

*Särtryck ur  
Tidskrift, utgiven av  
Juridiska Föreningen  
i Finland  
häfte 1/2001*

*NIKLAS BRUUN*

**UTHYRNING AV ARBETSKRAFT –  
BEHÖVS ARBETSRÄTTSLIG SÄRREGLERING?**

Helsingfors 2001

# Uthyrning av arbetskraft – behövs arbetsrättslig särreglering?\*

av professor NIKLAS BRUUN

## 1. Bakgrund

Det föreligger åtminstone tre orsaker till att frågan om uthyrning av arbetskraft rönt stor uppmärksamhet under senaste tid inom finsk arbetsmarknadspolitik. Dessa orsaker är ingalunda oberoende från varandra, men ändå värda att skilt omnämnas.

Den första orsaken är att användningen av denna typ av anställningsform varit stadd i snabb ökning i Finland samtidigt som uthyrning av arbetskraft sker på nya områden och i nya sammanhang. Dessutom är anställningsformen inte alldeles lätt att anpassa till den traditionella arbetsrättsliga regleringen.

Den andra orsaken står att finna i den internationella utvecklingen. Uthyrning av arbetskraft ökar markant i de utvecklade industriländerna eller sk. kunskapssamhällena. Statistiken pekar på en genomgående och klar ökning av denna anställningsform i samtliga EU-länder.

Enligt statistik från juni 2000 skulle ca 0,4 % av den finska arbetskraften vara sysselsatt av uthyrningsföretag. I Norge och Sverige är andelen något större och beräknas till ca 0,7 %. I en internationell jämförelse är detta låga siffror. För Nederländerna förekommer uppgifter om att ca 4,5 % av arbetskraften är anställda av uthyrningsföretag, i Frankrike beräknas andelen till 2%, i Tyskland till 0,9 % medan USA har drygt 2 %. För Nordens del är det

---

\* *Artikeln återger i något omarbetad form författarens inledning till den i rubriken nämnda diskussionsfrågan vid Juridiska föreningens diskussionsmöte den 16 november 2000.*

dock skäl att betona att fråga är om en tillväxtbransch framförallt i storstäderna. För Sveriges del beräknas 60 % av företagen inom branschen verka i Stockholmsregionen.

Arbetskraftsuthyrningens frammarsch har föranlett att regleringen av denna typ av arbete har uppmärksammats och även åtgärdats både inom den internationella arbetsorganisationen ILO och på EU-nivå, vilket närmare skall belysas nedan.

Den tredje förklaringen till att den rättsliga regleringen av arbetskraftsuthyrningen rönt uppmärksamhet i Finland beror på att ett reformarbete som gällt arbetsavtalslagen pågått under de senaste åren.<sup>1</sup> En central tvistefråga i det sammanhanget har uttryckligen gällt uthyrning av arbetskraft och dess förhållande till den övriga arbetsrättsliga regleringen. Inte minst den i rubriken nämnda frågeställningen har härvid dryftats: Behövs särreglering för arbetskraftsuthyrning eller kan vi och i så fall hur tillämpa allmänna rättsliga regler på detta fenomen?

## *2. Arbetskraftsuthyrningens särdrag*

Det säregna och typiska för arbetskraftsuthyrningen eller bemanningsverksamheten med rikssvensk terminologi är att här regelmässigt föreligger ett trepartsförhållande. Normalt är ju anställningsförhållandet som känt ett tvåpartsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det utmärkande för arbetskraftsuthyrning är att vi förutom arbetstagaren här påträffar två motparter av vilka den ena ofta är den egentliga avtalsparten med arbetstagaren (bemannings- eller uthyrningsföretaget) medan den andra är den för vilken arbetsinsatsen utförs (användarföretaget) och som alltså använder sig av de tjänster uthyrningsföretaget kan erbjuda.

Arbetsrättsligt kan man konstruera uthyrningsverksamheten på olika sätt: Man kan välja att lägga arbetsgivaransvaret på användarföretaget, man kan lägga det på uthyrningsföretaget, man kan också lägga det solidariskt på bägge eller välja att fördela det mellan parterna på olika sätt. Vid en internationell genomgång kan man konstatera att huvudregeln förefaller vara att uthyrnings- eller bemanningsföretaget ses

---

<sup>1</sup> Se Työsopimuslakikomitean mietintö (Betänkande av arbetsavtalskommittén) kom.miet 2000:1 (på finska).

som arbetsgivare, medan man sedan särskilt definierar det ansvar som åvilar användarföretaget.

Vid en diskussion om den rättsliga regleringen av arbetskraftsuthyrningen är det skäl att understryka att denna typ av anställningsform förekommer på olika områden, i olika branscher och av varierande orsaker. Traditionella områden har varit kontorshjälp, städhjälp, musiker och uppträdande konstnärer, servicepersonal av olika slag eller inkallade specialister för särskilda uppdrag (IT-branschen). Samtidigt har det funnits särskilda grupper av arbetstagare som efterfrågat denna typ av tillfälliga jobb: studeranden, konstnärer, freelance-författare mm. som kan behöva de tillfälliga jobben som ett kompletterande medel för sin försörjning.

Utvecklingen mot en ökad specialisering inom näringslivet, där slimmade organisationer tillfälligt önskar köpa in behövlig specialkompetens, gynnar naturligtvis bemanningsbranschen. Behovet av t.ex. ekonomipersonal kan tillfälligt täckas med hjälp av bemanningsföretag.

Uthyrnings- eller bemanningsbranschen påverkas i hög grad av den allmänna konjunkturutvecklingen. Det står klart att i en situation där det är svårt att få tag på arbetstagare med en viss kompetens finns det en god marknad för ett företag som tillfälligt eller för en längre tid kan hyra ut dylik personal. En annan orsak till att det kan bli aktuellt med att utnyttja bemanningsföretag finns i det faktum att man under senare år i flera länder begränsat lönebudgeten för olika institutioner inom den offentliga sektorn. Däremot kan de tillgängliga medlen för inköpande av tjänster innebära en möjlighet att anlita personal från bemanningsföretag för en rad uppgifter. Detta är en av förklaringarna till att uthyrning av hälsovårdspersonal såsom läkare, sjuksköterskor, sjukgymnaster m.fl. har ökat markant under senare år exempelvis i Sverige, men också i en viss utsträckning i Finland.

Det är viktigt att vara medveten om bemanningsverksamhetens mångfacetterade bakgrund, då vi diskuterar den rättsliga regleringen av fenomenet. Ett av problemen med en del rättspolitiska inlägg, som gäller bemanningsbranschen är att de fokuserar på vissa typexempel och eventuellt anger fungerande lösningsmodeller för just detta exempel. Däremot kanske de inte lämpar sig lika väl för andra branscher eller fall.

### 3. Regleringens historiska utveckling

Den rättsliga regleringen av arbetskraftsuthyrning har länge präglats av att fenomenet ligger nära avgiftsbelagd arbetsförmedling, en verksamhet som varit förbjuden sedan länge i enlighet med den internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 96 (som ersatte ILO nr. 34). Denna ILO-konvention ratificerade Finland år 1951 och i den finska lagen om arbetsförmedling (246/59) var arbetsförmedling i förtjänstsyfte förbjuden.

Det är mot denna bakgrund man även bör förstå att man i vissa länder traditionellt ställt sig ytterst restriktiv till arbetskraftsuthyrning. I Sverige och Norge fanns länge ett totalförbud mot denna typ av verksamhet i lagstiftningen.<sup>2</sup>

I Finland aktualiserades frågan om arbetskraftsuthyrning på 1970-talet. Den fråga som framförallt utlöste diskussionen var uthyrning av arbetskraft från Finland till Sverige och Norge. I det sistnämnda landet rådda det stor brist på arbetskraft inom den expanderande oljeindustrin. Inom denna hantering som alltså var lagstridig enligt norsk rätt förekom en rad missförhållanden, som påtalades i ett finskt kommittébetänkande från år 1980.<sup>3</sup> I detta kommittébetänkande gjorde man också en begreppsutredning, som delvis baserade sig på arbetsmarknadsorganisationernas praxis. Man skilde mellan

- a) arbetskraftsförmedling
- b) arbetskraftsuthyrning och
- c) underentreprenadsverksamhet.

Enligt detta utmärktes arbetsförmedling av att förmedlaren inte kommer att stå i någon avtalsrelation till arbetstagaren, medan man menade att i en typisk uthyrningssituation uppstår det ett anställningsförhållande mellan arbetsgivare/uthyrare och arbetstagaren. Bemanningsverksamhet eller uthyrningsverksamhet slutligen utmärks jämfört med entrepre-

---

<sup>2</sup> I Norge skedde en partiell liberalisering av verksamheten 1983, i Sverige liberaliserades den så gott som helt 1991. Se närmare Eklund, Ronnie. A Look at Contract Labour in the Nordic Countries. Juridisk tidskrift (JT). 1995–96 nr 3, s 625 ff.

<sup>3</sup> Se betänkande av kommissionen för utredning av arbetskraftsuthyrning kom.miet 1980:17 (på finska). Helsingfors 1980. Se även Kairinen, Martti, Työvoiman vuokraus ja työoikeudellinen konstruktiio. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986 (Helsinki 1987), s. 127–139.

nad av att användarföretaget övervakar arbetet och förser arbetstagaren med redskap och utrustning, medan entreprenadverksamhet utmärks av att entreprenören/arbetsgivaren svarar för detta trots att arbetet kan utföras hos beställaren i dennas verksamhet.

Kommittébetänkandets förslag ledde till att lagen om arbetsförmedling ändrades på vissa punkter. Arbetskraftsuthyrningen reglerades och blev uttryckligen en näringsverksamhet som förutsatte tillstånd. Förutsättningen för att erhålla ett dylikt tillstånd var att verksamheten tillgodosåg ett kortvarigt eller tillfälligt behov av arbetskraft eller att det förelåg en annan, välgående orsak för verksamheten. Att idka arbetskraftsuthyrning utan tillstånd blev straffbart. Med stöd av lagen utfärdades även en förordning om arbetskraftsuthyrning där verksamheten reglerades i detalj (908/1985).

Regleringen av uthyrningsverksamhet har även skett på försorg av arbetsmarknadsparterna. År 1969 ingicks på centralförbunds nivå ett avtal om principerna för anlitande av utomstående arbetskraft. Detta avtal torde framförallt ha tillkommit i syfte att stävja missbruk inom byggnadsbranschen. Dessa regler ingår i dag i något ändrad form i det allmänna avtalet som slutits mellan Industrin och arbetsgivarnas organisation TT och fackcentralen FFC på arbetstagar sidan.<sup>4</sup> Arbetsmarknadsregleringen har även föranlett att principerna för anlitande av utomstående arbetskraft utgör en fråga som hör till samarbetsförändringsrådets område enligt samarbetslagen (22.9.1978/725). Enligt sistnämnda lag skall även särskilda förfaranden iaktas då arbetsgivaren planerar att anlita utomstående arbetskraft (se samarbetslagen § 9).

I början av 90-talet avskaffades tillståndssystemet som införts år 1985. I det sammanhanget sade Finland även upp ILO-konventionen nr. 96. Å andra sidan stiftades år 1993 lagen om arbetskraftsservice (1005/1993). Den utgår från att förmedling av hyrd arbetskraft inte får avgiftsbeläggas, däremot föreligger inga hinder mot att uppbära ersättning för själva uthyrningen

Finland har numera ratificerat ILO-konventionen nr 181. Den kompletteras dessutom av rekommendationen nr 188. Syftet med denna reg-

<sup>4</sup> Allmänt avtal mellan FFC och TT 1997. I avtalet kap 8 regleras uthyrning av arbetskraft. Här förutsätts bland annat att hyrd arbetskraft endast skall användas för tillfälliga behov. Vidare förutsätts att användarföretaget förbinder sig att följa kollektivavtalet i sin bransch samt uppfylla sina förpliktelser enligt arbets- och socialrätten.

lering är att öka arbetsmarknadens effektivitet och skydda arbetstagare som använder de privata byråernas tjänster. Konventionen ökar bl.a. samarbetet mellan den offentliga och privata arbetsförmedlingen

Konventionen är tillämplig såväl på arbetsförmedling som på uthyrning av arbetskraft. Konventionen förutsätter att medlemsstat garanterar allmänna arbetsrättsliga skyddsprinciper vid arbetskraftsuthyrning såsom föreningsrätt, skydd mot diskriminering, skydd för personlig integritet mm. Dessutom bör minimilön, arbetstid- och övriga arbetsvillkor, arbetarskydd samt arbetsplatshälsovård garanteras de arbetstagare som förmedlas eller hyrs ut av ett privat arbetsförmedlings- eller bemanningsföretag. Dessutom skall medlemsstaten definiera och fastslå vem som bär ansvaret i förhållandet till den anställda vid uthyrning, dvs bemanningsföretaget eller användarföretaget. Ansvaret skall definieras i förhållande till kollektivavtal, minimilöner, arbetstid och arbetsförhållanden, socialförsäkring, tillgång till arbetspraktik, arbetsmiljöskydd, skydd mot arbetsolyckor, lönegaranti, moderskaps- och föräldraförmåner och ledighet.

Ratificeringen av denna ILO-konvention kan närmast spåras i vissa enskilda stadganden i lagen om arbetskraftsservice: Här förbjuds bl.a. diskriminering i § 3a samt uthyrning av minderårig arbetskraft.

Utvecklingen i Finland har som ovan framgått lett till att den administrativa kontrollen av uthyrningsverksamheten minskat. Tillståndssystemets avskaffande i början av 1990-talet är det tydligaste exempel på denna utveckling. Å andra sidan har EU-regleringen inneburit att en kontroll införts avseende arbetsmiljön. EG-direktivet 91/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande gäller även arbetskraftsuthyrning. I direktivets art. 1 p 2 föreskrivs att direktivet skall gälla »(t)illfälliga anställningsförhållanden mellan ett företag som hyr ut arbetskraft, vilket är arbetsgivaren, och arbetstagaren, som får i uppdrag att arbeta för och under kontroll av ett företag och/eller en verksamhet som tar hans tjänster i anspråk». Vidare föreskriver direktivet att ansvaret för arbetsmiljön skall vila på användarföretaget utan att det inskränker på arbetsgivarens ansvar. I lagen om tillsynen av arbetarskyddet (1973/131) har man infört en skyldighet för bemanningsföretaget att skriftligen informera arbetarskyddsmyndigheten, då man gjort grundanmälan till handelsregistret om att inleda en dylik verksamhet.

Direktivet har genomförts i finsk arbetarskyddslagstiftning och dessutom har man infört vissa specialregler gällande uthyrning av arbetskraft som äger rum till i utlandet verksamma användarföretag. I lagen om skydd i arbete § 3 föreskrivs att också användarföretaget bär ett arbetsgivaransvar vid tillämpning av lagen. Med stöd av lagen om skydd i arbete har dessutom utfärdats ett statsrådsbeslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete.<sup>5</sup> Här ges närmare direktiv om hur arbetsgivaransvaret skall uppfyllas bland annat då det gäller att tillse att arbetstagen har tillräckliga kunskaper och information för att utföra sina arbetsuppgifter.

För närvarande förs inom den Europeiska unionen förhandlingar om att ingå ett särskilt europeiskt avtal om villkoren för uthyrning av arbetskraft. Bakgrunden är den att arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå enligt EG-fördraget art. 139 har rätt att ingå avtal på gemenskapsnivå, som sedan bland annat kan genomföras på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen. Sådana avtal har tidigare ingåtts bland annat om villkoren för deltidsarbete och viss tids arbete.<sup>6</sup> I dagens läge är det för tidigt att förutspå huruvida dessa förhandlingar leder till några resultat.

#### 4. *Problemen med arbetskraftsuthyrning*

##### 4.1. *Allmänt*

Generellt kan man indela de frågor som uppstår i samband med arbetskraftsuthyrning i tre olika problem eller problemkomplex. Den första frågeställningen gäller hur man arbetsrättsligt skall se på det trepartsförhållande eller den rättsfigur som föreligger i uthyrningssituationen. Den andra frågan emanerar från det faktum att uthyrningsverksamheten till sin karaktär oftast består av relativt kortvariga uppdrag. Frågan blir hur uthyrningsavtalen skall uppfattas i förhållande till dikotomin tidsbegränsade arbetsavtal/avtal ingångna tillsvidare. Den tredje frågan gäller regleringen av villkoren i den uthyrda arbetstagens anställnings-

<sup>5</sup> Statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (7.8.1997/782).

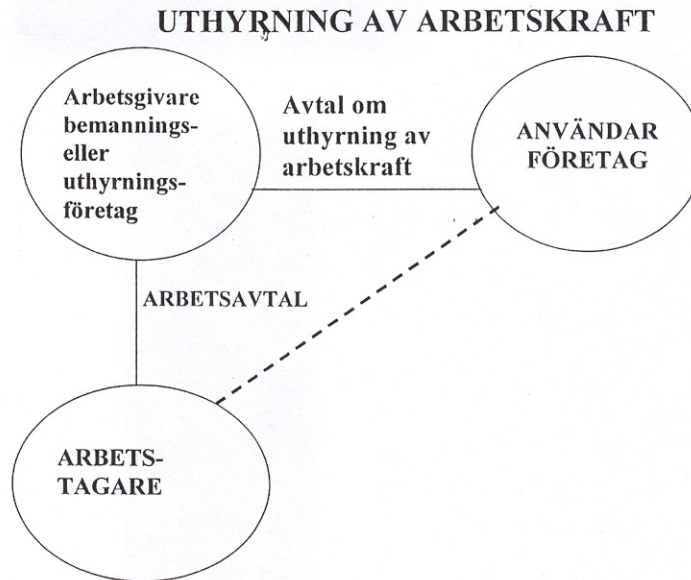
<sup>6</sup> Se rådets direktiv (97/81/EG) om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS och rådets direktiv (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.



förhållande, dvs hur påverkar kollektivavtalsregleringen på den finska arbetsmarknaden uthyrningsverksamheten? Dessa tre problemställningar analyseras i det följande skilt för sig.

#### 4.2. Rättsfiguren

Det trepartsförhållande som uppstår i en uthyrningssituation kan illustreras på följande sätt.



Grundkonstellationen är alltså här den att arbetsgivaren de facto överlåter en rad arbetsgivarbefogenheter (och också ansvar) till användarföretaget. Detta ingår i syftet med uthyrningsavtalet. Rättsligt sett föreligger dock inget avtal mellan användarföretag och arbetstagare. Utgångspunkten blir därför att uthyrningsföretaget fullt ut ansvarar för samtliga arbetsgivarförpliktelser i förhållande till arbetstagaren och att uthyrningsföretaget därför i sitt avtal med användarföretaget uttryckligen bör specificera de krav som ställs på detta. Fortfarande är det dock mot bemanningsföretaget arbetstagaren måste vända sig för att kräva sina rättigheter i enlighet med den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Det kan knappast anses vara särskilt ändamålsenligt att helt basera användarföretagets ansvar på det enskilda avtalet med bemanningsföretaget. Därför har lagstiftaren, som ovan framgått, ingripit och föreskrivit att också användarföretaget fullt ut ansvarar för arbetsmiljön, då arbetet utförs inom användarföretaget eller under dess kontroll.

I den nya arbetsavtalslagen, som träder i kraft 1.6.2001, har man ytterligare valt att reglera fördelningen av skyldigheterna i förhållande till arbetstagare. Den nya 1 kap. 7 § lyder som följer:

*7 §. Överföring av rättigheter och skyldigheter*

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestämts nedan.

En fordran som förfallit kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna förpliktelser som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas.

I lagmotiven sägs att »...rättigheter och skyldigheter som hänför sig till arbetsavtalet skall fördelas så att användarföretaget övertar rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har ett direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Dessa utgörs i praktiken främst av beslut om arbetstiderna och vissa förpliktelser som hänför sig till säkerheten i arbetet. Enligt förslaget hör det till den egentliga arbetsgivarens skyldigheter att sköta de övriga skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren, t.ex. utbetalning av lön jämte socialförsäkringsavgifter samt samarbetskyldigheten och beviljande av semester.»<sup>7</sup> Vidare konstateras att bl.a. uppföljningen av den årliga övertidsmängden och ordnandet av företagshälsovård i allmänhet skall höra till den egentliga arbetsgivarens skyldigheter.

Enligt lagmotiven skall användarföretag och arbetsgivare inte vara subsidiärt ansvariga för varandras förpliktelser. Ett undantag härtill utgör som ovan framgått arbetsmiljöansvaret.

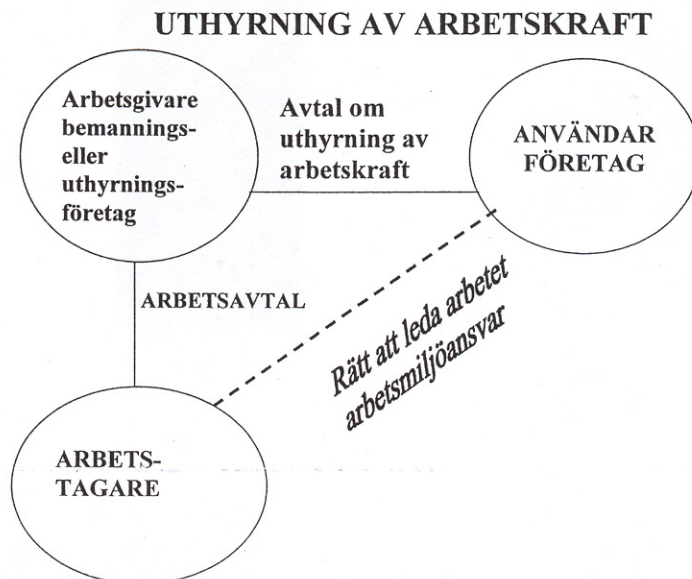
En annan central fråga är huruvida parterna (*uthyrnings- och användarföretaget*) kan avvika från denna ansvarsfördelning genom avtal.

<sup>7</sup> RP 157/2000 rd s. 68–69.

Arbetsavtalen kap 1 § 7 antyder ju klart att arbetsgivares rättigheter och skyldigheter kan överföras med samtycke från arbetstagares sida. Detta innebär att arbetsgivare inte kan begränsa sitt arbetsgivaransvar utan uttryckligt samtycke från arbetstagaren. Om alltså användarföretaget åtagit sig ansvaret för semesterförmånerna i ett avtal med bemanningsföretaget, utan att arbetstagaren gett sitt samtycke, så kan arbetstagaren då han de facto inte får ut semesterförmåner hos användarföretaget kräva dessa hos arbetsgivaren. En särskild fråga är även om arbetstagaren en gång för alla i anställningsavtalet kan ge sitt samtycke till att vissa typer av förpliktelser överföres på användarföretagen eller om samtycket skall ges skilt för varje nytt användarföretag, varje ny »tredje part».

Det torde stå klart att uthyrningsföretaget väl själv i ett enskilt fall med stöd av avtal kan ta ansvar för arbetsledningen. Då så sker kan man däremot naturligtvis fråga sig om det är helt adekvat att karaktärisera situationen som arbetskraftsuthyrning.

Vi kan alltså sammanfattningsvis illustrera den grundläggande rättsfiguren avseende uthyrning av arbetskraft på följande sätt efter det att den nya arbetsavtalslagen trätt i kraft.



Syftet med föreliggande bild är alltså kort att illustrera att användarföretaget direkt med stöd av lag ålagts ett slags arbetsgivaransvar för arbetsmiljöfrågor samt för ledning och övervakning av arbetet.

#### 4.3. Uthyrningsarbetets tillfälliga karaktär

Det utmärkande för ett uthyrningsarbete är att det i allmänhet skall täcka ett tillfälligt arbetskraftsbehov. Själva det enskilda uppdraget är alltså tidsbegränsat, medan förhållandet till bemanningsföretaget kan vara både av tillfällig och bestående karaktär. Detta kan komma till uttryck i det arbetsavtal som arbetstagaren ingår med arbetsgivaren. Ibland kanske man ingår ett nytt tidsbegränsat avtal varje gång bemanningsföretaget får ett nytt uppdrag. Då det föreligger en permanent efterfrågan på det kunnande arbetstagaren besitter kan man också ingå ett arbetsavtal med honom tillsvidare. Det innebär att han eventuellt sedan kan uppsägas på grund av brist på arbete om bemanningsföretaget får ett minskat antal uppdrag och behöver minska på personalen.

Det finns vissa nackdelar för den anställda om han tvingas ingå många på varandra följande tidsbegränsade avtal. I synnerhet om det uppstår avbrott mellan avtalen kan den anställda gå miste om olika slag av förmåner. Utan att detaljgranska dessa förmåner i detta sammanhang kan konstateras att arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid är sämre då anställningstiden är under 1 månad.<sup>8</sup> Likaså är den mångfaldigt tidsbegränsat anställda i en ofördelaktig ställning vad gäller semesterförmåner, studieledighet och pensionsförmåner. Under senare år har det dock skett en klar utveckling mot att garantera att de som har kortvariga anställningar erhåller förmåner som proportionellt motsvarar de tillsvidare anställdas. Ytterligare ett litet steg har tagits i den nya arbetsavtalslagen kap. 2 § 5, som föreskriver att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när de anställningsförmånerna bestäms. Detta kan också vara av betydelse för rätten till arbetslöshetsförmåner, här kan krävas att man varit anställd en viss tid då arbetslöshet inträder för att kunna erhålla arbetslöshetsunderstöd.

---

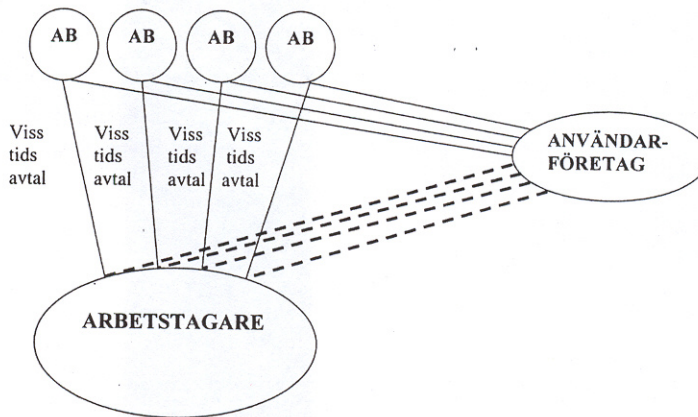
<sup>8</sup> Se den nya arbetsavtalslagen kap 2 § 11.

En av orsakerna till att facket krävde lagreglering av uthyrningsverksamheten var att det under lågkonjunkturen i början på 1990-talet förekommit missbruk av uthyrningsinstitutet. Det fanns exempel på situationer där man inom en koncern eller en restaurangkedja kunde finna en ny arbetsgivare eller ett nytt bemanningsföretag som »hyrde ut» den anställda åt samma enhet eller restaurang för en knapp månad i gången för att undvika att behöva teckna pensionsförsäkring mm.

Konstruktionen illustreras i figuren nedan.

## UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

### UTHYRNINGSFÖRETAG



I dagens högkonjunktur blir det allt vanligare att bemanningsföretag ingår arbetsavtal tillsvidare med arbetstagaren.<sup>9</sup> Ett dylikt avtal kan kombineras med en garanterad minimilön. I Sverige är det inte ovanligt med fasta anställningar inom bemanningsbranschen och flera kollektivavtal som ingåtts i branschen bygger på en dylik utgångspunkt.

<sup>9</sup> Se t.ex HS 12.01.2001 »Työvoimavuokraaja alkaa vakinaistaa työntekijöitä» (bemanningsföretag har börjat erbjuda fast anställning åt sina arbetstagare).

Trots den relaterade utvecklingen kan man slå fast att det i synnerhet inom branscher, där den primära orsaken till användning av uthyrd arbetskraft är ekonomiska skäl, fortfarande från arbetstagar synpunkt finns vissa nackdelar med denna anställningsform. Nackdelarna är främst desamma som hänför sig till kortvariga tidsbegränsade anställningar i allmänhet.

#### 4.4. Arbetskraftsuthyrning och kollektivavtalssystemet

Den mest kontroversiella och svårlösta frågan vad avser arbetskraftsuthyrningen har gällt dess förhållande till kollektivavtalssystemet i allmänhet och särskilt till kollektivavtalens allmängiltiga verkan. Enligt den nya arbetsavtalslagen kap. 2 § 7 skall arbetsgivare iaktta »åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete».

Poängen med allmängiltighetssystemet är alltså att det garanterar att vissa minimiarbetsvillkor följs av samtliga arbetsgivare inom branscher där det finns ett allmängiltigt avtal. Den stora tvistefrågan gällande uthyrningsverksamhet har under de senaste åren gällt frågan om uthyrning konstituerar en egen bransch eller om man på t.ex. uthyrda byggnadsarbetare skall tillämpa byggnadsbranschens avtal, på uthyrda servitörer restaurangbranschens avtal etc. Denna tvistefråga har diskuterats av rättsvetare och också gjorts till föremål för rättstvister.<sup>10</sup> Något prejudikat från högsta domstolen torde dock inte ha förelegat förrän arbetsavtalskommittén fick frågan på sitt bord.

Arbetsavtalskommittén utgick å ena sidan från att uthyrningsverksamhet inte får bli en metod genom vilken man kan kringgå det minimiskydd som kollektivavtalens allmängiltighetsverkan erbjuder de anställ-

---

<sup>10</sup> Frågan behandlas av Saloheimo, Jorma, Vuokratyöhön sovellettava yleis-  
sitova työehtosopimus, Defensor Legis 1999, s 250–259. Professor Martti Kai-  
rinen har avgivit ett 25.3.1996 daterat utlåtande, som gäller allmängiltiga avtal  
i restaurangbranschen. Hans konklusion är att det allmängiltiga kollektivavtal  
användarföretaget är bundet vid även skall tillämpas på uthyrd arbetskraft. Sa-  
loheimo kommer till samma konklusion (DL 1999, s 259). Rättspraxis i lägre  
instanser förefaller relativt oenhetlig.

da. Bemanningföretaget skall alltså inte i denna egenskap kunna betala lägre branschlöner än vad som i övrigt gäller med stöd av allmängiltighetsregeln. Å andra sidan var man fullt medveten om de problem som en dylik princip kan förorsaka ett bemanningföretag: De facto kan ett bemanningföretag som hyr ut arbetskraft inom många olika branscher bli tvungen att parallellt tillämpa många svårtolkade kollektivavtal.

Arbetsavtalskommitténs kompromisslösning blev att man föreslog att man inför en regel som ger företräde åt kollektivavtal som bemanningföretagen själva ingår. I fall ett bemanningföretag ingår ett kollektivavtal antingen genom sin branschorganisation eller med en lokal fackförening så är det alltså bestämmelserna i detta avtal som tillämpas. Då ett sådant avtal saknas, men det finns ett allmängiltigt kollektivavtal i uthyrningsbranschen tillämpas detta. Om också ett sådant kollektivavtal saknas så tillämpar man i andra hand det eventuella kollektivavtal som tillämpas inom användarföretaget. Också här kan det vara fråga om ett kollektivavtal som binder arbetsgivaren som medlem i den organisation som ingått avtalet, det kan också vara fråga om ett allmängiltigt avtal. Den nya lagregeln lyder:

*2 kap 9 § Kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden*

Om en arbetsgivare har hyrt ut arbetstagare till en annan arbetsgivare (*användarföretag*) och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagare inte är bunden av ett kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. eller skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, skall i fråga om hyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Då inget ovannämnt kollektivavtal står att finna så blir regeln i arbetsavtalslagen 2 kap 10 § tillämplig. Enligt detta stadgande skall sedvanlig och skälig lön utgå för utfört arbete om inte annat avtalats.

Det är värt att notera att det rättspolitiska syftet med stadgandet i kap 2 § 9 i arbetsavtalslagen förefaller att redan nu delvis ha uppnåtts. Det första allmängiltiga kollektivavtalet för bemanningsbranschen i Finland ingicks år 2000. Allt tyder på att branschen är mån om att bli av med sitt något tveksamma rykte. Ordnade kollektivavtalsförhållanden i kombination med en utökad andel fast anställd uthyrningspersonal förefaller vara de multinationella uthyrningsjättarnas som Manpower m fl:s

linje. Utvecklingen i Sverige antyder också detta. Där finns redan skilda avtal för tjänstemanna- eller funktionärsektorn och skilda för LO-SAF-avtalsområdet.<sup>11</sup> Här regleras bl a garanterad lön och ersättning under ej utbokad tid, rätt att under vissa exceptionella förutsättningar avböja uppdrag med erhållna anställningsförmåner etc. Vidare konstateras att arbetstagaren är oförhindrad att efter iakttagande av uppsägningstiden när som helst ta anställning hos användarföretaget.

### 5. Övriga frågor

De centrala problemen med arbetskraftsuthyrning har behandlats ovan. Det uppstår dock på grund av verksamhetens karaktär en rad särskilda tolkningsfrågor. Utan att göra anspråk på fullständighet kan jag nämna några: Det står klart att användarföretagets skyldigheter inte reglerats uttömmande i lagen, användarföretaget har säkerligen i enlighet med kap 2 § 2 en skyldighet att behandla den hyrda arbetskraften opartiskt och inte diskriminera den jämfört med sin egen arbetskraft. Vad detta sedan konkret innebär i det enskilda fallet kan säkert vara svårbedömt.

Det finns en skyldighet för arbetsgivaren att informera om centrala villkor i arbetet enligt arbetsavtalslagen kap 2 § 4. Vad förutsätter denna skyldighet för bemanningsföretaget å ena sidan, användarföretaget å den andra?

Kan den uthyrda arbetstagaren fritt ta anställning hos användarföretaget? Går det att begränsa denna rättighet genom ett ingått i arbetsavtalslagen kap 3 § 5 avsett konkurrensförbudsavtal?

### 6. Avslutning och svar på diskussionsfrågan

Det saknas ingalunda rättsliga problem då det gäller uthyrning av arbetskraft. Det föreligger dock knappast någon orsak att i lag reglera frå-

---

<sup>11</sup> Se avtalet mellan på arbetsgivarsidan Idea-Arbeitsgivarförbundet för ideella organisationer, Medie- och Informationsarbetsgivarna och Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och på tjänstemannansidan Tjänstemannaförbundet HTF och Sveriges Civilingenjörersförbund CF 2000-04-01-2001-03-31. Se även avtalet mellan 18 arbetstagarförbund och Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund som är i kraft till 2001-03-31.



gan mer ingående än man gjort. Tvärtom kan man fråga sig om inte regleringen i kap 1 § 7.3 är onödig, eftersom användarföretagets ansvar ofta torde kunna gå längre än vad stadgandet förefaller ge vid handen. Allmänt taget tror jag vi skall vara försiktiga med att bygga ut en kasuistisk särreglering i lag rörande arbetskraftsuthyrning.

Det var dock befogat att i lagen lösa frågan om allmängiltiga kollektivavtals betydelse för uthyrningsverksamheten eftersom det varit en så omtvistad fråga. Det är också bra om vi småningom kan få en utbyggd kollektivavtalspraxis på området. Särreglering i kollektivavtal är alltså ett positivt fenomen inte minst om avtalsparterna är representativa.

Det förefaller också som om uthyrningsbranschens självreglering kan fylla en positiv uppgift. Uthyrningsbranschens etiska regler har fastställts på europeisk nivå av branschorganisationen. T.ex. det svenska branschorganet SPUR ger branschauktorisering och medlemskap endast åt företag som förbinder sig att ta vara på sin personal och på ett korrekt sätt sköta personalhandläggningen.

Den enda punkten där uthyrningsfrågan som en bland flera kunde ha behövt särreglering gäller enligt min mening förslaget till ett allmänt förbud mot att missbruka eller kringgå den arbetsrättsliga regleringen. Ett sådant förslag lades fram i arbetsavtalskommittén, men förkastades knappt i en av slutomröstningarna.<sup>12</sup> Ett sådant förslag var påkallat eftersom domstolarna varit ytterst försiktiga med att gå in och underkänna arrangemang där parterna kunnat gemensamt sköta sig på statens bekostnad (t.ex. missbruk av lönegaranti eller lärlingsavtal) eller där arrangemangen kunnat beröva arbetstagaren vissa förmåner.

<sup>12</sup> Se Bruun, Niklas – Kairinen, Martti: Eriävä mielipide, (kom.miet. 2001:1) s 11, där förslaget läggs fram i form av följande särskilda lagregel:

»Lain kiertäminen. Jos työsuhteesta johtuvan pakottavan velvoitteen välttämiseksi tai työsuhteeseen liittyvän edun saamiseksi oikeustoimelle tai työvoiman käyttöä koskevalle järjestelylle on tarkoituksellisesti annettu niiden todellisesta tarkoituksesta tai luonteesta poikkeava muoto tai sisältö, voi tuomioistuim jättää tällaisen oikeustoimen tai järjestelyn osin tai kokonaan vaille oikeusvaikutuksia.»