

Cirkulärnr: 1992:24
Diariernr: 1992:0215
Handläggare: Marianne Hörding
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1992-01-27
Mottagare: Personalorganet
Rubrik: Arbetsmarknad. Uthyrning av arbetskraft
Bilagor: Lagtexter

Personalpolitik 1992-2:06

Arbetsmarknad. Uthyrning av arbetskraft

Den 1 januari 1992 trädde lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i kraft. Den ersatte då lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling även kallad arbetsförmedlingslagen.

Genom tillkomsten av den nya lagen bryts begreppet uthyrning av arbetskraft loss från arbetsförmedlingsbegreppet. Med arbetsförmedling förstås en verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete åt arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare och som inte innebär uthyrning av arbetskraft. Liksom tidigare är arbetsförmedling i förvärvssyfte (vinstsyfte) förbjuden, dock har den nya lagen mjukats upp på det sättet att det införts en möjlighet att efter tillstånd från arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) bedriva arbetsförmedling i förvärvssyfte för arbetstagare i företags - eller verksledande ställning (s k head-hunting).

Däremot ska uthyrning av arbetskraft inte längre regleras som en form av arbetsförmedling och därmed inte heller omfattas av förbudet mot privat arbetsförmedling. I den nya lagen definieras uthyrning av arbetskraft som ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare, som innebär att arbetsgivaren (uthyraren) mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till dennes verksamhet.

Observera att den nya lagen inte alls behandlar den helt lagliga entreprenadverksamheten till skillnad från uthyrning av arbetskraft som hittills ansetts som olaglig arbetsförmedling.

Vägledning med att dra gränsen mellan uthyrning av arbetskraft och entreprenad kan fås i några av högsta domstolens domar, där domstolen grundat sitt avgörande på om rättsförhållandet mellan beställaren och uppdragstagaren gått ut på att ställa arbetskraft till förfogande (uthyrning) eller att åstadkomma visst arbetsresultat (entreprenad).

I propositionen konstateras "att det inte är möjligt att dra någon klar och tydlig gräns mellan uthyrning och entreprenad. Avgörandet måste ske efter en värdering av samtliga faktorer och med ledning av omständigheterna i det enskilda fallet".

Samtidigt som uthyrningsverksamheten legaliseras införs bestämmelser som riktas såväl mot den som hyr ut arbetskraft som den som anlitar uthyrd arbetskraft. Reglerna syftar till att förhindra att arbetstagare som fått arbete i ett uthyrningsföretag hamnar i svårigheter av olika slag. Regler införs också i medbestämmandelagen i syfte att stärka de fackliga organisationernas möjligheter att utöva inflytande i samband med att en arbetsgivare avser att anlita extern arbetskraft.

I samband med ÄDEL-reformen kan vissa kommuner eventuellt komma i kontakt med lagen genom att inhyrning av arbetskraft sker från landstinget.

För inhyrare av arbetskraft gäller

- uthyrd arbetskraft får endast anlitas om detta föranleds av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Tanken är att en beställare (inhyrare) inte ska kunna tillgodose sitt stadigvarande och normala behov av arbetskraft genom att hyra in den.

- uthyrd arbetskraft får - inom ramen för det enskilda uthyrningsuppdraget - ställas till en beställares förfogande för sammanhängande tid av högst fyra månader. Med nämnda tidsperiod avses den tid som arbetstagaren enligt uppdraget ställs till beställarens förfogande och inte den tid som han rent faktiskt utför arbete i beställarens verksamhet. Tidsbegränsningsregeln är dispositiv.

- uthyrd arbetskraft får inte hindras (genom villkor i avtal o dyl hos uthyrningsföretaget) att ta anställning hos en beställare (inhyrare) för vilken arbete utförs

- uthyrd arbetskraft får inte anlitas av en beställare där han tidigare varit anställd mindre än sex månader efter det att den anställningen upphörde.

- mellan uthyrningsföretaget och den uthyrde ska finnas skriftligt anställningsavtal som reglerar anställningsformen samt lön och andra anställningsvillkor. Vissa tidsbegränsade anställningsavtal får ej träffas, dock är lagen dispositiv i den delen.

AMS får meddela föreläggande eller förbud gentemot den som anlitar olaglig arbetsförmedling eller anlitar uthyrd arbetskraft i strid med ovanstående. Vidare har AMS rätt att - på begäran - få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

Som sagts ovan har även medbestämmandelagens 38 § fått ändrad lydelse. Förhandlingar enligt MBL 38 § är tänkta att utgöra ett led i utövandet av vetorätten enligt 39 §. Lagändringen innebär dels att det ställs skärpta krav på arbetsgivaren (beställaren) att lämna den information som den fackliga organisationen behöver för att ta ställning i vetofrågan, dels att arbetsgivaren vid anlitan av uthyrd arbetskraft skall ta initiativ till förhandling, även om det är fråga om kortvarigt och tillfälligt arbete eller arbete som behöver särskild sakkunskap. Det annars gällande undantaget skall således inte gälla vid inhyrning av arbetskraft.

Förarbetena till respektive lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m m och ändringen i medbestämmandelagen finns i regeringens proposition 1990/91:124 och arbetsmarknadsutskottets betänkande 1990/91: AU 20.

Frågor angående innehållet i detta cirkulär besvaras även av Lars- Gösta Andréén.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Claes Stråth

Marianne Hörding