av EU. Direktivets överordnade syfte är att uthyrda arbetstagare ska ha goda arbetsvillkor. Detta ska ske genom ett krav på ett införande av en likabehandlingsprincip som innebär att de uthyrda arbetstagarna ska ha samma anställningsvillkor som de fast anställda i kundföretaget har, under förutsättning att de har samma arbetsuppgifter. Principen ska således medföra att de bemanningsanställda inte diskrimineras. Vidare innebär en central bestämmelse i direktivet att samma "grundläggande arbets- och anställningsvillkor" ska gälla för den arbetstagare som är uthyrd som för den som är anställd av kundföretaget.

En annan viktig poäng som direktivet har är det krav som ställs på att medlemsstaterna ska granska de nationella bestämmelser som innebär en begränsning eller ett förbud mot anlitan av uthyrd arbetskraft. Bemanningsdirektivet omfattar endast arbetstagare och begreppet arbetstagare

ska tolkas i enlighet med nationella bestämmelser. Vidare är direktivet tillämpligt på både offentliga och privata kund- och bemanningsföretag som bedriver ekonomisk verksamhet. Ett annat av direktivets syften är att förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av uthyrda arbetstagare. Tanken bakom ordalydelsen är att begreppet "arbetets kvalitet" ska ses från arbetstagarens synvinkel och beröra områden som arbetsmiljö, lön, möjlighet till kompetensutveckling och jämställdhet. Begreppet ska således inte tolkas så att syftet med direktivet är att arbetstagarna ska åstadkomma ett bättre arbete.

### Den statliga utredningen SOU 2011:5

SOU 2011:5 är den färdiga utredningen angående hur det så kallade bemanningsdirektivets ska implementeras i Sverige. Tanken var från början att den svenska modellen genom kollektivavtal skulle upprätthållas. Slutsatsen av utredningen är dock att det inte är möjligt att implementera direktivet enbart genom kollektivavtal, som är kärnan i den svenska modellen. Det är alltså inte möjligt att endast reglera frågan i kollektivavtal eftersom konsekvensen av en sådan reglering skulle bli att de arbetstagare som inte omfattas av något kollektivavtal inte har några rättigheter enligt direktivet. Förslaget enligt utredningen är att direktivet implementeras genom lagstiftning och då i form av en ny lag om uthyrning av arbetskraft.

### Ny lagstiftning

Den nya uthyrningslagen bör vara en ramlag där det ska vara stadgat vilka rättigheter den uthyrda arbetstagaren har med stöd av direktivet. Därefter är det arbetsmarknadens parter ansvar att komma överens om hur regleringen

angående vilka åtgärder som bör vidtas för att tillförsäkra arbetstagaren dessa rättigheter ska se ut. Vidare bör lagen ha samma tillämpningsområde som bemanningsdirektivet, vilket innebär att exempelvis entreprenadverksamhet och utlåning av arbetskraft inte omfattas av lagen. Lagen bör tillämpas i både privat och offentlig sektor. Emellertid bör den inte omfatta arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Trots införandet av den nya lagen ska den grundläggande arbetsmarknadsprincipen som innebär att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor ligger på arbetsmarknadens parter bevaras.

### Likabehandlingsprincipen

Direktivets bestämmelse om likabehandling är inte absolut och undantag från principen kan rättfärdigas. Den kommande uthyrningslagen bör omfatta ett undantag från likabehandlingsprincipen när det gäller frågan om lön. Undantaget ska gälla under förutsättning att den uthyrde arbetstagaren är tillsvidareanställd hos bemanningsföretaget och har garantilön mellan uppdragen. Uthyrningslagen bör också omfatta ett undantag i form av en bestämmelse som stadgar att arbetsmarknadens parter får ingå kollektivavtal beträffande arbets- och anställningsvillkor på ett sätt som avviker från likabehandlingsprincipen så länge det övergripande skyddet för de bemanningsanställda respekteras. I utredningen finns ett förslag på att rätten till likabehandling ska iakttas från och med första dagen en arbetstagare hyrs ut. Den nya uthyrningslagen bör också innehålla en bestämmelse om ogiltigförklaring av de avtal som

medför att en uthyrd arbetstagare inte kan tillvarata sina rättigheter enligt uthyrningslagen. Ett avtal som hindrar en uthyrd arbetstagare från bli anställd hos kundföretaget ska kunna ogiltigförklaras.

### Sanktioner

Enligt bemanningsdirektivet ska medlemsstaterna inrätta sanktioner som ska vara "effektiva, proportionella och avskräckande". Sanktionerna ska riktas mot bemanningsföretag eller kundföretag för de fall de inte uppfyller bestämmelserna i direktivet. Förslaget från utredaren är att sanktionera reglerna i uthyrningslagen med skadestånd. Både ekonomiskt skadestånd, som avser den förlust som uppkommit, och allmänt skadestånd, som avser ersättning för den kränkningen som ett lagbrott innebär, bör omfattas av sanktionsbestämmelsen. I de situationer ett lagbrott har skett mot bakgrund av uthyrningslagens bestämmelser och som samtidigt innebär ett lagbrott mot en annan lag ska reglerna i den sistnämnda lagen gälla. Av utredningen framgår det även att bemanningsföretaget bör vara primärt ansvarigt för att den bemanningsanställda ska få sina rättigheter enligt uthyrningslagen tillgodosedda. För de fall ett kundföretag bryter mot uthyrningslagens bestämmelser eller mot ett kollektivavtal som ersatt likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen och detta skadar den uthyrde arbetstagaren ska bemanningsföretaget hållas ansvarigt. Konsekvensen blir att bemanningsföretaget får betala skadestånd. I de fall ett kollektivavtal har ersatt likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet hanteras ett eventuellt brott som ett vanligt kollektivavtalsbrott enligt MBL. I de

fall det anses skäligt kan skadeståndet komma att jämkas eller falla bort helt. En arbetsgivare som tillämpar ett kollektivavtal i strid med uthyrningslagen kan bli skadeståndsskyldig för både ekonomisk och allmän skada. Även här gäller att för de fall det anses skäligt kan skadeståndet komma att jämkas eller falla bort helt.

Utredningen innehåller också bestämmelser om regressrätt. I de fall ett kundföretag har agerat i strid med uthyrningslagen och det anlitate bemanningsföretaget har betalat skadestånd till en arbetstagare ska bemanningsföretaget ha regressrätt mot kundföretaget. Vidare ska bemanningsföretaget också ha regressrätt i de situationer då kundföretaget har lämnat felaktiga uppgifter om de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren i kundföretaget och genom detta agerande orsakat skadeståndsskyldighet för bemanningsföretaget. Bestämmelsen om regressrätt ska endast aktualiseras i de fall kundföretaget och bemanningsföretaget inte avtalat annat.

### Tvister

Uppkomna tvister enligt uthyrningslagen bör handläggas enligt arbetstvistlagen om inte annat följer av uthyrningslagen eller speciallagstiftning. Arbetstvistlagen gäller endast mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lösningen enligt utredaren är att en ny bestämmelse förs in i arbetstvistlagen i syfte att även tvister mellan kundföretag och inhyrd arbetstagare och regresstvister mellan bemanningsföretag och kundföretag ska kunna lösas enligt arbetstvistlagen. Dessa situationer ska också kunna lösas enligt uthyrningslagen.

### Granskning av bemanningsbranschen

Enligt bemanningsdirektivet har Sverige en skyldighet att genomföra en granskning av begränsningar eller förbud mot anlitage av uthyrd arbetskraft. Det innebär att vi ska göra en översyn över hinder och begränsningar som finns i lag, kollektivavtal eller praxis. Översynen ska vara genomförd senast den 5 december 2011. I SOU 2011:5 sker granskningen med fokus på lag och praxis eftersom översynen i kollektivavtalen sker av arbetsmarknadens parter. De hinder som diskuterats i utredningen har framförallt varit; en eventuell ändring av reglerna om förhandlingsskyldighet och veto i 38–39 §§ MBL, den så kallade karensregeln i 4 § 2 st. arbetsförmedlingslagen och särbehandling vad gäller ersättning från arbetslöshetskassa till bemanningsanställda.

### Övrig lagstiftning som berör uthyrda arbetstagare

Enligt den nya uthyrningslagen ska den uthyrda arbetstagarens informeras om lediga tillsvidareanställningar hos kundföretaget. Detta eftersom det framgår av direktivet att EU förutsätter att den uthyrde arbetstagaren har en reell möjlighet till en tillsvidareanställning på kundföretaget. I 6 f § LAS finns bestämmelsen om arbetsgivarens ansvar att informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Idag reglerar paragrafen endast arbetsgivarens ansvar att informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning men förslaget är att även föra in förhållandet mellan kundföretag och en inhyrd arbetstagare.

## Carina Cajander, IF Metall

### Inledning

Prognosen för bemanningsbranschen fortsätter peka kraftigt uppåt. Andelen inhyrd personal kommer inom kort att flerdubblas. Branschen har genom åren oftast, ur ett fackligt perspektiv, sett som något mycket negativt. Synen är på väg att förändras och oavsett åsikt kan konstateras att det finns både positiva och negativa saker med branschen. Positivt är att den ger den många, som står en bit från arbetsmarknaden, chansen till ett jobb. Tyvärr finns en oroande baksida. Inhyrda från bemanningsföretag, har i princip alltid, felaktig och för låg lön. Detta leder till en oönskad lönedumpningseffekt som på sikt kommer att påverka alla arbetstagare.

### Tankar kring bemanningsföretag och dess intåg på svensk arbetsmarknad - Dagsläget

Ökad konkurrens och behov av flexibilitet gör att allt fler företag använder sig av möjligheten att hyra in personal. Tidigare var inhyrd personal ett praktiskt sätt att hantera svängningar i beläggningen. Idag ser vi klara indikationer på att bemanning i framtiden kommer bli ett vanligt sätt att ha en del av sin "personal" knuten till sig på. Detta på bekostnad av "riktiga" anställningar. Det sätter stora krav på de fackliga organisationerna. För att klara, ha kontroll över, samt få insyn och inflytande krävs det att facket ser branschen som en del av arbetsmarknaden. Att den skulle kunna förbjudas via lagstiftningen är inte längre något alternativ.

I Sverige finns ett unikt avtal som säkerställer att inhyrd personal får samma villkor som övriga anställda på företaget de hyrs ut till. Ändå finns det bemanningsföretag som inte erbjuder sina anställda avtalsenliga villkor och den löneutralitet som avtalet ger. Det gör att konkurrensen blir snedvriden inom branschen. Samtidigt får hela branschen ett mycket dåligt rykte som kan göra att det framöver blir svårt att rekrytera arbetskraft. Forskning visar att det finns brister inom bemanningsbranschen som inte finns inom traditionella, stationära arbetsplatser. Trots att mycket har blivit bättre finns det

fortfarande flera företag vars personalpolitik lämnar en hel del i övrigt att önska. Generellt har den inhyrda personalen en otrygg ställning på arbetsmarkanden.

### IF Metall Göteborgs arbete med branschen

Mitt i industrikrisen, hösten 2009, inledde avdelningen ett arbete med bemanningsbranschen.. Målet var att öka medlemskapets värde och förbättra villkoren för de anställda i branschen. Att andelen inhyrd personal skulle öka snabbt när konjunkturen vände visste vi. För att stå beredda när ökningen kom, blev det viktigt att stärka organisationen som helhet. Organisationen behövde utökade kunskaper om avtalet och framförallt en ändrad inställning till branschen. Resultatet, hittills, visar att inflytandet och medlemsantalet ökat. Flera lyckade förhandlingar har gett miljoner i retroaktiva löner till inhyrd personal. Branschen har fått en större acceptans i organisationen och de inhyrda behandlas som om de vore klubbarna egna medlemmar.

### Hur kommer det att se ut i framtiden? Utmaningar?

Ökade krav, från arbetsgivarna, på flexibilitet innebär att bemanningsbranschen kommer att växa sig allt starkare. Inom en snar framtid kan vi säkert se en femdubbling av antalet anställda. Det är viktigt att de fackliga organisationerna tillsammans är med och formar branschens utveckling och bevakar de anställdas intressen. Facken kan inte stå på sidan utan måste ta branschen på största allvar. Tillsammans måste vi ta itu med de orsaker som leder till att den inhyrda personalen inte får rätt lön. De fackliga organisationerna göra sitt för att inte sätta Sveriges unika bemanningsavtal i fara.

## Johannes Pettersson, Ranstad

Bemanningsbranschen är fortfarande en ung och ganska liten bransch i Sverige. I jämförelse med länder som har en längre tradition av bemanning till exempel Holland är det en mycket liten andel av befolkningen som jobbar med vad man brukar kalla flexibla kontrakt. Det finns dock en hel del som talar för att Sverige kommer att gå åt samma håll och att även vi kommer att få se en större bemanningsbransch.

I en ung bransch som expanderar kommer det alltid att finnas människor som vill ta genvägar för att tjäna lite extra pengar genom att man till exempel inte håller sig till kollektivavtalen eller att man har en oseriös personalpolitik. På Ranstad vet vi att de kortsiktiga vinsterna man kan få med ett sådant agerande snabbt äts upp på sikt av att man släpar sitt varumärke i smutsen. Vi tror istället på långsiktighet, för att kunna vara verksamma i bemanningsbranschen inte bara nästa år utan om 20 år krävs det av oss att vi har väl utarbetade rutiner för hur vi ser till att agera på ett korrekt sätt i marknaden.

Detta ställer självklart hårda krav på oss som företag, många intressenter på marknaden vill i prispressnings syfte ta genvägar utanför avtal, till exempel genom att inte beräkna genomsnittligt förtjänstläge på ett korrekt sätt. Då krävs det av ett seriöst bemanningsföretag att man säger nej och låter affären gå till någon som är beredd att kompromissa. Men har man aldrig sagt nej till något har man ingen strategi utan låter enbart andra diktera vad man gör och hur man agerar.

För Ranstad handlar det inte bara om att följa kollektivavtalet, det handlar om att agera på ett sätt som vi kan stå för och kommunicera till vem som helst i vår omgivning. Det handlar om att inte bara ställa sig frågan: "Är det här lagligt/följer avtal?" utan även "Är det schysst att agera på det här sättet?". Har man ett sådant synsätt är det helt självklart att man försöker samarbeta med de olika intressenterna på marknaden, för oss är det därför inget konstigt att söka samarbeten med

till exempel IF Metall och istället för att mötas som motparter försöka få till en samsyn på hur man skall jobba inom bemanningsbranschen. För oss handlar det som sagt var inte bara om att följa branschen och anpassa oss till rådande omständigheter, det handlar om att vi vill vara med och forma framtidens arbetsmarknad.

### Allt populärare med bemanning

År 2010 arbetade ca 1,3 procent av alla anställda i Sverige i ett bemanningsföretag. Enligt Bemanningsföretagen hade branschen drygt 60 000 årsanställda 2010 och hela 118 000 personer var anställda i bemanningsbranschen någon gång under 2010. De anställda i bemanningsföretagen omfattas av kollektivavtal, vilket är en förutsättning för att dessa arbetstagare ska ha liknande möjligheter till anställningstrygghet som de anställda hos kundföretaget. Anställningsformerna i bemanningsföretaget varierar och samma anställningsformer som förekommer hos andra arbetsgivare är aktuella här.

### Vem är bemanningsanställd?

I bemanningsbranschen är unga, beräknat i åldern 16-34 år, och personer med invandrarbakgrund överrepresenterade. Framst är det invandrargrupper från ickevästliga länder som åsyftas. Kvinnor var från en början överrepresenterade i bemanningsbranschen men enligt statistik från Bemanningsföretagen står det klart att under år 2009 var det fler manliga bemanningsanställda än kvinnliga. Utflödet av utlyrd personal är hög i relation till branschens storlek. Förklaringen kan delvis vara att många av arbetstagarna i branschen är unga och unga har en förmåga att byta arbete oberoende vilken bransch det rör sig om.

# olika företagsformer

## Outsourcing

Outsourcing är en särskild typ av entreprenadverksamhet som innebär att en avgränsad del av ett företags verksamhet övergår till ett annat företag. Kundföretaget anlitar helt enkelt långsiktigt ett annat företag för att sköta vissa arbetsuppgifter. Exempel på arbetsuppgifter som brukar överlämnas är receptionist-, lunchrestaurang- och städjobb. En speciell kategori av outsourcing är så kallade callcenter där arbetstagarna i callcenterföretaget arbetar i andra företags telefonväxlar. Denna callcenterverksamhet behöver inte vara på det outsourcade företaget, det vill säga kundföretagets, arbetsplats utan telefonväxeln kan vara placerad på annan ort. Det är ekonomiska argumentet som ligger bakom valet att outsource denna typ av verksamhet.

Volvokoncernen använder sig av outsourcing på de områden som inte anses ingå i deras kärnverksamhet. Skälet till detta är att verksamheten ska bli mer effektiv eftersom Volvo fokuserar på att producera det de är bäst på - bilar, bussar, lastvagnar med mera. Detta medför att energi läggs på rätt områden eftersom tid är dyrbar.

### Outsourcing internt

Volvo har också en form av mellanlösning där de "outsourcar internt". Detta innebär att de har skapat bolag med andra verksamhetsområden än enbart produktion. Bolagen heter Volvo IT som arbetar med IT-frågor, Volvo Logistic som arbetar med logistiken och Volvo Business Center som har ansvar för löner med mera. Denna lösning inom koncernen medför att Volvo som företag har kontroll även över dessa delar. De kan ha inflytande på

dessa områden, vilket de inte kunnat ha i fall de skulle använda sig av renodlad outsourcing.

### De anställda vid outsourcing

Vid vanlig outsourcing är de arbetstagare som arbetar med den outsourcade verksamheten anställda av det företag som sköter verksamheten. Arbetstagarna är således inte anställda av kundföretaget. Vid outsourcing internt är arbetstagarna däremot anställda av ett bolag i Volvokoncernen.

## Egenföretagare

### Egenföretagare – vad innebär det?

Som egenföretagare har du själv ansvar för att sälja din affärsidé och för att leverera dina tjänster eller produkter till dina kunder. Det är viktigt ha en budget för verksamheten och att organisera din tid väl och vara insatt i vad som krävs för att driva ett företag. För dig som företagare är det många olika bollar att hålla i luften. Det är du som företagare som står den ekonomiska risken om företaget inte är framgångsrikt. Egenföretagare är inte i samma utsträckning som anställda garanterad en grundtrygghet i form av ett anställningsavtal.

### Olika företagsformer för en egenföretagare

Som egenföretagare bör du ha vissa grundkunskaper om de olika företagsformerna. Vi har samlat allmän information om de olika alternativen du ställs inför och du har här en enkel guide på vad de olika formerna innebär. Vid starten av företagandet och vid tidpunkten för att skriva avtal är rådet att ta kontakt med en jurist.

## ENSKILD FIRMA

Drivs av en enskild person  
Obegränsat ansvar: Ägaren står själv den ekonomiska risken för firman, vilket innebär att ägarens alla personliga tillgångar är företagets.  
Vid skuld ska ägaren betala med sina egna tillgångar.  
Ingen kapitalinsats behövs.  
Enskild firma kan vara att föredra vid företagets startskede.  
En enskild firma är ingen juridisk person.  
Registrering hos PRV krävs.

## HANDELSBOLAG

Drivs av minst två personer.  
Obegränsat ansvar: Den enskilde bolagsmannen är personligen ansvarig för handelsbolagets alla förpliktelser, det vill säga alla skulder.  
Ansvaret är solidariskt, vilket innebär att vem som helst av bolagsmännen kan bli ansvarig för betalning av en skuld.  
De avtal som en bolagsman tecknar binder samtliga bolagsmän.  
Ingen kapitalinsats behövs.  
Handelsbolag kan vara att föredra vid företagets startskede.  
Ett handelsbolag är en juridisk person.  
Registrering hos PRV krävs.  
Ett skriftligt handelsbolagsavtal som reglerar samarbetet bör finnas.

### Ett handelsbolagsavtal kan innehålla följande punkter:

- Bolagsmening
- Firma och ändamål
- Avtalad insats och ränta på insats HANDELSBOLAG
- Förvaltning, firmateckning och arvode
- Bolagsmans ansvar för bolagets förpliktelser
- Fördelning av vinst och förlust samt räkenskapsår, årsbokslut och vinstutdelning
- Hembudsskyldighet
- Utdelning och utlösen
- Bolagsmans konkurs, sjukdom eller död
- Sekretess och konkurrens
- Avtalets upphörande

## KOMMANDITBOLAG

Kommanditbolag är en form av handelsbolag, men skillnaden är att endast en bolagsman behöver ha obegränsat ansvar medan de andra kan ha begränsat ansvar.  
Bolagsmannen med begräns

Drivs av minst två personer.  
Obegränsat ansvar: Den enskilde bolagsmannen är personligen ansvarig för handelsbolagets alla förpliktelser, det vill säga alla skulder.  
Ansvaret är solidariskt, vilket innebär att vem som helst av bolagsmännen kan bli ansvarig för betalning av en skuld.  
De avtal som en bolagsman tecknar binder samtliga bolagsmän.  
Ingen kapitalinsats behövs.  
Handelsbolag kan vara att föredra vid företagets startskede.  
Ett handelsbolag är en juridisk person.  
Registrering hos PRV krävs.  
Ett skriftligt handelsbolagsavtal som reglerar samarbetet bör finnas, at ansvar kallas kommanditdelägare, och denne ansvarar bara för så stor del som täcks av hans insatta kapital.  
Registrering hos PRV krävs.

## AKTIEBOLAG

Drivs av minst en person  
Det är enkelt att vara flera delägare  
Aktiebolag är den vanligaste företagsformen  
Begränsat ansvar: Ägarnas personliga ansvar är i princip begränsat till aktiekapitalet  
Kapitalinsats om 50 000 kr behövs för ett privat aktiebolag och en insats om 500 000 kr behövs för ett publikt aktiebolag  
Ett aktiebolag är en juridisk person  
Registrering hos PRV krävs  
Det är enkelt att sälja företaget  
Det är enkelt att anställa personal  
Kunskapen om aktiebolag är ofta större hos banker, myndigheter och affärskontakter  
Aktiebolag kan vara en fördel skattemässigt  
Ett skriftligt aktieägaravtal som reglerar samarbetet bör finnas, även kallat kompanjonavtal

### Ett aktieägaravtal kan innehålla följande punkter:

- Aktiefördelning och bolagets verksamhet
- Bolagets firma och bolagsordning
- Styrelse och firmateckning
- Insyn i bolagets verksamhet och enighet vid vissa beslut
- Finansiering och principer för vinstdisposition
- Sekretess och konkurrens
- Förköp
- Inlösen av aktier vid kompanjons brott mot kompanjonsavtalet eller kompanjons vägran att tillskjuta kapital
- Inlösen vid obestånd, sjukdom och dödsfall
- Värdering
- Avtalets upphörande

## EKONOMISK FÖRENING

En ekonomisk förening kan bildas om det rör sig om kooperativt företagande  
Delägarna (föreningsmedlemmarna) kan delta som:  
kunder (konsumentkooperation)  
eller som leverantörer (producentkooperation)  
Begränsat ansvar: Medlemmarna ansvarar endast för sin kapitalinsats  
Registrering hos PRV krävs

## Lagar att följa

Nedan nämnda lagar bör du som företagare ha en överblick över. Om du bryter mot någon av dessa lagar kan det orsaka dig höga och onödiga kostnader. Ta därför kontakt med en jurist vid osäkerhet.

### För dina kunder

- Avtalslagen
- Avtalsvillkorslagen
- Produktansvarslagen
- Konsumentkreditlagen
- Konsumentköplagen
- Marknadsföringslagen
- Prisinformationslagen
- Produktsäkerhetslagen
- Konsumenttjänstlagen

### För dina anställda

- Arbetstidslagen
- Föräldrarledighetslagen
- MBL
- Lagen om facklig förtroendemanställning på arbetsplatsen
- Arbetsmiljölagen
- LAS
- Semesterlagen

# Franchise

Franchise är en affärsmodell som går ut på att en egenföretagare använder ett varumärke, koncept eller produkt och betalar en avgift till den som äger varumärket. Franchise är alltså en form av företagande. Den företagare som använder det etablerade varumärket ska följa vissa normer för att affärsmodellen ska fungera. En franchisegivare är ett företag som tagit fram en bärande affärsidé och ett framgångsrikt affärskoncept. Affärskonceptet kan franchisegivaren ha kommit på själv eller så har denne via licens fått rättigheterna till konceptet. De viktigaste rättigheterna som franchisegivaren har tillgång till är immaterialrättigheter, främst i form av varumärken. Dessa varumärken upplåter franchisegivaren dessa till en franchisetagare bestående av en egenföretagare. Upplåtelsen sker mot betalning.

Denna affärsmodell är mycket vanlig och finns inom de flesta områden som berör försäljning av varor, tjänster eller service. Ordet franchising har sitt ursprung ur latinets franco, som betyder rättighet, privilegium. Termen

franchising internationell term precis som leasing och factoring. Några exempel på välkända franchisekoncept är McDonald's, Pressbyrån, ICA, Polarn & Pyret och Indiska Magasinet.

## Franchiseavtal

Ett franchiseavtal är ett avtal mellan franchisegivaren och franchisetagaren. Detta avtal reglerar att parterna har kommit överens om att franchisetagaren ska använda franchisegivarens särskilda affärsidé om marknadsföring och försäljning av varor eller tjänster. Avtalet innebär också att franchisetagaren ska använda franchisegivarens immateriella rättigheter. För detta får franchisegivaren ersättning.

## Franchisegivarens informationskyldighet

Franchisegivaren har en skyldighet att informera franchisetagaren skriftligt om vad franchiseavtalet innebär för båda parter. Informationen ska vara begriplig för franchisetagaren och framgå i god tid innan avtalet ingås. Informationen ska minst bestå av (se nästa sida):

- en beskrivning av den franchiseverksamhet som franchisetagaren ska bedriva,
- uppgift om andra franchisetagare som franchisegivaren har träffat avtal med inom samma franchisesystem och omfattningen av deras verksamhet,
- uppgift om den ersättning som franchisetagaren ska betala till franchisegivaren och övriga ekonomiska villkor för franchiseverksamheten,
- uppgift om immateriella rättigheter som ska upplåtas till franchisetagaren,
- uppgift om de varor eller tjänster som franchisetagaren är skyldig att köpa eller hyra,
- uppgift om konkurrensförbud som ska gälla under eller efter den tid som franchiseavtalet gäller,
- uppgift om avtalstiden, villkoren för förändring, förlängning och uppsägning av franchiseavtalet samt de ekonomiska konsekvenserna av en uppsägning, och
- uppgift om hur en tvist med anledning av avtalet ska prövas och vad som ska gälla i fråga om kostnadsansvar för en sådan tvist.

För de fall en franchisegivare inte lämnar information enligt ovanstående lista och ändå ingår ett franchiseavtal med en franchisetagare, kan franchisegivaren bli tvungen att i efterhand lämna sådan information genom att han åläggs att göra det. En talan om åläggande väcks vid MD.

Ett sådant åläggande förenas som huvudregel också med vite, som innebär att franchisegivaren får betala ett slags "böter" om han inte följer sin informationskyldighet. Den som har begärt vitesföreläggandet är den som får väcka talan om utdömande av vite. En sådan talan ska väckas i tingsrätt som är





# avslutande diskussion

*Framtidsutsikter för dagens anställnings- och  
anlitandemöjligheter*

# Funderingar kring framtiden

## Kravet på flexibilitet på arbetsmarknaden

I valet mellan att anlita eller anställa arbetskraft är det flera faktorer som påverkar. Efter besök hos olika aktörer på arbetsmarknaden har flexibilitet varit ett återkommande begrepp. Företagarna vill vara flexibla i lågkonjunktur för att undvika konkurs och i högkonjunktur för att kunna maximera produktionen. Kritiken från fackföreningarnas håll är att företagarna ser på flexibilitet i endast antalet anställda och utgår inte från flexibilitet som just det företaget behöver. Facket vill att företagarna ska se till vilka behov företaget har för att sedan konstatera hur ett sådant behov kan tillfredsställas. Alternativ till nya anställnings- och anlitanDEMöjligheter är bland annat konjunkturpassad arbetstid och ungdomsavtal. Detta är försök från fackets sida att måna om att de anställda får ha kvar sina trygga anställningar. Fler företag bör bli upplysta om dessa två former av flexibilitet, vilket endast kan ske genom att företag börjar utbyta fler erfarenheter med varandra.

Det stigande kravet av flexibilitet är ett resultat av ökade konkurrens. De omvärldsförändringar som sker i vårt globala samhälle påverkar arbetsrätten på flera sätt. Några exempel på faktorer är det kunskapssamhälle vi lever i, de förändrade arbets- och organisationsformer som sker inom företagsvärlden och det ökande kravet på flexibilitet inom flera områden. Kravet på ökad flexibilitet hos företagen har orsakat olika atypiska anställningar och det arbetsrättsliga skyddet har på senare tid även kommit att omfatta dessa arbetstagare i olika

stor utsträckning. På EU-nivå har direktiv avseende visstids- och deltidsanställda samt bemanningsanställda kommit för att skydda dessa grupper av arbetstagare. Genom att skydda de mer flexibla anställningarna har lagstiftaren accepterat deras existens och istället arbetat för att få arbetsmarknaden att fungera med de nya fenomenen som har uppkommit. Detta är precis den rätta vägen att gå. Förbud är inget som hjälper, det är bättre att arbeta utifrån de förutsättningar som finns och utöka skyddet för de anställda i så stor utsträckning som möjligt.

Vidare har vi fått uppfattningen att arbetsgivare ser tillsvidareanställning som ett hot mot flexibiliteten. I 2008 års finanskris förlorade arbetsgivare på att de hade för många fastanställda som kostade. Det var långa uppsägningstider och de anställda behövdes inte i produktionen. För att undvika en liknande situation i framtiden är arbetsgivare nu förberedda och eftersträvar en högre andel flexibel arbetskraft, det vill säga andra anställnings- eller anlitanDEformer än tillsvidareanställning. Arbetsgivarna anser att det är svårt att säga upp personal och till viss del stämmer det. Det som krävs av arbetsgivarna är att de har god framförhållning och har en utarbetad arbetsstruktur på företaget. Arbetsgivarna bör också se värdet i att ha en stor andel tillsvidareanställda, eftersom de anställda i regel presterar bättre om de har en trygg anställning. Dessutom asnes arbetsplatsen vara mer attraktiv bland arbetsökande.

## Bemanningsbranschen – ett hett ämne

Verksamheten hos de ambulerande

skrivbyråerna var från början illegal men legitim. Trots förbudet fortsatte skrivbyråerna och andra verksamheter att hyra ut ambulerande personal, precis som i andra länder runt om i Europa. Vissa var förespråkare för verksamheten och såg dess betydande funktion på den svenska arbetsmarknaden. Paradoxalt var det faktum att självaste HD anlidade arbetskraft från de ambulerande skrivbyråerna trots att detta ansågs vara olagligt sedan 1971. En lagstiftning som finns men som inte följs har förverkat sitt syfte.

## För bemanningsföretagen

Bemanningsbranschen försöker tillgodose kundföretagens behov av flexibilitet samtidigt som de försöker tillgodose de bemanningsanställdas behov av trygghet. En del stora och väletablerade bemanningsföretag har förmågan att få dessa värden att samverka mycket väl, medan en del misslyckas kapitalt. De bemanningsföretag som inte behandlar de anställda rättvist kommer att få problem efter bemanningsdirektivets införande i svensk rätt, eftersom det kommer att bli svårt att komma undan med diskriminering av de bemanningsanställda. Kollektivavtalet för de bemanningsanställda var det som från början gav branschen legitimitet. Kollektivavtalet, som också är grunden för vår omtalade svenska modell, hindrar bemanningsbranschen från att försöka genomföra lönedumpning. EU-direktivet ligger rätt i tiden och direktivet kommer att motverka det som fackförbunden länge har försökt göra - de orättvisa villkoren för de bemanningsanställda. I framtiden ska inga bemanningsanställda betraktas som andra klassens anställda.

På vissa håll förekommer dock lönedumpning. Fram tills att

bemanningsdirektivet implementeras i svensk arbetsrättslagstiftning anser vi att facket gör ett bra jobb med att jämföra löner för de bemanningsanställda och driver frågan huruvida de får rätt löner. Facket är en viktig aktör inom bemanningsbranschen och ju förr bemanningsföretagen inser detta desto bättre för dem själva. Det är skrämmande vilka resultat facket IF Metall har kommit fram till i sina granskningar av löner till de bemanningsanställda. En majoritet av de bemanningsanställda tjänar under den avtalade GFL-lönen. Det måste bemanningsföretagen ändra på för att förtjäna ryktet att de är professionella och seriösa! Detta utmynnar i ett konstaterande från vår sida: Den absolut största utmaningen som bemanningsbranschen står inför idag är att följa den rekommenderade GFL-lönen.

## För de bemanningsanställda

För arbetstagarna på arbetsmarknaden är resultatet av det ökade kravet på flexibilitet i arbetslivet att det förekommer mer tillfälliga anställningar. På framtidens arbetsmarknad kommer det vid tillfälliga anställningar ställas krav på arbetstagarna att vara flexibla och anpassbara. För de anställda är fördelarna med bemanningsföretag eller tillfälliga anställningar att de får testa på olika arbetsuppgifter och grupper som annars har haft det svårt att slå sig in på arbetsmarknaden har fått en chans. Invandrare och unga får idag visa vad de går för. Som Johannes Petterson, biträdande avdelningschef på Randstad, beskrev det hela: Det faktum att bemanningsföretagen har bidragit till en ökande flexibilitet på arbetsmarknaden och i företagens egna organisationer är helt ostridigt. Vidare har vi med egen erfarenhet sett att invandrare är anställda

av bemanningsföretagen som har bland annat Volvo och underleverantörer till Volvo som kunder.

Nackdelarna för de tillfälligt anställda eller bemanningsanställda är däremot att de ofta får sämre villkor än de som är tillsvidareanställda av företaget. Det finns också en risk att det bildas ett A- och ett B-lag. Arbetsgivarna bör uppmärksamma denna skillnad på arbetsplatsen och lägga fram en strategi på att få den blandade arbetskraften att fungera sida vid sida. Ett tips är att slopa kravet på olika klädsel eftersom detta bidrar till negativ uppdelning mellan arbetstagarna. Eller att gå helt åt andra hållet och kräva att varje bemanningsföretag har sina egna kläder genom att bygga en stolthet att företräda just det företaget. Det är dock viktigt i båda situationerna att ställa krav på att bemanningsföretagen har en seriös arbetstagarpolitik. Som arbetsgivare är det en fördel att följa upp att de avtalade villkoren i de bemanningsanställdas anställningsavtal faktiskt efterlevs.

För de bemanningsanställda är en tillsvidareanställning att föredra hos bemanningsföretaget. Det medför att de bemanningsanställda som har en tillsvidareanställning befinner sig i en bättre position än de som är visstidsanställda hos kundföretaget eftersom möjligheten att få exempelvis bostadslån, hyreskontrakt och mobilabonnemang är större vid en garanterad fast inkomst. Därför bör arbetsgivaren ställa krav på bemanningsföretaget att de ska ha en viss andel tillsvidareanställda.

### För kundföretaget

Ur ett affärsmässigt perspektiv är frågan om merkostnaden att hyra in arbetskraft intressant. Vad kundföretaget betalar för är större flexibilitet i

arbetsstyrkan och möjligheten att undgå arbetsgivaransvaret med allt vad det innebär. De betalar alltså för att undgå de administrativa kostnader det innebär att ha anställda och de betalar också för att komma ifrån den psykologiska aspekten av att behöva säga upp personal. I vissa lägen är det ekonomiskt försvarbart att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag. Eftersom kostnaden för att hyra in arbetskraft vanligtvis är ca 15-30 procent högre än vad det är att ha en anställd, är det viktigt att arbetsgivaren har en noggrann kalkyl över kostnaderna och att det finns en hög medvetenhet om vad den extra kostnaden innebär och vad man får för den. En del kundföretag som exempelvis Borås Bussar AB är däremot av den åsikten att det ofta går jämt ut vid en jämförelse av kostnaderna för en anställd respektive en inhyrd. Medvetenheten är a och o och så länge kundföretaget vet vad de betalar för och har en motivering till valet är bägge alternativ godtagbara.

Anlitande av bemanningsföretag kan ses som en form av outsourcing. Företaget satsar på sin kärnverksamhet och även om en känd klyscha är att företagens viktigaste resurs är humankapitalet, finns det utrymme för att se bemanningsbranschen som en leverantör av en resurs som företagen inte själva vill eller kan stå för – själva arbetskraften. Att anlita ett bemanningsföretag handlar trots allt om att köpa en tjänst. Det som kundföretaget däremot inte räknade med från början var att de skulle få en relation till de anställda. Genom intervjuer med representanter från Volvo har det framgått att det kan vara känsligt att även göra sig av med anställda hos bemanningsföretag. Då har ju tanken med flexibiliteten försvunnit, om man som arbetsgivare får en långvarig relation med de bemanningsanställda. En del konsulter kan vara utyrda till kundföretaget i flera

år, vilket kan anses vara att missbruka användningen av bemanningsföretag. Ett bättre alternativ i detta läge hade istället varit att tillsvidareanställa.

### För facket

En utmaning som arbetsmarknadens parter står inför är att förenkla de krävande MBL-förhandlingar som förs idag. Enligt Kent Andersson, HR Corporate på AB Volvo, är förhandlingarna enligt 38-39 §§ MBL en nackdel med att anlita bemanningsföretag. Förhandlingarna är krävande och det finns ofta meningsskiljaktigheter mellan facket och arbetsgivarna. Förhandlingarna kan vara tidskrävande och ge upphov till merarbete. När krävs förhandling? Vad ska parterna förhandla om? 38 § MBL är svårtolkad eftersom bestämmelsen inte är alltför detaljerad. Det är vanligt att arbetsgivarna gör en generell tolkning av bestämmelsen då de anser att det inte krävs en förhandling för varje enskild uppgift, medan facket gör en djupare tolkning av 38 § MBL och vill förhandla mer ingående. Från båda sidor efterlyses ett enklare system och struktur och det är upp till arbetsgivarna och facket att utveckla ett fungerande system som tillåter anlitande av bemanningsföretag under vissa förutsättningar och som samtidigt garanterar de anställda rättvisa villkor.

Ett bestående bekymmer för IF Metall är att avgöra frågan vem som bestämmer när bemanningsföretagen ska få anlitas. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är till Volvos fördel, vilket skrämmer facket. IF Metalls Volvoklubb vill därför få till stånd ett avtal med Volvo, lokalt i verkstadsklubben och få sikt ska detta avtal få effekt i hela koncernen på internationell nivå. Avtalet ska innehålla regler om prioritetsordning bland olika

anställnings- och anlitandeformer. I första hand ska Volvo PV anställa arbetskraft genom tillsvidareanställningar, i andra hand med hjälp av visstidsanställningar, i tredje hand ska bolaget låna arbetskraft från något av de övriga Volvobolagen och i sista hand får bolaget anlita bemanningsföretag för att täcka personalbehovet.

Det som kan ifrågasättas i en sådan uppställning är valet mellan att välja en visstidsanställning före att anlita ett bemanningsföretag. Den bemanningsanställda kan ha en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget vilket är tryggare än att erhålla en visstidsanställning på arbetsplatsen. Här anser vi att anlita en tillsvidareanställd bemanningsarbetare borde prioriteras före ett kortare tillsvidareanställning på arbetsplatsen.

### Är den svenska modellen hotad?

Arbetsmarknadens parter styr utvecklingen av den svenska arbetsrätten och idag kan det anses att bemanningsbranschen har införlivats och anpassats efter den svenska modellen som råder på vår arbetsmarknad. Kent Andersson, HR Corporate på AB Volvo, har en mycket god poäng när han säger att den svenska modellen kan ses som en konkurrensfördel för Sverige, eftersom vi undvikit konflikter tack vare den dialog som förs mellan arbetsmarknadens parter. Vår svenska modell kan nu och i framtiden dock hotas av den pågående globaliseringen då internationella företag som Volvo kan verka hämmande för kollektivavtalens fortlevnad. Med chefer från andra länder kan det bli problematiskt att genomföra MBL-förhandlingar på det sätt som vi svenskar är vana vid. Även EU:s intåg i Sverige påverkar kollektivavtalets betydelse eftersom

EU:s direktiv och förordningar innebär att vi ska harmonisera lagstiftningen och reglerna inom det arbetsrättsliga området steg för steg. Vi vet ännu inte hur hotad vår svenska modell är, men ett bra exempel på att den parerade EU:s krav, är det nämnda bemanningsdirektivet. Slutsatsen i den statliga utredningen var att bemanningsdirektivet kan införas i enlighet med den svenska modellen, och lagstiftning om alla villkor kommer inte att behövas utan en del kan regleras i kollektivavtal. Precis på det sätt som vi är vana vid.

En central fråga är regleringen om minimilön i den svenska arbetsrätten. De svenska bestämmelserna om minimilön finns inte i arbetsrättslig lagstiftning, utan i stället i kollektivavtal. Kollektivavtalet är således en central del i den svenska modellen. En förutsättning för att den svenska modellen ska vara effektiv för att åstadkomma villkor som

arbetsmarknadens parter är överens om är att det finns förhandlingsvilja. Ett worst-case scenario är att parterna inte kommer överens om villkoren, vilket leder till att den svenska modellen går mot sin död. Reglerna på arbetsmarknaden får i så fall ersättas av lagstiftning. I fråga om bemanningsbranschen är det därför viktigt att arbetsmarknadens parter kommer överens om en fungerande reglering angående de bemanningsanställdas GFL-lön. En avtalad lön som inte följs har ingen verkan.

### Avslutande ord

Framtidens arbetsmarknad ser dynamisk och nytänkande ut. De gamla hederliga anställningsformerna kommer att få samsas med en del nya fenomen som vi berört i denna handbok. Vi kommer följa utvecklingen med stort intresse.

## Vi vill tacka

### GÖTEBORGS UNIVERSITET

Mats Glavå:Handledare

### HOTELL OCH RESTAURANGANSTÄLLDAS FÖRBUND

Eva-Lotta Ramberg: Jurist

### IF METALL

Anne-Li Rygren: Ombudsman

Bengt Fager: Ombudsman

Bengt Forsling: Ombudsman

Carina Cajander: Sekreterare

Inga-Lill Samuelsson: Ombudsman

Jan Nilsson: Vice president IF Metall, Workers Union Volvo

Lennart Alverå: Förste ombudsman

Rolf Lindén: Ombudsman

### LO

Peter Lindh: Press Secretary

Mariann Björkemarken: Utredare

### RANDSTAD BEMANNING

Johannes Pettersson: Biträdande avdelningschef, Göteborgskontoret

### VOLVO

Kent Andersson: HR Corporate AB Volvo

Heidi Ström: Personalchef Volvo Bussar Borås AB

# källförteckning

## Lagstiftning

1976:580 Lag om medbestämmande i arbetslivet

1982:80 Lag om anställningsskydd

1993:440 Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

1977:1160 Arbetsmiljölager

2010:110 Socialförsäkringsbalk

## Offentliga utredningar

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

SOU 1994:83 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

SOU 2011:5 Bemanningdirektivets genomförande i Sverige

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

## Propositioner

Prop. 1973:129

Prop. 1981/82:71, rskr. 153

Prop. 1970:166

Prop. 1994/95:76

Prop. 1994/95:102

Prop. 1975/76

## Förordning

Förordning angående kommissionärer för anskaffande åt tjänstehjon och andre af anställning inom eller utom riket.

## Direktiv

Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter

Rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1988 om ändring av direktiv 77/187/EEG

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

Rapport från kommissionen, KOM(2007) 334 slutlig, 18 juni 2007 om rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

Rådets direktiv 1991/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande, EUT L 206, 29.7.1991, s.19 (Celex 31991L0383)

Europaparlamentets och rådets direktiv 1996/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster; EUT L 18, 21.1. 1997, s.1 (Celex 31996L0071).

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. EUT L 327, 5.12.2008, s. 9, (Celex 32008L0104)

Rådets direktiv 1991/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande, EUT L 206, 29.7.1991, s. 19 (Celex 31991L0383)

Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EUT L 175, 10.7.1999, s. 43 (Celex 31999L0070)

Rådets direktiv 1997/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtal om deltidsarbete, EUT L 14, 20.1.1998, s. 9 (Celex 31997L0081)

## Akter från EU

COM (82) 155 final, senare ändrad till COM (84) 159 final

COM (2002) 149 final

Rådets förordning nr 2679/98 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna (EUT L 337 12.12.1998, s.8) (Celex 31998R2679)

KOM (2002) 149 slutlig, s. 5 f.

EUT C 364, 18.12.2000, s.1 och EUT C 303, 14.12.2007, s. 1.

KOM (2003) 458 slutlig

## Litteratur

Andersson och Wadensjö Hur fungerar bemanningsbranschen?. Rapport: 2004:15. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Uppsala 2004.

Se <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/r04-15.pdf>

Andersson, Joonas och Wadensjö, Eskil Bemanningensbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?. Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutet för social forskning (SOFI) 2010.

Se: <http://www.sofi.su.se/content/1/c6/03/09/74/WP10no6.pdf>

Arbetsmiljöverket Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer i lydelse den 15 februari 2010. Stockholm: Arbetsmiljöverket 2010.

Arbetsmiljöverket Personaluthyrning – vem har egentligen arbetsmiljöansvaret? 2001.

Atkinson och Meager 1986 "The flexile firm"

Bauman, Zygmunt Det individualiserade samhället. Göteborg: Daidalos 2002. Är alla goda ting tre? (s.6) översättning från engelskan: Sven-Erik Torhell

Berglund, Tomas och Schedin, Stefan Arbetslivet. (red.) Studentlitteratur Lund 2009.

Bergman, Johanna, Larsson, Malin och Ståhl, Therése Är alla goda ting tre? – En studie om hur personal anställda genom ett bemanningsföretag upplever arbetssituationen. Kandidatuppsats Linnéuniversitetet Ekonomihögskolan, 2010.

Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Toijer Gudmund Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer. Andra upplagan utgiven av Lunning och Toijer. Publica Norstedts Juridik. Stockholm 1997.

Bergström, Ola, Håkansson, Christina, Isidorsson, Tommy och Walter, Lars Den nya arbetsmarknaden– Bemanningensbranschens etablering i Sverige. Academia Adacta, Lund 2007.

CIETT (2009) The agency work industry around the world, Bryssel 2009. Se [www.ciett.org](http://www.ciett.org).

Glavå, Mats Arbetsrätt. Studentlitteratur Lund , 2011

Grönlund, Anne Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj. Borea bokförlag. Umeå 2004.

Heller, Jan & Radetzki, Marcus. Skadeståndsrätt. Norstedts Juridik AB, 2010, åttonde upplagan, (s 153)

Heyma, Arjan, van Klaveren, Chris m.m.v. de Graaf-Zijl, Marloes. Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-clënten,, SEO-rapport 2008-12, Amsterdam 2008. S.112 Randstad

IF Metall Göteborg Anställd i bemanningsföretag - Tänk på detta!

Johansson och Sandkull Från taylor till toyota. Studentlitteratur Lund 2000. Är alla goda ting tre? (s.6)

Johnsson David, Malmberg Jonas Avtalsutveckling på arbetstidsområdet. Arbetslivsrapport ISSN 1401-2928 1998:2, 1998. Se: [http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/1998/arb1998\\_02.pdf](http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/1998/arb1998_02.pdf).

Johnson, Anders Hyrt går hem – Historien om den svenska bemanningsbranschen. Utgiven i samarbete med Bemanningföretagen. Informationsförlaget 2010.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten. 2 uppl. Iustus 2009.

Liukkonen, Paula Bemanningens ekonomi – om personal, ekonomi och ansvar förr och nu. OskarMedia Oü Tallin 2006.

Lovelock, Christopher och Wirtz, Jochen Services marketing: people, technology, strategy. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall cop. 2007.

Lunning/Toijer, 2002, s. 193–194.

Malmberg, Jonas Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering. Iustus förlag. Uppsala 1997.

Malmberg, Jonas JT 2000–01 s. 638–647.

Malmberg, Jonas Hur ska bemanningsdirektivet genomföras i Sverige? Uppsala Faculty of Law Working Paper 2010:2, 2010.

Malmberg, Jonas Recension av Bernard Johann Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, Juristförlaget i Lund, 2004, 392 s., JT 2005-06 s. 210f.

Mulder, Bernard Johann Anställningen vid verksamhetsövergång, Juristförlaget 2004.

Numhauser-Henning, Ann Den framtida arbetsrättens förutsättningar. Ur Arbetsmarknad och arbetsliv nr 2 1997. LÄS: [http://ebib.sub.su.se/aa/1997/aa1997\\_vol03\\_s97-108.pdf](http://ebib.sub.su.se/aa/1997/aa1997_vol03_s97-108.pdf)

Nyström, Birgitta EU och arbetsrätten, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2002.

Randstad Bridging the Gap. Commissioned by Randstad. Amsterdam, June 2010.

Sigeman, Tore Från legostadgan till medbestämmandelagen. SvJT 1984 s.875

Sigeman, Tore Arbetsrätten. En översikt av svensk rätt med europarätt, Norstedts Juridik 1998.

Statistiska centralbyråns arbetskraftsstatistik, AKU. Se Paula Liukkonen (2006) Bemanningens ekonomi – om personal, ekonomi och ansvar förr och nu s. 50. KOLLA UPP!

Tenselius, Robert, Lindqvist, Bengt och Rune, Anders Teknikföretag och bemanningsföretag – varför är så många medarbetare inhyrda? MAG br 5058. Teknikföretagen 2007. Finns att hitta på [www.teknikforetagen.se](http://www.teknikforetagen.se)

Tsoukalas, Ioannis Flexibel arbetsmarknad i fokus – en studie av nya anställningsförhållanden. 2003.

Unionen (2008) Författarna och Studentlitteratur, Steget ut - Boken för dig som är nyanställd och nytexaminerad s.288.

Unionen, Kollega 3-11, 2011.

## EU-domstolen

Mål 135/83 H. B. M. Abels mot styrelsen för Bedijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electronische Industrie [1985] ECR 496. Svensk specialutgåva, vol. 8 s.47

Mål 186/83 Arie Botzen m.fl. mot Rotterdamche Droogdok Maatschappij BV [1985] ECR 519

Mål 24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers mot Gebroeders Benedik Abbatoir C V & Alfred Benedik en Zonen BV [1986] ECR 1119

Mål 324/86 Foreningen af Arbejdsledere i Danmark mot Daddy's Dance Hall A/S [1988] ECR 739

Mål 101/87 P.Bork International A/S and Others mot Foreningen af Arbejdsledere I Danmark acting on behalf of Birger E. Petersen, and Junckers Industrier A/S [1988] ECR 3057

Mål 144 och 145/87 Harry Berg och Johannes Theodorus Maria Busschers mot Ivo Marten Besselen [1988] ECR 2559

Mål C-29/91 Dr. Sophie Redmond Stichting mot Hendrikus Bartol m.fl. [1992] ECR I-3189. Svensk specialutgåva, vol. 12 s. 19

Mål C-209/91 Anne Watson Rask och Kirsten Christensen mot ISS Kantineservice A/S [1992] ECR I-5755

Mål C-392/92 Christel Schmidt mot Spar- und Leikasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Chronshagen [1994] ECR I-1311. Svensk specialutgåva, vol. 15 s. 81

Mål C-48/94 Ledernes Hovedorganisation, för Ole Rydgaard mot Dansk Arbejdsgiverforening, för Strø Mølle Akustik A/S [1995] ECR I-2745

Mål 319/94 Jules Dethier Equipment SA mot Jules Dassy, Sovram SPRL i likvidation (1998) REG I-1061

Mål C-13/95 Ayse Süzen mot Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] REG I-1259

Mål C-234/98 G. C. Allen m.fl. mot Amalgamated Construction Co. Ltd [1999] REG I-8643

Mål C-172/99 Oy Likienne Ab mot Pekka Liskojärvi och Pentti Juntunen

Mål C-307/05 Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1 (Byggettan) och Svenska Elektrikerförbundet.

Mål C-279/80 Brottmål mot Alfred John Webb,

Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1 (Byggettan) och Svenska Elektrikerförbundet,

Mål C-391/06 Kommissionen mot Luxemburg.

## Kammarrätten

Kammarrätten i Stockholm mål nr 5088-03.

## Arbetsdomstolen

AD 1929:29.

AD 1971:19

AD 1976:26.

AD 1976 nr 52.

AD 1976:135

AD 1977:20

AD 1977:215.

AD 1978:79.

AD1978:45.

AD1980:5

AD 1980:24

AD 1981:51.

AD 1982:30.

AD 1982 nr 99.

AD 1982:133

AD 1983:2.

AD 1983:5

AD 1984:54

AD 1984:141.

AD 1985:65.

AD 1986:60.

AD 1987 nr 164

AD 1989:39.

AD 1990:18.

AD 1990:117.

AD 1993 nr 42

AD 1994:130.

AD 195:122

AD 1995:60

AD 1995:96

AD 1995:134

AD 1995:163

AD 1997 nr 36



AD 1997:81  
AD 1997 nr 115.  
AD 1998:25  
AD 1998:44  
AD 1998:108.  
AD 1998:144  
AD 1998:145  
AD 1999:21  
AD 1999:31.  
AD 1999:141.  
AD 2000:69.  
AD 2000 nr 81  
AD 2000:84.  
AD 2000:103  
AD 2000:111.  
AD 2001:24.  
AD 2001:105.  
AD 2001:101  
AD 2002:63  
AD 2003 nr 4.  
AD 2005 nr 117  
AD 2006 nr 24.  
AD 2007 nr 29 .  
AD 2008:61  
AD 2008:64  
AD 2009:55

## Internet

Bemanningsföretagen Almega. Auktorisationsvillkor (Läst: 2011-04-12). [http://www.tryggbemanning.se/web/Auktorisationen\\_4.aspx](http://www.tryggbemanning.se/web/Auktorisationen_4.aspx)

Bemanningsföretagens hemsida: [bemanningforetagen.se](http://bemanningforetagen.se) Läst (Läst: 2011-05-12)

Byggledarnas hemsida: <http://www.byggledarna.se/entreprenadform.htm>(Läst: 2011.....)

Franchiseföreningens hemsida: <http://www.franchiseforeningen.se/Default.aspx?ArticleID=747> (Läst: 2011-05-09)

Information hämtad från <http://www.foretagande.se/Starta-eget-och-Driva-eget-foretag/3.-Foretagsformer.html>. taget den 25 aug 2011 15:39.

## Databas

Karnov, kommentar till 6 b, 7 §§ Lag (1982:80) om anställningsskydd, författare Jonas Malmberg

Karnov, kommentar till 28 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, författare Anders Weihe

Karnov, not till 39 § st 1 MBL. Not 101.

## Tidningsartiklar

Göteborgs-Posten, 2011-04-07, Del 2.

Metro Nyheter 2011-05-02, Finans, "Se upp för fällorna med sommarjobbet" s.8.

Göteborgs-Posten, 2011-05-10, Del 2 (TT).