

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm
Ert dnr: A2011/533/ARM

Remissvar avseende betänkandet Bemanningdirektivets genomförande i Sverige (Ds 2011:5)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på bemanningsutrednings betänkande Bemanningdirektivets genomförande i Sverige (SOU 2011:5).

Inledning

Direktivet har två huvudsyften; dels att säkerställa vissa grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare i bemanningsföretag, dels att undanröja hinder för bemanningsföretagens verksamhet.

Arbetsgivarverket konstaterar inledningsvis att den verksamhet som bemanningsföretagen bedriver utgör en viktig funktion för den svenska arbetsmarknaden. Utvecklingen inom bemanningsföretagssektorn har inneburit att sektorn har anpassats till den svenska modellen, vilket bl.a. medfört en hög kollektivavtalstäckning. Mycket talar även för att denna sektor för många grupper är en första introduktion till arbetsmarknaden. Det finns således även integrations- och sysselsättningspolitiska skäl till att underlätta för denna sektor.

Såsom förhållandena ser ut i Sverige saknas det i sig skäl för en särreglering avseende anställningsvillkoren för de anställda i bemanningsföretag. En implementering av direktivet i denna del bör därför ske endast om det är nödvändigt och det bör således inte ske någon s.k. överimplementering. Det är dock av vikt, såväl för att på ett korrekt sätt genomföra direktivet som för att understödja utvecklingen inom sektorn, att de hinder som föreligger för att utnyttja tjänsterna undanröjs.

Enligt Arbetsgivarverket är det av stor vikt att så långt som möjligt upprätthålla principen om att arbets- och anställningsvillkor regleras mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, vanligtvis genom kollektivavtal. Kundföretaget bör inte anses stå i ett avtalsförhållande med arbetstagaren på bemanningsföretaget. Avtalsförhållandet gäller mellan kundföretaget och bemanningsföretaget.

Lag om uthyrning av arbetstagare

Lagens tillämpningsområde

Direktivets tillämpningsområde omfattar arbetstagare i bemanningsföretag. Det är således tänkt att omfatta arbetstagare som anställs för att i princip uteslutande hyras ut till flera olika kundföretag. Även om det för närvarande inte är särskilt vanligt, så finns det anställningar där det kan åvila arbetstagaren att i större eller mindre omfattning hyras eller lånas ut till annan verksamhet än arbetsgivarens. Det gäller även arbetstagare inom statliga verksamheter, där arbetstagaren utför arbete inom anställningsmyndighetens verksamhet men understundom hyrs eller lånas ut till annan verksamhet utanför myndigheten. En anställning som innebär att arbetstagaren är anställd hos en arbetsgivare men huvudsakligen för att hyras ut till ett fåtal specifika, och kanske redan i anställningsavtalet angivna, kundföretag bör inte omfattas av lagens tillämpningsområde.

För att tydliggöra detta bör det av definitionerna i 3 § framgå att tillämpningsområdet avser arbetstagare som anställts i *huvudsakligt* syfte att hyras ut till ett *flertal olika* kundföretag. Vidare bör det av lagens namn framgå att det avser uthyrning av arbetskraft i bemanningsföretag.

Den s.k. likabehandlingsprincipen

I den föreslagna 5 § regleras den s.k. likabehandlingsprincipen. Arbetsgivarverket välkomnar att utredningens förslag innebär att man försöker skydda den svenska modellen, genom att utnyttja de undantag som direktivet medger. De undantag och avvikelser som medges i 5 och 6 §§ torde innebära att skyddet för de aktuella arbetstagarna vanligtvis kommer att regleras genom kollektivavtal. På detta sätt upprätthålls principen om att det är arbetsmarknadens parter som har huvudansvaret för regleringen av löne- och anställningsvillkor. Detta torde dessutom medföra en begränsning av antalet arbetsrättsliga tvister på området. Det bör påpekas att jämförelser avseende olika anställningsförmåner mellan olika sektor innebär mycket arbete för alla parter. Genom att lagens utformning ökar även förutsägbarheten för samtliga parter.

Enligt Arbetsgivarverkets mening saknas det dock skäl att föreskriva att möjligheten till avvikelser genom kollektivavtal enligt den föreslagna 6 § förutsätter att kollektivavtalet sluts eller godkänns på central nivå.

Anläggningar och inrättningar hos kundföretag

Arbetsgivarverket välkomnar att utredningens förslag till 9 § innebär ett tydligt klagörande av vilken typ av förmåner som omfattas av bestämmelsen. Genom att koppla dessa förmåner till kundföretagets ”anläggningar och inrättningar” uppfyller förslaget direktivets krav utan att innebära en överimplementering.

Skadestånd och regressrätt

Överträdelser av lagen är sanktionerade genom skadestånd. I de allra flesta fallen av överträdelser så ska arbetstagaren vända sig med sina anspråk mot arbetsgivaren. I ett fåtal fall ska dock anspråken vändas mot kundföretaget. Enligt Arbetsgivarverket vore det lämpligaste att en arbetstagare endast kan vända sig mot sin arbetsgivare, bemanningsföretaget. En sådan ordning skulle innebära att det blir arbetsgivaren som blir ansvarig för alla eventuella överträdelser av lagen. På detta sätt upprätthåller man principen om att arbets- och anställningsvillkor regleras mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det blir även tydligt för arbetstagaren vem denne ska vända samtliga sina anspråk mot med anledning av ett uppdrag. Genom avtalsförhållandet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget kan dessa två parter reglera bl.a. regressrätten.

Även utan denna ändring saknas det dock skäl att i lagen föreskriva en särskild regel om regressrätt. Vare sig kundföretagen eller bemanningsföretagen kan anses vara i en sådan situation att det skulle behövas en i lagen angiven reglering av regressrätten. Det bör vara upp till avtalsparterna att reglera denna fråga.

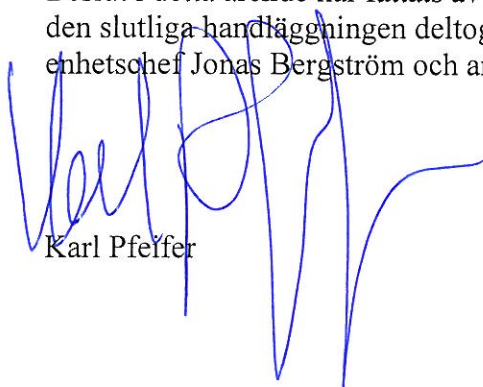
Undanröjande av hinder för bemanningsföretagens verksamhet

Utredningen lämnar förslag på flera åtgärder för att undanröja hinder för bemanningsföretagens verksamhet. Arbetsgivarverket ställer sig positiv till dessa föreslagna åtgärder.

Utredningen föreslår dock ingen ändring av de hinder som regleringen i 38 – 40 §§ MBL medför. Enligt dessa bestämmelser föreligger en särskild förhandlings-skyldighet och i vissa fall en facklig vetorätt innan arbetsgivaren beslutar att utföra vissa arbeten, däribland inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag. Det bör också påpekas att bestämmelserna, även i förhållande till användandet av annan arbetskraft än från bemanningsföretag, innebär ett särskilt missgynnande för bemanningsföretagens verksamhet, eftersom arbetskraft från bemanningsföretag inte omfattas av undantaget i 38 § andra stycket.

Bestämmelserna i 38 -40 §§ MBL innebär ett klart och tydligt hinder för bemanningsföretagens verksamhet. Enligt det aktuella EU-direktivet måste sådana hinder kunna motiveras av i direktivet angivna skäl, bl.a. allmänintresset och behovet av att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Enligt Arbetsgivarverkets mening kan bestämmelserna i 38 - 40 §§ MBL inte motiveras med stöd av dessa särskilda skäl. Att tjänster från bemanningsföretag inte omfattas av undantaget i 38 § andra stycket torde vara en rest från en tid då bemanningsföretag inte sågs som en fullt ut etablerad del av den svenska arbetsmarknaden. Det saknas skäl att, i alla fall avseende utnyttjandet av tjänster från bemanningsföretag, behålla särskilda förhandlingsregler och en facklig vetorätt. Intresset av möjlighet till påverkan för arbetstagarorganisationerna är tillgodosedda genom de allmänna förhandlingsbestämmelserna i 11-14 §§ MBL.

Beslut i detta ärende har fattats av ställföreträdande generaldirektör Karl Pfeifer. I den slutliga handläggningen deltog även enhetschef Elisabet Sundén Ingeström, enhetschef Jonas Bergström och arbetsrättsjurist Carl Durling, föredragande.



Karl Pfeifer



Carl Durling