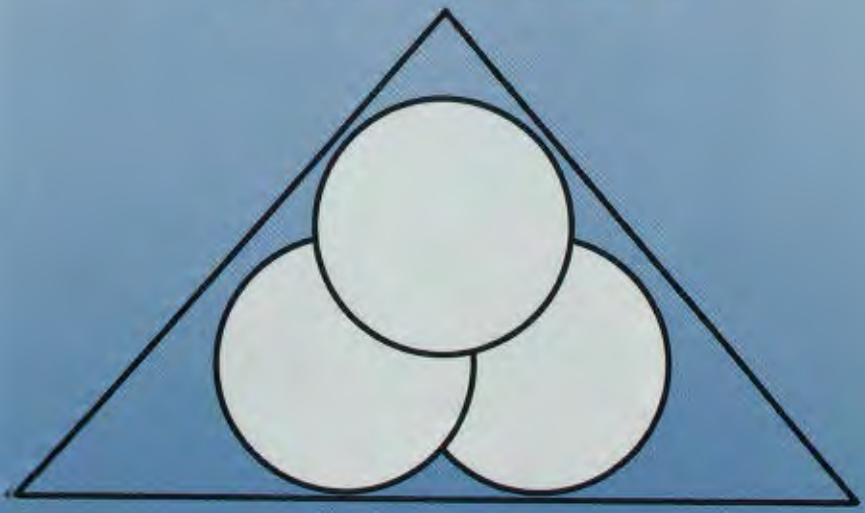
ARBETS-FÖRETAG

Ref KB
Occ

En ny möjlighet för arbetslösa



Betänkande av
Utredningen om arbetsföretag

SOU
1995:2

Statens offentliga utredningar
1995:2
Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsföretag

En ny möjlighet för arbetslösa

Betänkande av Utredningen om arbetsföretag
Stockholm 1995

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
- En liten boschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliets förvaltningskontor
Arkiv- och informationsenheten
103 33 Stockholm
Fax: 08-790 09 86
Telefon: 08-763 24 81

REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL
Stockholm 1995

ISBN 91-38-13865-4
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen beslutade vid sitt sammanträde den 27 oktober 1994 att tillkalla en särskild utredare för att närmare studera vilka effekter i olika avseenden inrättandet av s.k. arbetsföretag medför.

Som särskild utredare förordnades den 7 november 1994 landshövdingen Birger Bäckström. Enligt förordnanden den 21 november 1994 har såsom experter i utredningen medverkat ombudsmannen Bo Carlsson, Landsorganisationen i Sverige, ombudsmannen Leif Dergel, Tjänstemännens Centralorganisation, chefsjuristen Anders Kruse, Arbetsmarknadsstyrelsen, förbundsdirektören Sven Magnusson, Sveriges Civilingenjörsförbund, särskilde utredaren Lars Mathlein, Finansdepartementet, direktören Anders Sandgren, Sveriges Verkstadsindustrier, och rättschefen Per Virdesten, Arbetsmarknadsdepartementet. Hovrättsfiskalen Sören Öman har, enligt förordnande den 7 november 1994, varit utredningens sekreterare. Karin Lancer har assisterat utredningen.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om arbetsföretag.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet Arbetsföretag – En ny möjlighet för arbetslösa (SOU 1995:2); de särskilda synpunkter som utredningens experter har avgett finns redovisade i avsnitt 5. i betänkandet. Utredningsuppdraget är därmed avslutat.

Stockholm i januari 1995

Birger Bäckström

/Sören Öman

Innehållsförteckning

Sammanfattning **1**

Författningsförslag **3**
Förslag till Lag om arbetsföretag 3

1. Utredningsarbetet **7**
1.1. Utredningsdirektiven 7
1.2. Uppläggningen av arbetet 9

2. Precisering av systemet med arbetsföretag **11**
2.1. Utredningsdirektiven 11
2.2. Inledning 11
2.3. Inrättandet av arbetsföretaget 12
2.3.1. Vem skall äga arbetsföretaget? 12
2.3.2. Företagsformen 13
2.3.3. Arbetsföretagets styrelse och ledning 14
2.3.4. Formalia när ett arbetsföretag bildas 16
2.4. Vem skall anställas i arbetsföretaget? 16
2.5. Anställningsavtalet mellan arbetsföretaget och den arbetslöse 18
2.6. Vilka uppgifter skall de anställda i arbetsföretaget ha? 19
2.6.1. Inledning 19
2.6.2. Aktivt söka arbete 20
2.6.3. Ta tillfälliga arbeten 21
2.6.4. Delta i någon utbildning 22
2.6.5. Utföra administrativt eller arbetsledande arbete för arbetsföretaget 23
2.7. Vilka ekonomiska villkor skall gälla för de anställda i arbetsföretaget? 24
2.7.1. Inledning 24
2.7.2. Användningen av pengar från kontantstödet vid arbetslöshet 25
2.7.3. Arbetsvillkoret kan uppfyllas genom anställningen i arbetsföretaget 26
2.7.4. Ersättning från arbetsföretaget när den anställde utför arbetsuppgifter såsom uthyrd eller för arbetsföretagets egen räkning 28
2.8. Avstängning från rätt till kontantstöd vid arbetslöshet 29

2.9. Vad skall i övrigt gälla för de anställda i arbetsföretaget? 30
2.9.1. Inledning 30
2.9.2. Författningsregler där det har betydelse om man har eller inte har en anställning 30
2.9.2.1. Inledning 30
2.9.2.2. Anställningsskyddslagen 31
2.9.2.3. Arbetstidslagen 31
2.9.2.4. Semesterlagen 31
2.9.2.5. Sjuklönelagen 32
2.9.2.6. Arbetsmiljölagen 33
2.9.2.7. Lagen om arbetsskadeförsäkring 33
2.9.2.8. Styrelserepresentationslagen 33
2.9.2.9. Medbestämmandelagen 34
2.9.2.10. Förtroendemannalagen 34
2.9.2.11. De s.k. ledighetslagarna 35
2.9.2.12. Jämställdhetslagen och lagen mot etnisk diskriminering 35
2.9.2.13. Arbetstvistlagen 36
2.9.3. Övrigt 36
2.10. Arbetsföretagets prissättning vid uthyrning av arbetskraft 36
2.10.1. Inledning 36
2.10.2. Arbetsföretaget verkar på en marknad där det finns andra företag 36
2.10.3. Arbetsföretaget är ensamt på den aktuella marknaden 37
2.10.4. Sammanfattande synpunkter 38
2.10.5. Konkurrensregler 39
2.11. Arbetsföretagets inbetalning av pengar till staten 40
2.12. Arbetsföretagets ekonomi 42
2.13. Frågor om kollektivavtal 45
2.14. Arbetsföretagets relation till inhyrningsföretaget 46
2.15. Inflytandet för arbetstagarorganisationerna hos inhyrningsföretaget 47

3. Den lagtekniska lösningen 49

4. Konsekvenserna av att inrätta arbetsföretag 51
4.1. Inledning 51
4.2. Hur stor omfattning kan systemet med arbetsföretag komma att få och vilka blir konsekvenserna på arbetsmarknadens funktionssätt? 51
4.3. De statsfinansiella konsekvenserna 54
4.4. De regionalpolitiska konsekvenserna 55
4.5. Jämställdhetspolitiska konsekvenser 55
4.6. EU-aspekter och andra internationella aspekter 55

5. De huvudsakliga synpunkter som har kommit fram 57
5.1. Allmänt 57
5.2. Särskilda synpunkter från utredningens experter 58
5.2.1. Ombudsmannen Bo Carlsson, Landsorganisationen i Sverige: 58
5.2.2. Ombudsmannen Leif Dergel, Tjänstemännens Centralorganisation: 60
5.2.3. Chefsjuristen Anders Kruse, Arbetsmarknadsstyrelsen: 63
5.2.4. Förbundsdirektören Sven Magnusson, Sveriges Civilingenjörsförbund: 66
5.2.5. Direktören Anders Sandgren, Sveriges Verkstadsindustrier: 66

Författningskommentarer 69

Sammanfattning

Förslagen i betänkandet innebär att det skapas legala förutsättningar för att inrätta s.k. arbetsföretag såsom en tillfällig arbetsmarknadspolitisk åtgärd. De särregler och justeringar i den gällande lagstiftningen som behövs för arbetsföretag samlas i en enda föreslagen lag om sådana företag.

Arbetsföretagen skall vara aktiebolag i vilka aktierna ägs av staten genom länsarbetsnämnderna och de offentliga arbetsförmedlingarna. Arbetsföretagen skall anställa sådana arbetslösa som anvisas av arbetsförmedlingen. De anställda skall under anställningstiden – högst sex månader – sysselsättas under full tid med att

a) aktivt söka arbete
b) delta i någon utbildning
c) hyras ut av arbetsföretaget
d) utföra uppgifter för arbetsföretagets egen räkning.

Utredningens bedömning är att arbetsföretag i ett inledningsskede kan startas såsom en form av pilotprojekt på de orter där förutsättningarna är goda. Utredningen ser arbetsföretag som en *möjlighet* att genom en ny arbetsmetod underlätta jobbsökandet och därmed förkorta vägen till ett ordinarie jobb. Det aktiva arbetssökandet inom arbetsföretagets ram kan bli ett komplement till arbetsförmedlingarnas verksamhet och innebära en ökad effektivitet när det gäller att matcha de arbetslösa mot de arbetstillfällen som uppkommer i en uppgående konjunktur. Uthyrningsverksamheten kommer däremot sannolikt inte att få särskilt stor betydelse för att underlätta flexibiliteten på arbetsmarknaden.

När de anställda står till förfogande för att utföra uppgifter för arbetsföretaget får de behålla det kontantstöd vid arbetslöshet (dagpenning eller kontant arbetsmarknadsstöd) som de kan ha haft före anställningen. När de anställda hyrs ut av arbetsföretaget eller utför uppgifter för arbetsföretagets egen räkning skall de därutöver ha rätt till en viss extra ersättning som skall kunna regleras i kollektivavtal. Arbetsvillkoret för rätt till kontantstöd vid arbetslöshet kan uppfyllas genom anställningen i arbetsföretaget.

Den som hyr in arbetskraft från ett arbetsföretag skall inte betraktas som arbetsgivare för den inhyrda personalen; det är i stället arbetsföretaget som är arbetsgivare. Arbetsföretagets prissättning vid uthyrning av arbetskraft skall vara konkurrensneutral.

Arbetsföretagens verksamhet skall i huvudsak finansieras genom intäkter från uthyrningsverksamheten och genom att lokala myndigheter, kommunen, fackliga organisationer och näringslivet på orten frivilligt ställer upp med resurser i form av t.ex. lokaler, kontorsutrustning och projektledare.

Förutsättningarna för att etablera och driva arbetsföretag varierar mellan olika delar av landet och mellan olika orter. Det krävs att det finns initiativförmåga, ekonomiskt och administrativt stöd samt en förmåga till samverkan mellan myndigheter, kommuner, fackliga organisationer och näringslivet. En annan viktig förutsättning är att det finns en marknad för uthyrning av arbetskraft på den aktuella orten.

Författningsförslag

Förslag till

Lag om arbetsföretag

Härigenom föreskrivs det följande.

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av särskilda arbetsföretag och om sådant företags verksamhet.

Vad är ett arbetsföretag

2 § Med arbetsföretag avses aktiebolag i vilka staten äger samtliga aktier och vilka enligt bolagsordningen har till syfte att anställa arbetslösa och att sysselsätta dem genom att låta dem aktivt söka arbete eller delta i någon utbildning eller genom att hyra ut dem. Länsarbetsnämnderna förvaltar aktierna i arbetsföretag genom de offentliga arbetsförmedlingarna.

Arbetsföretagets verksamhet

3 § Ett arbetsföretag får inte bedriva annan verksamhet än sådan som syftar till att

a) skaffa de anställda en annan anställning,
b) utbilda de anställda, eller
c) hyra ut arbetskraft.

Den uthyrdes ställning hos inhyraren

4 § Anställda i ett arbetsföretag som hyrs ut skall inte anses som arbetstagare hos den som hyr in dem.

Tillämpningen av annan lagstiftning

Anställningsskyddslagen

5 § Anställda i ett arbetsföretag är undantagna från tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anställningsavtalet mellan arbetsföretaget och den anställde gäller tills vidare, dock längst under sex månader. Anställningsavtalet kan sägas upp utan uppsägningstid. Avtalsvillkor som bryter mot detta är ogiltiga.

Semesterlagen

6 § Anställda i ett arbetsföretag har inte rätt till semesterlön eller semesterersättning enligt semesterlagen (1977:480).

Sjuklönelagen

7 § Lagen (1991:1047) om sjuklön skall inte tillämpas på anställda i ett arbetsföretag.

Lagstiftningen om kontantstöd vid arbetslöshet

8 § När lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd skall tillämpas, skall anställda i ett arbetsföretag anses vara arbetslösa och anmälda som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen. När man skall bedöma, om den som är eller har varit anställd i ett arbetsföretag uppfyller arbetsvillkoret enligt dessa lagar, skall dock anställningstiden i arbetsföretaget jämställas med förvärvsarbetstid. Dagpenning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring betalas till den som har uppfyllt arbetsvillkoret huvudsakligen genom anställning i ett arbetsföretag med det belopp som regeringen fastställer.

Ersättning får betalas för hela anställningstiden till anställda i ett arbetsföretag trots bestämmelserna om ersättningsperiodens längd i lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om kontant arbetsmarknadsstöd.

Bestämmelserna i 20 § sista stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring skall inte tillämpas på den ersättning som anställda i ett arbetsföretag får från företaget på grund av anställningen.

Att en anställd i ett arbetsföretag utan giltig anledning har föranlett att anställningen upphör genom uppsägning skall anses vara grund för avstängning från rätt till ersättning vid tillämpningen av lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om kontant arbetsmarknadsstöd. Detta skall också gälla när någon som av den offentliga arbetsförmedlingen har anvisats anställning i ett arbetsföretag utan giltig anledning vägrar att ta anställningen.

Ett arbetsföretag skall till arbetslöshetskassa och länsarbetsnämnd lämna de uppgifter som behövs för att rätt ersättning skall kunna betalas ut till den som är eller har varit anställd i arbetsföretaget.

Bestämmelser om stöd till arbetsgivare som anställer en arbetslös

9 § Vid tillämpningen av författningsbestämmelser om stöd till arbetsgivare som anställer en arbetslös skall en anställning i ett arbetsföretag jämställas med arbetslöshet.

Lagen om allmän försäkring

10 § När lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas på anställda i ett arbetsföretag gäller följande:

a) Vid beräkningen av sjukpenninggrundande inkomst skall man bortse från anställningen i arbetsföretaget och den ersättning som företaget betalar ut.
b) Villkoren i 3 kap. 10 c § första stycket 1 lagen om allmän försäkring skall anses uppfyllda under anställningstiden.

En allmän försäkringskassa får lämna stöd till arbetsföretag.

Kommunallagen

11 § En kommun får trots kommunallagen (1991:900) lämna stöd till arbetsföretag.

Inbetalning av pengar till staten[1]

12 § Av den betalning som ett arbetsföretag fått för uthyrning av arbetskraft skall företaget betala in till staten ett belopp som svarar mot vad de uthyrda arbetstagarna under uthyrningstiden har fått enligt lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring eller lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd.

Denna lag träder i kraft den ... och gäller till den .... Lagen gäller dock även därefter i fråga om förhållanden som avser tiden dessförinnan.

---

1 Av vad som anförs i avsnitt 2.12. framgår att utredningen i första hand förordar att någon regel om inbetalning av pengar till staten inte införs. Av det nämnda avsnittet framgår också anledningen till att utredningen trots detta lämnar förslag till utformningen av en sådan regel.

1. Utredningsarbetet

1.1. Utredningsdirektiven

Utredningens direktiv (dir. 1994:121), som beslutades av regeringen den 27 oktober 1994, lyder:

Sammanfattning av uppdraget
En särskild utredare skall tillkallas för att närmare studera vilka effekter i olika avseenden inrättandet av s.k. arbetsföretag medför. Arbetsföretag skulle kunna vara ett sätt att, dels underlätta företagens expansion och nyanställningar, dels åstadkomma att de arbetslösa på heltid blir engagerade i att söka arbete, höja sin kompetens eller utföra tillfälliga arbeten.

Bakgrund
Lågkonjunkturen som präglat svensk ekonomi under de senaste åren nådde sin botten under 1993. Konjunkturen befinner sig nu i en uppgångsfas. Utvecklingen är emellertid kraftigt tudelad med å ena sidan en positiv industrikonjunktur och en stark exporttillväxt och å andra sidan den fortfarande mycket svaga inhemska efterfrågan.

Återhämtningen går långsamt och från ett mycket besvärligt läge. Sedan år 1990 har ca 550 000 arbeten försvunnit. Antalet arbetslösa och antalet personer sysselsatta genom olika konjunkturberoende åtgärder motsvarar nu nästan 13 % av arbetskraften. Bland t.ex. ungdomsgrupperna och invandrarna är andelen väsentligt högre. Långtidsarbetslösheten har stigit till en historiskt hög nivå.

Lågkonjunkturens skadeverkningar på arbetsmarknaden är stora. Även vid en relativt god tillväxt i ekonomin kommer det att ta många år innan arbetslösheten sjunker till acceptabla nivåer. Det finns därför en stor risk att Sverige drabbas av samma höga och permanenta arbetslöshet som många länder inom EU har haft länge. Det skulle betyda en omfattande långtidsarbetslöshet och hög utslagning. Det innebär också att arbetsmarknaden skulle bli mindre flexibel och den arbetslöshetsnivå vid vilken inflationen tar fart skulle öka. Det finns redan nu tecken på en tilltagande arbetskraftsbrist inom vissa branscher. Resultatet av en sådan utveckling skulle bli dåliga statsfinanser och en underminering av välfärden.

Den nuvarande arbetslösheten är ett stort slöseri såväl mänskligt och socialt som samhällsekonomiskt och statsfinansiellt. En kraftfull och bestående förstärkning av statsfinanserna kan endast komma till stånd genom ökad tillväxt och genom att fler bereds arbete inom främst näringslivet.

Det finns nu en unik chans att snabbt öka sysselsättningen genom att ta till vara svensk industris goda konkurrensläge och den höga kompetens som

finns hos de arbetslösa. Denna chans måste tas nu under de närmaste åren innan den internationella konjunkturen vänder neråt.

För att sysselsättningen skall kunna öka kraftigt utan att inflationsdrivande flaskhalsar uppstår krävs bl.a. en effektiv arbetsmarknadspolitik, som underlättar flexibiliteten på arbetsmarknaden. Det kräver bl.a. att könsuppdelningen på arbetsmarknaden bryts.

Inom arbetsmarknadspolitiken behövs en förstärkning av de aktiva insatserna och en övergång från bidragsjobb till ordinarie arbeten, främst inom näringslivet. Olika undersökningar visar entydigt att risken för passivisering ökar vid långa arbetslöshetstider. Det är därför viktigt att med olika medel se till att arbetslösa kontinuerligt är aktivt engagerade i att söka arbete, höja sin utbildning och sina färdigheter eller utföra ett tillfälligt arbete. Parterna på arbetsmarknaden bör här kunna spela en viktig roll.

Inrättandet av s.k. arbetsföretag kan vara ett sätt att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och att samtidigt behålla tryggheten för de anställda. Arbetsföretag innebär att särskilda företag etableras som får till uppgift att anställa arbetslösa som förmedlas genom arbetsförmedlingen. De anställda skall ha till uppgift att aktivt söka arbete, ta tillfälliga arbeten eller delta i någon utbildning. Företaget skall drivas utan vinstintresse av arbetsförmedlingen, kommunen och försäkringskassan. Företagsformen bör vara ett aktiebolag eller en ekonomisk förening. I styrelsen för arbetsföretaget bör också de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna ingå. Den närmare utformningen av de lokala arbetsföretagen bör skötas av de lokala intressenterna och bygga på deras engagemang. Anställda i arbetsföretag skall omfattas av kollektivavtal.

En särskild utredare bör därför tillkallas för att närmare utreda konsekvenserna av införandet av s.k. arbetsföretag.

Uppdraget
En särskild utredare tillkallas med uppdrag att utreda vilka effekter i olika avseenden inrättandet av arbetsföretag kan medföra. Därvid skall bl.a. en bedömning redovisas av hur stor omfattning arbetsföretagen kan komma att få, vilken betydelse och effekt på arbetsmarknadens funktionssätt en sådan åtgärd kan få i en konjunkturuppgång med ökad efterfrågan på arbetskraft. Utredaren skall närmare precisera arbetsföretagets roll och uppgift samt de anställdas skyldigheter och rättigheter. Utredaren skall vidare lämna förslag på de lag- och regelförändringar som behövs.

Utredaren skall i arbetet nära samråda med AMS och arbetsmarknadens parter samt samråda med den arbetsmarknadspolitiska kommittén (dir. 1993:132).

Utredaren skall ange de statsfinansiella konsekvenserna om s.k. arbetsföretag införs.

Utredaren skall beakta innehållet i regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23), om EU-aspekter (dir. 1988:43) samt om regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50).

Redovisning av uppdraget
Utredarens arbete skall vara avslutat före den 15 januari 1995.

1.2. Uppläggningen av arbetet

I direktiven beskrivs översiktligt det system med s.k. arbetsföretag som utredningsuppdraget avser. Utredningen skall, beträffande det beskrivna systemet,

a) närmare precisera arbetsföretagets roll och uppgift samt de anställdas skyldigheter och rättigheter
b) lämna förslag på de lag- och regelförändringar som behövs
c) utreda vilka effekter i olika avseenden inrättandet av arbetsföretag kan medföra.

Utredningsarbetet har i huvudsak delats upp i tre delavsnitt. För att kunna lämna förslag till behövliga lag- och regelförändringar (b) och för att kunna utreda effekterna (c), krävs det att det i direktiven avsedda systemet med arbetsföretag först närmare preciseras (a). Detta görs i avsnitt 2. I nästa avsnitt, avsnitt 3., och genom författningsförslagen och författningskommentarerna, behandlas de lag- och regelförändringar som behövs för att inrätta ett sådant system med arbetsföretag. Avsnitt 4. innehåller en analys av vilka effekterna av att inrätta ett sådant system som har beskrivits i tidigare avsnitt kan komma att bli.

Utredningsuppdraget har avsett just inrättande av arbetsföretag, och utredningen har därför inte undersökt alternativa sätt att underlätta företagens expansion och nyanställningar samt åstadkomma att de arbetslösa på heltid blir engagerade i att söka arbete, höja sin kompetens och utföra tillfälliga arbeten. Utredningen har inte heller ansett att det ligger inom uppdraget att göra en jämförelse mellan ett system med arbetsföretag och redan befintliga system för att uppnå de angivna målen. Utredningen har uppfattat sitt uppdrag som begränsat till att lämna underlag för ett beslut om att inrätta arbetsföretag i form av en närmare precisering av de ganska översiktliga riktlinjer som anges i direktiven och att göra en effektanalys på grundval av den preciseringen.

Utredningstiden har varit mycket knapp (från slutet av november 1994 till mitten av januari 1995), och utredningen har i stor utsträckning fått lita till det material och de uppgifter som har hämtats in från myndigheter och andra instanser. Det som presenteras i detta betänkande utgör en sammanfattning av det beslutsunderlag som har varit möjligt att få fram under den utredningstid som har stått till buds. Det står emellertid klart att det med en

längre utredningstid hade varit möjligt att presentera ett mera utförligt underlag och göra en mera fördjupad analys.

Under utredningsarbetet har utredningen samrått eller haft andra kontakter med bl.a. Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmarknadspolitiska kommittén, Svenska Kommunförbundet, Konkurrensverket, Riksförsäkringsverket, Arbetslöshetskassornas samorganisation och Företagarnas Riksorganisation. Arbetsmarknadens parter – Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Svenska Arbetsgivareföreningen – har varit representerade genom experter i utredningen.

Utredningen har genomfört utfrågningar med tänkta aktörer i tre kommuner, nämligen i Kiruna, Stockholm och Tranås. Vid utfrågningen i Stockholm medverkade även representanter för de företag som sysslar med uthyrning av arbetskraft.

Det har under utredningens gång kommit in ett flertal skrivelser med förslag m.m. från allmänheten.

En sammanfattning av de huvudsakliga synpunkter som har kommit fram finns i avsnitt 5. I det avsnittet finns också yttranden med synpunkter från utredningens experter.

2. Precisering av systemet med arbetsföretag

2.1. Utredningsdirektiven

Det avsnitt i utredningsdirektiven (dir. 1994:121) som behandlar utformningen av systemet med arbetsföretag lyder:

> Inrättandet av s.k. arbetsföretag kan vara ett sätt att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och att samtidigt behålla tryggheten för de anställda. Arbetsföretag innebär att särskilda företag etableras som får till uppgift att anställa arbetslösa som förmedlas genom arbetsförmedlingen. De anställda skall ha till uppgift att aktivt söka arbete, ta tillfälliga arbeten eller delta i någon utbildning. Företaget skall drivas utan vinstintresse av arbetsförmedlingen, kommunen och försäkringskassan. Företagsformen bör vara ett aktiebolag eller en ekonomisk förening. I styrelsen för arbetsföretaget bör också de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna ingå. Den närmare utformningen av de lokala arbetsföretagen bör skötas av de lokala intressenterna och bygga på deras engagemang. Anställda i arbetsföretag skall omfattas av kollektivavtal.

2.2. Inledning

Av direktiven framgår att inrättandet av arbetsföretag ses som en möjlighet att

a) underlätta företagens expansion och nyanställningar, dvs. underlätta flexibiliteten på arbetsmarknaden
b) åstadkomma att de arbetslösa på heltid blir engagerade i att söka arbete, höja sin kompetens eller utföra tillfälliga arbeten.

Det framgår också av direktiven att systemet med arbetsföretag bör vara inriktat främst mot näringslivet – och inte den offentliga sektorn – och underlätta flexibiliteten och nyanställningarna där.

En utgångspunkt vid preciseringen av systemet med arbetsföretag bör vara att utformningen av systemet om möjligt förstärker de angivna positiva

effekterna som synes vara anledningen till att inrättandet av arbetsföretag övervägs. Redan det förhållandet att utredningen bara har mycket kort tid till sitt förfogande talar vidare för att man bör hålla sig till de enklaste lösningarna. Bara om starka sakliga skäl talar för en mera komplicerad konstruktion bör den väljas.

2.3. Inrättandet av arbetsföretaget

2.3.1. Vem skall äga arbetsföretaget?

I direktiven står det att arbetsföretaget skall drivas av arbetsförmedlingen, kommunen och försäkringskassan. Det står inte vem som skall äga företaget.

Även om initiativet till att inrätta ett arbetsföretag kan komma från flera olika håll, t.ex. från de arbetslösa som själva vill vara med och förbättra sin situation, måste det finnas någon som ytterst är ansvarig för att verksamheten bedrivs under ordnade former. Samverkan mellan olika aktörer är nödvändigt för att verksamheten skall fungera, men lika nödvändigt är det i praktiken att det finns någon yttersta ansvarig. Den som har det yttersta ansvaret bör som en konsekvens också vara ägare av företaget, och eftersom företaget skall vara arbetsgivare, blir det den som äger företaget som ytterst, såsom företrädare för företaget, har det praktiska ansvaret för arbetsgivarfunktionen för de anställda.

Eftersom det krävs (statliga) lagstiftningsåtgärder för att göra det möjligt att inrätta arbetsföretag och då det är fråga om en temporär åtgärd som bör avvecklas (genom statliga åtgärder) så snart som arbetsmarknadsläget tillåter det, är det naturligt att de statliga arbetsförmedlingarna[2] har det yttersta ansvaret. Om en statlig myndighet äger och har det yttersta driftsansvaret för arbetsföretaget, krävs det inte en lika utförlig lagreglering beträffande

---

2 Arbetsförmedlingarna hör till länsarbetsnämnden och är inte självständiga myndigheter. Länsarbetsnämnden är däremot en sådan myndighet. Bara nämnden kan, såsom formell myndighet, svara för statens ägande, men avsikten är att nämndens verksamhet här, liksom annars, i praktiken ofta skall bedrivas av nämndens förmedlingar. I det följande talas det därför om både arbetsförmedlingarna och länsarbetsnämnden; en alternativ, gemensam benämning på båda dessa organ hade kunnat vara "den offentliga arbetsförmedlingen".

företagen; staten kan då i stället utnyttja andra, flexiblare styrformer, t.ex. för att garantera att företaget drivs utan vinstintresse och att det överskott som verksamheten kan generera levereras in till staten. Avvecklingen av verksamheten kan också gå smidigare, om bara en statlig aktör är inblandad i ägandet.

Det är viktigt att alla realistiska initiativ till att bilda ett arbetsföretag tas till vara oavsett varifrån initiativet kommer. Det bör således inte förekomma att den statliga arbetsförmedlingen låter bli att bilda och ta det yttersta driftsansvaret för ett välgrundat projekt rörande arbetsföretag som t.ex. de arbetslösa själva har tagit initiativ till. Det yttersta ansvaret för att den arbetsmarknadspolitiska åtgärd som bildandet av ett arbetsföretag utgör kommer till stånd när det är befogat åvilar alltså de statliga arbetsförmedlingarna. Men för att ett arbetsföretag skall kunna fungera krävs det dels att det finns kompetens och engagemang samt intresse från berörda aktörer, t.ex. kommunen eller de arbetslösa själva, dels att det såvitt kan bedömas på förhand finns en viss marknad för den arbetskraft som arbetsföretaget skall hyra ut som en del av sin verksamhet. Finns inte båda dessa förutsättningar är det inte realistiskt att tro att ett arbetsföretag kan bedriva en framgångsrik verksamhet, och då bör något sådant företag inte heller inrättas. Det ankommer på länsarbetsnämnden att pröva om dessa förutsättningar finns. Initiativet och engagemanget bör komma från det lokala planet. Inrättandet av ett arbetsföretag bör ses som en möjlighet för de lokala aktörerna att kunna kanalisera sitt engagemang och själva göra något för att förbättra en svår arbetslöshetssituation.

Arbetsföretaget bör således ägas av staten genom länsarbetsnämnderna, och arbetsförmedlingarna bör ha det yttersta driftsansvaret.

2.3.2. Företagsformen

I direktiven står det att företagsformen bör vara ett aktiebolag eller en ekonomisk förening.

Om arbetsförmedlingen skall ha det yttersta ansvaret för driften, kan man fråga sig om det inte är lämpligast och enklast att arbetsföretagets verksamhet drivs inom arbetsförmedlingens ram. Det ligger dock ett värde i sig i att arbetsföretaget är ett eget, privat rättssubjekt. Företaget skall vara ar-

betsgivare[3], och det skall träffa affärsmässiga avtal med inhyrningsföretag och kollektivavtal med fackliga organisationer. Vidare skall den dagliga driften till största delen skötas av de arbetslösa själva och bygga på deras engagemang. Det förefaller sammanfattningsvis rimligt och ändamålsenligt att den verksamhet som arbetsföretagen skall bedriva hålls avskild från staten i ett särskilt, privaträttsligt företag.

Arbetsförmedlingen skall, som sagt, ensam ha ägaransvaret för arbetsföretaget. Det krävs därför att företagsformen är anpassad för ett sådant ensamägande. Eftersom en ekonomisk förening skall ha minst tre medlemmar[4], framstår den företagsformen som olämplig. Däremot bör arbetsföretaget kunna drivas som ett aktiebolag.[5]

Utredningen har inte funnit anledning att lämna något förslag i fråga om firman, dvs. namnet, för arbetsföretag.

2.3.3. Arbetsföretagets styrelse och ledning

Enligt direktiven bör de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna ingå i arbetsföretagets styrelse.

Arbetsföretagets verksamhet bygger på och är beroende av samverkan mellan bl.a. arbetsförmedlingen, kommunen, försäkringskassan, de lokala fackliga organisationerna, lokala näringslivs- och arbetsgivarorganisationer samt de arbetslösa själva. Det är därför naturligt att dessa aktörer bereds möjlighet till fortlöpande insyn i arbetsföretagets verksamhet. Huruvida detta skall ske genom möjlighet till styrelserepresentation för de aktuella aktörerna eller på något annat sätt, t.ex. genom ett råd eller något annat samverkansorgan, är en avvägningsfråga. Man bör kunna lämna över åt de lokala aktörerna att själva avgöra denna fråga alltefter de skiftande förhållanden som kan råda. Något absolut krav på att andra än ägarrepresentanter, dvs. representanter för arbetsförmedlingen, skall ingå i arbetsföretagets styrelse bör därför inte ställas upp. Är arbetsföretaget å andra sidan så stort att det omfattas av lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de

---

3 Jämför 11 kap. 10 § regeringsformen, enligt vilken bestämmelse grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning skall meddelas i lag.

4 2 kap. 1 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar.

5 Jämför avsnitt 2.11. i fråga om vilka bestämmelser som bolagsordningen bör innehålla.

privatanställda (och således under det senaste räkenskapsåret har haft i genomsnitt minst 25 arbetstagare[6]) bör reglerna om arbetstagarrepresentanter i den lagen gälla; något undantag för arbetsföretag från den lagen bör således inte införas, se vidare avsnitt 2.9.2.8.

För att arbetsförmedlingen skall kunna ta sitt, dvs. statens, ägaransvar, måste förmedlingens representanter alltid vara i majoritet i styrelsen, även om det finns representanter där för andra aktörer. Någon uttrycklig lagregel om detta kan inte anses nödvändig.

Att en aktör pekas ut som den ytterst ansvarige för driften innebär inte att övriga aktörer inte kan frivilligt delta aktivt i driften. Målet bör vara att de arbetslösa, som är anställda i arbetsföretaget, själva tar del i den dagliga driften i så stor utsträckning som möjligt. Kommunen[7], försäkringskassan[8], de lokala fackliga organisationerna och näringslivs- och arbetsgivarorganisationer bör efter överenskommelse frivilligt kunna bistå aktivt vid driften med bl.a. kunskap och materiella tillgångar, såsom lokaler och kontorsutrustning. Arbetsförmedlingen bör också kunna bistå på detta sätt.[9] Förmedlingens roll bör emellertid i första hand vara att ha ett överinseende över den dagliga driften, och förmedlingen bör ingripa bara när det behövs. Ansvaret för att de ekonomiska frågorna i företaget hanteras på ett bra sätt vilar på förmedlingen. Förmedlingen skall också, såsom företrädare för företaget, ha det praktiska ansvaret för arbetsgivarfunktionen, t.ex. vid träffande av kollektivavtal, tvister om de anställdas förhållanden på företaget och vid medbestämmandeförhandlingar och i samband med arbetsmiljöfrågor. Formellt är det givetvis här liksom i fråga om andra aktiebolag företagets ledning, dvs. styrelsen, som har ansvaret för hur arbetsföretaget drivs.

---

6 4 § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

7 För att klargöra och för att ge ett positivt stöd för att kommunen får lämna bistånd till arbetsföretag, som bl.a. kan bedriva verksamhet över kommungränserna och avse medlemmar i flera kommuner, bör det införas en särskild lagbestämmelse som tillåter kommunerna att lämna bistånd.

8 På motsvarande sätt som beträffande kommuner bör det införas ett positivt lagstöd för att klargöra att allmän försäkringskassa får lämna arbetsföretag bistånd (jämför 18 kap. 5 § lagen [1962:381] om allmän försäkring).

9 Att Arbetsmarknadsverket genom sina organ får lämna bistånd till arbetsföretaget framgår bl.a. redan av att länsarbetsnämnderna genom arbetsförmedlingarna skall förvalta statens aktier i arbetsföretaget och därmed ta ägaransvaret.

2.3.4. Formalia när ett arbetsföretag bildas

För att bilda ett aktiebolag krävs det viss formalia. Arbetsmarknadsstyrelsen bör här ha ett ansvar för att ta fram nödvändiga mallar och handledningar för formaliafrågorna.

2.4. Vem skall anställas i arbetsföretaget?

Enligt direktiven skall arbetsföretaget ha till uppgift att anställa arbetslösa som förmedlas genom arbetsförmedlingen.

Arbetsföretaget skall således i princip bara anställa sådana arbetslösa som har anvisats av arbetsförmedlingen. Skulle arbetsföretaget för egen räkning behöva biträde med sådana arbetsuppgifter som inte kan utföras av de arbetslösa som har anvisats, t.ex. ekonomiadministration eller arbetsledning, får uppgifterna lösas på annat sätt än genom att någon icke-anvisad anställs; huvudregeln bör vara att bara anvisade arbetslösa skall få finnas anställda. Uppgifterna kan exempelvis efter överenskommelse utföras frivilligt av t.ex. kommunen, försäkringskassan, någon lokal fackförening eller arbetsförmedlingen. Det bör också vara möjligt att exempelvis arbetsförmedlingen anlitar t.ex. en projektledare för verksamheten i arbetsföretaget.

Av hänsyn till Sveriges internationella åtaganden[10] bör det inte såsom villkor för anställning i ett arbetsföretag ställas upp något absolut krav på att den arbetslöse är registrerad vid den offentliga arbetsförmedlingen och har anvisats därifrån till företaget.

Arbetsförmedlingen bör företrädesvis anvisa sådana arbetslösa som omedelbart står till arbetsmarknadens förfogande. De anställda i arbetsföretaget skall nämligen, enligt direktiven, ha till uppgift att aktivt söka arbete, ta tillfälliga arbeten eller delta i någon utbildning. De som anvisas bör ha en ganska realistisk möjlighet att på den aktuella orten få ett arbete inom det område som de redan vid anvisningen har utbildning och kompetens för.

---

10 Se särskilt artikel 3 punkt 2c i Rådets förordning (68/1612/EEG) om arbetskraftens fria rörlighet.

Arbetsförmedlingen bör vid bedömningen av om anvisning till arbetsföretaget skall ske beakta att företaget får en lämplig personalsammansättning. Normalt bör det strävas efter att ett arbetsföretag får en bred sammansättning av personal från olika yrken. Men på större orter kan det kanske inrättas arbetsföretag för olika branscher. I ett sådant arbetsföretag bör arbetssökandet och uthyrningsverksamheten kunna inriktas särskilt mot den aktuella branschen, och då kan det vara lämpligt att arbetsföretaget kan tillhandahålla arbetstagare för nästan alla de olika yrken som förekommer inom branschen. Det bör också beaktas att arbetsföretaget har behov av personal som under en viss del av arbetstiden utför administrativa eller arbetsledande uppgifter för företaget.

Även den som inte uppbär kontantstöd vid arbetslöshet[11] bör kunna anvisas till arbetsföretaget.

Några närmare riktlinjer för vilka arbetslösa som arbetsförmedlingen bör anvisa till arbetsföretaget bör inte ges. Riktlinjerna får variera med de lokala förhållandena och vara en fråga som de lokala aktörerna kan komma överens om i samförstånd. Har en grupp arbetslösa tagit initiativet till att bilda ett arbetsföretag, bör förmedlingen givetvis anvisa i första hand dessa arbetslösa, om den tar fasta på initiativet och inrättar ett arbetsföretag.

Också frågan om hur många arbetslösa som bör anvisas till ett och samma arbetsföretag, dvs. frågan om arbetsföretagets storlek, bör överlämnas åt de lokala aktörerna att avgöra efter förhållandena på platsen. Detsamma gäller frågan om inrättade arbetsföretag bör vara specialiserade och t.ex. rikta in sig på någon viss bransch eller vara mera generella.

Den som anvisas till anställning i ett arbetsföretag bör stå kvar som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen under anställningstiden. Däremot bör arbetsförmedlingen inte under anställningstiden anvisa någon till en annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd, t.ex. beredskapsarbete, arbetsmarknadsutbildning eller arbetslivsutveckling. Detta hindrar givetvis inte den arbetsföretagsanställde från att ansöka om olika åtgärder, och anses det att den anställde har behov av en sådan åtgärd bör han av arbetsföretaget sägas upp från anställningen och återföras till arbetsförmedlingen.

---

11 Med "kontantstöd vid arbetslöshet" avses här och i det följande dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen och kontant arbetsmarknadsstöd.

2.5. Anställningsavtalet mellan arbetsföretaget och den arbetslöse

Den arbetslöse, som har anvisats av arbetsförmedlingen, och arbetsföretaget skall träffa ett sedvanligt anställningsavtal. Anställningsrätten är i princip fri, och det finns inte anledning att införa ett formellt, lagstadgat anställningstvång för arbetsföretaget; det kan på goda grunder antas att arbetsföretaget undantagslöst anställer de arbetslösa som arbetsförmedlingen, dvs. företagets ägare, anvisar.

Anställningen skall gälla tills vidare, dock längst under sex månader. Anställningen i arbetsföretaget är nämligen avsedd att vara tillfällig och bara pågå till dess att en anställning på den ordinarie arbetsmarknaden kan komma till stånd. Har den arbetsföretagsanställde under sexmånaderstiden inte kunnat få en anställning på den ordinarie arbetsmarknaden, bör han återföras till arbetsförmedlingen för ytterligare utredning och exempelvis utbildning. Det bör dock inte vara otillåtet att arbetsförmedlingen genast gör en ny anvisning till arbetsföretaget, om det finns särskilda skäl för det.

Vid bestämmandet av den maximala anställningstidens längd – sex månader – har utredningen gjort en avvägning med beaktande av de olika uppgifter den anställde skall utföra i arbetsföretaget (se närmare i nästa avsnitt). Sex månader kan säkert ofta vara en alltför lång tid för den som på heltid bara aktivt skall söka arbete. Men den anställde skall också ha andra uppgifter i arbetsföretaget, och för arbetsföretagets uthyrningsverksamhet och för företagets egen administration kan det vara en fördel om anställningstiden är så lång som möjligt (dock givetvis längst till dess att målet med verksamheten har uppfyllts och den anställde således fått en annan anställning). Det kan förtjäna påpekas att sex månader är den *maximala* anställningstiden och att det inte finns något som hindrar att man i det särskilda fallet tillämpar kortare anställningstider. Skulle den ursprungligen bestämda tiden visa sig vara för lång i ett enskilt fall, finns också alltid möjlighet att säga upp anställningen i förtid.

Någon särskild uppsägningstid skall nämligen inte behöva iakttas. Det ligger i sakens natur att varken arbetsföretaget eller den anställde skall kunna fordra att en viss uppsägningstid skall iakttas; avsikten är att den arbetsföretagsanställde genast skall kunna ta en annan anställning, dvs. omedelbart stå till den ordinarie arbetsmarknadens förfogande, och att den arbetsföretagsanställde i princip genast skall kunna återföras till arbetsför-

medlingen, om det finns skäl för det, t.ex. på grund av vägran att utföra arbetsuppgifter eller ta en annan anställning.

Arbetsmarknadsstyrelsen bör ha ett ansvar för att ta fram mallar för skriftliga anställningsavtal.

2.6. Vilka uppgifter skall de anställda i arbetsföretaget ha?

2.6.1. Inledning

I direktiven står det att de anställda skall ha till uppgift att

a) aktivt söka arbete

b) ta tillfälliga arbeten

eller

c) delta i någon utbildning.

Därutöver kommer vissa anställda att behöva tas i anspråk för att

d) utföra administrativt eller arbetsledande arbete för arbetsföretaget.

Den anställde skall vara aktiv inom arbetsföretagets ram under full tid, dvs. under hela den arbetstid som anställningen omfattar. Syftet är bl.a. att bryta de arbetslösas isolering och att de skall få en fast punkt i arbetslivet. Den anställde skall alltså ha närvaroplikt och plikt att utföra någon av de fyra angivna uppgifterna under full tid.

Det bör inte komma i fråga att arbetsföretaget permitterar de anställda. Däremot bör de anställda givetvis på begäran kunna få permission eller annan ledighet för egna angelägenheter; en annan sak är att det inte finns någon rätt till ersättning för ledighetstiden från vare sig arbetsföretaget eller kontantstödet vid arbetslöshet, se avsnitt 2.7.

Det betonas ofta att den som har varit arbetslös under någon tid lätt blir passiv och har svårt att ta egna initiativ och uppbåda ett engagemang i sin situation. Redan det förhållandet att flera arbetslösa kommer samman inom arbetsföretagets ram kan antas ha vissa positiva effekter. Men det framstår ändå som viktigt att det finns viss utomstående handledning för att få igång verksamheten och stödja de arbetslösa så att de kan komma tillbaka till ar-

betslivet. I detta hänseende kan t.ex. de fackliga organisationerna ha en viktig uppgift.

2.6.2. Aktivt söka arbete

Samtliga anställda bör framför allt ha till uppgift att aktivt söka arbete. Syftet är ju ytterst att den anställde skall få ett nytt arbete.

Det aktiva arbetssökandet kan innefatta traditionella åtgärder såsom besök hos företag och arbetsförmedling, telefonkontakter med företag och arbetsförmedling, upprättande av ansökningshandlingar och övriga brevkontakter med företag. Eftersom meningen är att ta till vara de arbetslösas egen kraft och initiativförmåga, bör det också finnas utrymme för nya, mera okonventionella åtgärder som syftar till en annan anställning.

Det aktiva arbetssökandet kräver att det finns tillgång till kontorslokaler och lämpliga hjälpmedel. I dessa hänseenden bör bl.a. arbetsförmedlingen, kommunen, försäkringskassan, de fackliga organisationerna och näringslivs- och arbetsgivarorganisationer efter överenskommelse frivilligt kunna ställa upp med vissa resurser. Det bör inte anvisas flera arbetslösa till ett arbetsföretag än vad det företaget har resurser för att klara av i fråga om arbetsplatser med skrivbord osv.

Det företag som anställer en arbetslös – eller som anställer den som är anställd i ett arbetsföretag – kan få olika former av stöd.

Under arbetssökandet kan den arbetsföretagsanställde aktivt marknadsföra sig själv och de olika stödformerna gentemot presumtiva arbetsgivare. Förutom den arbetsföretagsanställdes egen arbetsförmåga och kompetens är de stödåtgärder som samhället ställer upp med det viktigaste "säljargumentet" för att få en anställning. Den arbetsföretagsanställde bör därför ha tillräcklig kännedom om de olika stödformerna för att aktivt marknadsföra sig. I detta hänseende bör arbetsförmedlingen ställa upp med viss kortare utbildning av de arbetsföretagsanställda och med sådant informationsmaterial som kan presenteras för presumtiva arbetsgivare.

Enligt vad utredningen har erfarit upplever särskilt småföretagare att det är svårt att hålla reda på och ha en överblick över de olika stödformer som faktiskt finns. I detta hänseende kan det aktiva marknadsförande som de arbetsföretagsanställda själva skall ägna sig åt få stor betydelse. Det blir

möjligt att på ett annat sätt än i dag föra ut lättfattlig information till t.ex. småföretagare som annars kanske inte hade satt sig in i regelsystemet och därför inte övervägt en nyanställning på de förmånliga villkor som faktiskt kan erbjudas genom olika stödåtgärder.

Den arbetsföretagsanställde har givetvis inte någon behörighet att själv besluta om stöd till en presumtiv arbetsgivare, och det är viktigt att han inte ger några som helst utfästelser om stöd. Vad marknadsföringen går ut på är bara att lämna allmän information om att det finns vissa stödformer och vilka allmänna förutsättningar som gäller för de olika stöden samt vem som har att besluta om de olika stöden. Den arbetsföretagsanställde kan också som ett led i marknadsföringen i förekommande fall förmedla kontakt med arbetsförmedlingen eller annan beslutsinstans, som därefter på sedvanligt sätt får ta upp förhandlingar med intresserade arbetsgivare om stöd vid anställning av den arbetsföretagsanställde. Det har vidare kommit fram att viss förmedling av stöd verkar vara av så komplicerad natur att det förefaller lämpligast att den arbetsföretagsanställde efter en kort allmän introduktion av möjligheten till stöd direkt hänvisar intresserade arbetsgivare vidare till specialutbildad personal vid t.ex. arbetsförmedlingen.

Meningen är att den arbetsföretagsanställde också som ett viktigt led i marknadsföringen skall kunna erbjuda sig att utföra tillfälliga arbeten för det uppsökta företaget. Genom att den arbetsföretagsanställde får tillfälle att utföra ett sådant tillfälligt arbete, kan han visa vad han verkligen går för samtidigt som inhyrningsföretaget får hjälp med arbetsuppgifter som den ordinarie personalen inte hinner med eller kan utföra. Eftersom uthyrningen riktar in sig bl.a. på småföretag och då målet är att ta till vara även möjligheten för den arbetsföretagsanställde att utföra kortvariga arbetsuppgifter på t.ex. några timmar, är det viktigt att den totala kostnaden för inhyrningen kan presenteras för presumtiva inhyrningsföretag på ett lättfattligt och enkelt sätt.

2.6.3. Ta tillfälliga arbeten

Den anställde skall i sin anställning hos arbetsföretaget ha till uppgift att ta tillfälliga arbeten. Det är alltså fråga om ett arbete som den anställde utför inom ramen för anställningen hos arbetsföretaget och inte såsom anställd hos inhyraren. Arbetsföretaget hyr ut arbetskraften, men skall inte bedriva t.ex. någon egen tillverkning eller entreprenadverksamhet.

Uppdrag om tillfälliga arbeten kan komma in till arbetsföretaget dels genom de anställdas marknadsföring, dels genom att arbetsgivare vänder sig direkt till arbetsföretaget.

Avsikten är att arbetsföretagets uthyrningsverksamhet skall rikta in sig på det privata näringslivet, t.ex. småföretagen på orten. Men eftersom det är viktigt att ta till vara alla tillfällen att utföra arbetsuppgifter, bör det inte finnas något förbud mot att hyra ut arbetskraft till den offentliga sektorn.[12]

2.6.4. Delta i någon utbildning

De arbetslösa som anvisas till arbetsföretaget bör, som sagt, i princip omedelbart stå till arbetsmarknadens förfogande. Om en arbetslös har behov av någon mera omfattande utbildning eller omskolning, bör sådan utbildning genomgås innan anvisning görs till arbetsföretaget. Men mindre, kompletterande utbildningsbehov bör kunna tillgodoses inom ramen för anställningen i arbetsföretaget. Det bör då vara fråga om sådan utbildning som arbetsföretaget anordnar självt eller i samverkan med t.ex. arbetsförmedlingen, exempelvis jobbsökarkurser. Även sådan utbildning som den som är arbetslös hade kunnat delta i med bibehållen rätt till kontantstöd vid arbetslöshet, med undantag för arbetslivsutveckling, bör kunna genomgås.[13]

Om det skulle visa sig att någon som har anvisats till arbetsföretaget har ett mera omfattande utbildningsbehov, bör denne sägas upp och återföras till arbetsförmedlingen.[14]

---

12 Vid sådan uthyrning kan den upphandlande enheten ha att beakta reglerna i lagen (1992:1528) om offentlig upphandling.

13 Se, beträffande arbetslöshetsersättning, 4 § andra stycket lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring och 22a § förordningen (1988:1400) om arbetslöshetsförsäkring jämte Arbetsmarknadsverkets föreskrifter (AMSFS 1991:15) och information 1993-03-05 (Dnr F7.9-444/93) samt Arbetslöshetskassornas Samorganisations Bedömningsnämnds rekommendation 94:1. Motsvarande regler finns beträffande kontant arbetsmarknadsstöd, se 3 § förordningen (1994:933) om kontant arbetsmarknadsstöd.

14 En sådan uppsägning bör givetvis inte kunna föra med sig avstängning från kontantstöd vid arbetslöshet, jämför avsnitt 2.8.

2.6.5. Utföra administrativt eller arbetsledande arbete för arbetsföretaget

Det bör i princip vara de anställda i arbetsföretaget som själva, under överinseende av arbetsförmedlingen, driver arbetsföretaget; arbetsförmedlingen eller annan kan givetvis också ställa upp med exempelvis projektledare för arbetsföretaget. För att klara driften krävs det viss administration. Denna bör dock begränsas så långt det är möjligt.

Ett arbetsföretag är ett aktiebolag som driver näringsverksamhet. Sådana bolag har skyldighet att upprätta årsredovisning[15] och är bokföringsskyldiga[16]. Arbetsföretaget har också att, bl.a. genom fakturering, se till att pengar kommer in från inhyrningsföretagen och att betala ut pengar till de anställda. Vidare måste arbetsföretaget se till att skyldigheterna gentemot det allmänna fullgörs i fråga om t.ex. avdrag för preliminär A-skatt, inbetalning av socialavgifter och moms, inkomst- och momsdeklarationer m.m. Skyldigheterna mot andra fordringsägare måste givetvis också fullgöras.

Härtill kommer personaldministration och arbetsledning. Avtalsenliga försäkringar måste betalas, och man måste hålla reda på de anställdas arbetstider och semestrar och ledighet av annan orsak m.m. Inhyrningsföretagen torde kräva att arbetsföretaget åtar sig att ställa arbetskraft till förfogande för vissa arbetsuppgifter under viss tid (se avsnitt 2.14.), och detta åtagande måste arbetsföretaget fullgöra även om den som i första hand skall hyras ut till inhyrningsföretaget har blivit sjuk eller av andra orsaker är förhindrad att fullfölja uppdraget. Arbetsföretaget måste vidare hålla kontakt med inhyrningsföretaget och med de uthyrda. Det krävs således också viss arbetsledning. Härtill kommer arbetet med att förhandla och träffa avtal med inhyrningsföretagen.

Det är liksom i andra aktiebolag givetvis styrelsen som har det yttersta ansvaret för att arbetsföretagets administration har ordnats på ett rimligt och bra sätt.

Arbetsföretaget bör dock efter överenskommelse kunna få biträde med en viss del av administrationen från t.ex. arbetsförmedlingen, kommunen, för-

---

15 11 kap. aktiebolagslagen (1975:1385).
16 Bokföringslagen (1976:125).

säkringskassan eller arbetsmarknadsorganisationerna. Men en stor del av detta arbete måste fullgöras av de anställda själva.

Syftet med anställningen i arbetsföretaget är att den skall leda till en annan anställning. Även de anställda som sysslar med arbetsföretagets administration måste därför aktivt och under en stor del av arbetstiden söka arbete. Ett riktmärke bör kunna vara att inte mera än hälften av den anställdes arbetstid skall tas i anspråk för arbete för arbetsföretaget.

2.7. Vilka ekonomiska villkor skall gälla för de anställda i arbetsföretaget?

2.7.1. Inledning

Som har framgått av närmast föregående avsnitt finns det i princip fyra olika typer av uppgifter som de anställda i arbetsföretaget kan utföra: söka arbete, delta i utbildning, utföra tillfälliga arbeten hos någon annan arbetsgivare och arbeta för arbetsföretagets egen räkning.

Huvudregeln bör vara att den anställde när han utför någon av de två förstnämnda uppgifterna bör ha samma ekonomiska ersättning som han kan ha haft på grund av sin arbetslöshet innan han anställdes i arbetsföretaget. När den anställde utför arbetsuppgifter inom ramen för arbetsföretagets uthyrningsverksamhet eller för arbetsföretagets egen räkning bör han därutöver ha rätt till en viss extra ersättning.

När den anställde inte står till förfogande för att aktivt söka arbete, delta i någon utbildning eller hyras ut, bör det inte finnas rätt till ersättning från arbetsföretaget eller kontantstöd vid arbetslöshet. Detta gäller vid t.ex. sjukdom, barnledighet, militärtjänstgöring och semester och stämmer överens med den situation som en arbetslös befinner sig i.

Man kan dela in de arbetslösa i tre kategorier efter vilken ekonomisk ersättning som de får på grund av sin arbetslöshet:

a) den som får dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen
b) den som får kontant arbetsmarknadsstöd
c) den som inte får någon av ovanstående ersättningar.

De redovisade principerna innebär att den som tillhör kategorin c, inte omedelbart får någon rätt till ersättning från vare sig arbetsföretaget eller kontantstödet vid arbetslöshet genom anställningen i arbetsföretaget. Om en sådan anställd utför arbetsuppgifter inom ramen för uthyrningsverksamheten eller för arbetsföretagets egen räkning, har han dock rätt till viss ersättning från arbetsföretaget. I avsnitt 2.7.3. behandlas frågan om arbetsvillkoret kan uppfyllas genom anställningen i arbetsföretaget.

2.7.2. Användningen av pengar från kontantstödet vid arbetslöshet

Grundtanken är att pengar från arbetslöshetsförsäkringen och det kontanta arbetsmarknadsstödet skall användas för att betala de anställda i arbetsföretaget, som uppfyller kraven för rätt till sådan ersättning. Det naturliga är givetvis att den som har en anställning också får sin huvudsakliga ersättning från den som är arbetsgivare, dvs. i detta fall arbetsföretaget. Men det är viktigt att sträva efter så enkla regler som möjligt och att minimera arbetsföretagens administration. Därför bör den enklaste lösningen väljas. Och den är att den anställde i arbetsföretaget får sin ersättning direkt från arbetslöshetsförsäkringen eller det kontanta arbetsmarknadsstödet trots att han är anställd i arbetsföretaget och trots att han i den anställningen har att utföra "riktiga" arbetsuppgifter såsom uthyrd eller för arbetsföretagets egen räkning. Den arbetsföretagsanställde får alltså på vanligt sätt lämna de uppgifter som behövs för utbetalningen, nämligen uppgift om att han är anställd i ett arbetsföretag, och den som betalar ut ersättningen får på vanligt sätt göra avdrag för preliminär A-skatt på ersättningen.

En sådan lösning har flera fördelar. Den totala administrationskostnaden minskar, eftersom pengarna inte behöver "ta vägen förbi" arbetsföretaget. Principen att den anställde som grundbelopp skall ha den ersättning som han skulle ha fått om han hade varit arbetslös kan upprätthållas automatiskt. Eventuella problem med karenstider osv. vid "återföringar" till arbetsförmedlingen av arbetsföretagsanställda uppkommer inte.

När den anställde utför uppgifter för arbetsföretaget, får han anses stå omedelbart till arbetsmarknadens förfogande och vara berättigad till kontantstöd vid arbetslöshet (om han också i övrigt uppfyller villkoren för rätt till sådant stöd). Men när den anställde inte står till förfogande för att utföra uppgifter för arbetsföretaget t.ex. på grund av ledighet eller sjukdom, kan

han inte anses omedelbart stå till arbetsmarknadens förfogande. Den arbetsföretagsanställde bör därför inte ha någon rätt till kontantstöd vid arbetslöshet för den tiden. Detta stämmer överens med vad som gäller för den som är arbetslös; vill den som är arbetslös vara "ledig" i den meningen att han under en viss tid anser sig förhindrad att omedelbart ta en anställning, skall han anmäla detta.

Det är arbetslöshetskassan eller länsarbetsnämnden som på vanligt sätt beslutar om kontantstödet vid arbetslöshet. Men arbetsföretaget bör vara skyldigt att lämna de uppgifter som behövs för att rätt ersättning skall kunna betalas ut från kontantstödet vid arbetslöshet till den som är (eller har varit) anställd i företaget.

2.7.3. Arbetsvillkoret kan uppfyllas genom anställningen i arbetsföretaget

Anställningen i arbetsföretaget bör kunna användas för att uppfylla arbetsvillkoret för dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen eller kontant arbetsmarknadsstöd. När en arbetslös, som inte uppfyllde arbetsvillkoret när han anställdes i arbetsföretaget, har varit anställd där så länge att han uppfyller arbetsvillkoret, jämte övriga uppställda villkor för rätt till nämnda ersättningar, kommer han alltså som regel att få en högre ersättning.

Det bör betonas att det bara är i fråga om arbetsvillkoret som den arbetsföretagsanställde bör betraktas som anställd vid tillämpningen av lagstiftningen om kontantstöd vid arbetslöshet. I övrigt skall den arbetsföretagsanställde betraktas som arbetslös vid tillämpningen av den lagstiftningen. Detta innebär för det första, som sagt, att den arbetsföretagsanställde får sin ersättning direkt från arbetslöshetsförsäkringen eller det kontanta arbetsmarknadsstödet (om han uppfyller villkoren för sådant stöd). Men det innebär också att den arbetsföretagsanställde inte genom anställningen skall anses uppfylla villkoren (om förvärvsarbete) för inträde i en arbetslöshetskassa.

Den som aldrig har förvärvsarbetat kan alltså genom anställningen i arbetsföretaget uppfylla arbetsvillkoret för rätt till kontant arbetsmarknadsstöd, men inte uppfylla (samtliga) de villkor som krävs för rätt till dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen. Men den som väl en gång har förvärvsarbetat och med stöd därav redan inträtt som medlem i en arbetslöshetskassa,

kan alltså uppfylla arbetsvillkoret genom anställningen i arbetsföretaget och därmed – under förutsättning att medlemskapet har varat under föreskriven tid – få dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen.

En särskild fråga är hur stor dagpenningen skall vara för den som har uppfyllt arbetsvillkoret för dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen huvudsakligen genom anställning i ett arbetsföretag (och som uppfyller övriga villkor för sådant stöd). I detta fall har den arbetsföretagsanställde kanske aldrig haft någon ordinarie dagsförtjänst som kan bilda utgångspunkt för beräkningen av dagpenning. Här bör det föreskrivas ett schablonbelopp som är lika för alla.

Ersättning från kontantstödet vid arbetslöshet betalas bara under vissa bestämda ersättningsperioder. För att en arbetslös vid en sådan periods utgång skall ha rätt till ytterligare en ersättningsperiod, måste arbetsvillkoret vara uppfyllt.

Vad som hittills har sagts innebär att ersättningsperioden löper samtidigt som arbetsvillkoret uppfylls genom anställning i ett arbetsföretag. På detta sätt skiljer sig anställningen i ett arbetsföretag från andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder, t.ex. arbetslivsutveckling, där tiden i den åtgärden inte räknas in i ersättningsperioden.

Under anställningstiden i arbetsföretaget står den anställde omedelbart till arbetsmarknadens förfogande, och han skall i anställningen bl.a. aktivt söka arbete. Därför framstår det inte som obefogat att välja en annan konstruktion. Som tidigare antytts krävs det mindre administration och färre regler om den som är anställd i ett arbetsföretag får behålla sitt kontantstöd vid arbetslöshet. Detta är i sig ett starkt argument för att välja den angivna konstruktionen för den tillfälliga arbetsmarknadspolitiska åtgärd som inrättandet av arbetsföretag utgör.

Om ersättningsperioden för den som har rätt till kontantstöd vid arbetslöshet löper ut under pågående anställningstid i arbetsföretag innan arbetsvillkoret för en ny ersättningsperiod har hunnit uppfyllas (genom anställningen i arbetsföretaget eller på något annat sätt), skulle den enskilde kunna drabbas hårt på ett sätt som inte har motsvarighet vid någon annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det bör därför föreskrivas att kontantstöd vid arbetslöshet får lämnas för hela anställningstiden i ett arbetsföretag utan hinder av bestämmelserna om ersättningsperiodens

längd. Härigenom kan den enkla konstruktionen behållas samtidigt som oskäliga resultat i enskilda undantagsfall kan undvikas på ett sätt som till sitt resultat liknar vad som gäller för t.ex. arbetslivsutveckling.

Utredningen bedömer att den föreslagna konstruktionen i sig bör vara enkel att hantera och inte medföra några onödigt betungande extra administrativa rutiner. Emellertid har den synpunkten förts fram att redan det förhållandet att konstruktionen avviker något från vad som annars gäller vid utbetalning av ersättning vid arbetslöshet medför svårigheter för den som har att sätta sig in i och hantera systemet som helhet; att hantera flera var för sig enkla konstruktioner kan vara besvärligare än att hantera ett enhetligt men mera komplicerat system. Den synpunkten är givetvis värd att beakta. Svårigheterna får dock inte överdrivas, och utredningens sammanfattande bedömning är att fördelarna med den valda konstruktionen – i form av t.ex. enkelhet – överväger eventuella nackdelar för de experter som har som yrke att hantera ersättning vid arbetslöshet.

2.7.4. Ersättning från arbetsföretaget när den anställde utför arbetsuppgifter såsom uthyrd eller för arbetsföretagets egen räkning

Av vad som har sagts hittills följer att den anställde inte har någon rätt till ersättning från arbetsföretaget för den tid under vilken han söker arbete eller deltar i någon utbildning. För den tid under vilken den anställde utför arbetsuppgifter såsom uthyrd eller för arbetsföretagets egen räkning bör han däremot ha rätt till viss ersättning från arbetsföretaget, jämte den ersättning som i enlighet med vad som tidigare sagts kan tillkomma honom från något annat håll.

I Sverige regleras frågan om vilken ersättning en arbetstagare skall ha från sin arbetsgivare när han utför arbete för denne i kollektivavtal. Det finns anledning att värna om kollektivavtalsfriheten. Det bör därför inte förekomma att i författning eller genom offentliga beslut slå fast vilken ersättning som skall tillkomma den arbetsföretagsanställde på grund av anställningen. Detta är en fråga för kollektivavtalsparterna. Även frågan huruvida den anställde bör ha rätt till reseersättning eller motsvarande när han besöker andra företag bör regleras i kollektivavtal, liksom frågor om avtalsförsäkringar. Frågor om kollektivavtal berörs vidare i avsnitt 2.13.

2.8. Avstängning från rätt till kontantstöd vid arbetslöshet

Anvisning till anställning i ett arbetsföretag är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. För sådana åtgärder gäller som regel att den arbetslöse som vägrar att efterkomma anvisningen riskerar att avstängas från rätt till kontantstöd vid arbetslöshet.[17] Det finns inte tillräcklig anledning att låta något annat gälla vid anvisning till anställning i ett arbetsföretag; åtgärden syftar bl.a. till att bryta de arbetslösas passivitet, och då är det bra att arbetsförmedlingen har något slags "tvång" för att motivera till en anställning i arbetsföretaget.

Om vägran att utan giltig anledning följa anvisningen till anställning skall kunna föra med sig avstängning, måste också det förhållandet att den arbetsföretagsanställde utan giltig anledning har föranlett att anställningen upphört genom uppsägning kunna föra med sig avstängning. Annars skulle "tvånget" att ta anställningen i praktiken förlora sin verkan.

Om den som har anställts i ett arbetsföretag utan giltig anledning t.ex. uteblir från arbetsföretaget, vägrar att aktivt söka arbete eller ta ett tillfälligt uppdrag, bör han alltså sägas upp från arbetsföretaget och kunna avstängas från kontantstöd vid arbetslöshet. Beslutet om uppsägning fattas av arbetsföretaget; det bör inte komma i fråga att rätten att besluta om uppsägning delegeras till t.ex. någon arbetsföretagsanställd kollega som utför arbetsledande arbete för arbetsföretaget. Även när den anställde själv har sagt upp sig utan giltig anledning bör avstängning kunna komma i fråga. Det är arbetslöshetskassa eller länsarbetsnämnd som på vanligt sätt har att besluta om avstängning från kontantstöd vid arbetslöshet.

---

17 Jämför också 12 § förordningen (1987:405) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten rörande länsarbetsnämndens underrättelseskyldighet när den som har kontantstöd vid arbetslöshet avvisar en erbjuden arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

2.9. Vad skall i övrigt gälla för de anställda i arbetsföretaget?

2.9.1. Inledning

Vad som skall gälla i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras av flera olika rättskällor. De viktigaste rättskällorna är:

a) kollektivavtal
b) rättsregler nedlagda i författningar eller utbildade t.ex. i rättspraxis
c) det enskilda anställningsavtalet.

I den mån det inte finns någon inskränkning i de nämnda rättskällorna anses arbetsgivaren dessutom ha relativt stor frihet att i kraft av sin arbetsledningsrätt bestämma över arbetstagarnas arbetsförhållanden och vilka uppgifter de skall utföra.

Frågor om kollektivavtal behandlas senare i ett särskilt avsnitt, avsnitt 2.13. I det enskilda anställningsavtalet mellan den arbetslöse och arbetsföretaget bör det regleras bl.a. när anställningen skall påbörjas, se också avsnitt 2.5.

Att det finns eller inte finns ett anställningsförhållande kan enligt författningsregler eller vad som annars brukar tillämpas också ha betydelse för annat än förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2.9.2. Författningsregler där det har betydelse om man har eller inte har en anställning

2.9.2.1. Inledning

Det finns många författningsregler enligt vilka det har betydelse om det finns eller inte finns ett anställningsavtal. Att göra en fullständig genomgång av alla dessa författningar skulle vara mycket tidsödande[18], och någon sådan genomgång har utredningstiden inte medgett. Här ges en kortfattad redovisning av några av de viktigaste författningsreglerna rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

---

18 En datasökning ger vid handen att det i dag finns 1 294 gällande författningar som innehåller ordbilden "anställ-", och 505 författningar innehåller ordbilden "arbetstag-".

Principen att den arbetsföretagsanställde bör vara likställd med den som är arbetslös när han inte står till förfogande för att utföra uppgifter inom ramen för arbetsföretaget gör det bl.a. nödvändigt att undanta sådana anställda från de författningsregler som kan föreskriva att arbetsgivaren skall betala ersättning till en arbetstagare som inte står till förfogande för att utföra arbetsuppgifter.

2.9.2.2. Anställningsskyddslagen

Lagen (1982:80) om anställningsskydd reglerar den enskildes anställningstrygghet. Reglerna i lagen har nyligen behandlats och beskrivits av 1992 års arbetsrättskommitté i betänkandet Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32).

De som är anställda i arbetsföretag bör, liksom exempelvis de som har beredskapsarbete, undantas från lagens tillämpningsområde.[19]

2.9.2.3. Arbetstidslagen

Reglerna i arbetstidslagen (1982:673) har nyligen behandlats i betänkandet Årsarbetstid (SOU 1992:27).

Det verkar inte finnas något skäl för att undanta de anställda i arbetsföretag från lagen.

Reglerna i lagen kan i vissa delar frångås genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det förefaller lämpligt att parterna överväger vilka avsteg från lagen som kan behövas för att ett arbetsföretag skall kunna bedriva uthyrningsverksamhet inom skilda branscher, som kanske regleras av kollektivavtal med skiftande arbetstidsbestämmelser; frågor om kollektivavtal behandlas i avsnitt 2.13.

2.9.2.4. Semesterlagen

I semesterlagen (1977:480) finns det regler om arbetstagares semesterförmåner, dvs. rätt till semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

---

19 Att de anställda i arbetsföretag undantas från anställningsskyddslagen och därmed också de regler som har införts i den lagen för att uppfylla EG-direktiv torde vara tillåtet enligt EG-direktiven.

Reglerna i lagen finns behandlade i flera allmänna framställningar och kommentarer.[20]

I princip alla arbetstagare har rätt till semesterledighet. Rätt till semesterlön, dvs. betalning från arbetsgivaren för den tid arbetstagaren inte arbetar på grund av semesterledighet, förutsätter däremot att arbetstagaren har tjänat in semesterlönen. Semesterlönen utgör i princip 12 procent av arbetstagarens intjänade lön. Semesterersättning, som motsvarar den intjänade semesterlönen, kan bli aktuell när arbetstagaren i en anställning av någon anledning inte får semesterlön under semesterledighet, t.ex. på grund av att han har slutat anställningen före semestern.

Den som är anställd i ett arbetsföretag bör ha samma rätt till *semesterledighet* som övriga anställda.

Under den tid den anställde är ledig för semester står han inte till arbetsmarknadens förfogande, och han bör därför inte ha någon rätt till dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen eller kontant arbetsmarknadsstöd för den tiden.

Frågan är om han enligt semesterlagen skall ha rätt till *semesterlön* eller *semesterersättning* avseende den ersättning som han får från arbetsföretaget. I detta hänseende bör, som sagt, den som är anställd i ett arbetsföretag jämställas med den som är arbetslös, och den anställde bör alltså undantas från reglerna om semesterlön och semesterersättning i semesterlagen. Den föreslagna lagen tar inte ställning till om eller i vilken omfattning frågan om rätt till semesterersättning eller semesterlön bör regleras i kollektivavtal.

2.9.2.5. Sjuklönelagen

Enligt lagen (1991:1047) om sjuklön har den som är arbetstagare rätt att vid sjukdom behålla viss andel av sin lön och andra anställningsförmåner under viss tid.

De anställda i arbetsföretag bör, i enlighet med den princip som har angetts inledningsvis, undantas från sjuklönelagen. Däremot bör det finnas rätt att

20 Se t.ex. Lars G Eriksson & Gerhard Wikrén, Semesterlagen, tredje upplagan 1991, och Tore Sigeman, Semesterrätt, femte upplagan 1991.

vid sjukdom få sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring från försäkringskassan efter samma regler som gäller för arbetslösa.

2.9.2.6. Arbetsmiljölagen

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1166) har, till viss del, nyligen behandlats i bl.a. betänkandet Översyn av arbetsmiljölagen (SOU 1993:81).

Lagen bör gälla fullt ut för den som är anställd i ett arbetsföretag. När den anställde hyrs ut till någon annan arbetsgivare kan den nya regeln i 3 kap. 12 § andra stycket om att den som anlitar inhyrd arbetskraft skall vidta de skyddsåtgärder som behövs för den inhyrdes arbete få särskild betydelse.

2.9.2.7. Lagen om arbetsskadeförsäkring

Lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring innehåller bestämmelser om rätt för bl.a. arbetstagare till förmåner vid skada till följd av olycksfall eller någon annan skadlig inverkan i arbetet.

Det verkar inte finnas något hinder mot att lagen tillämpas beträffande den som är anställd i ett arbetsföretag.

2.9.2.8. Styrelserepresentationslagen

Reglerna i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda har nyligen beskrivits i betänkandet Arbetsrättsliga utredningar (SOU 1994:141).

Lagen bör, som sagt, gälla fullt ut beträffande arbetsföretag.

Huvudregeln enligt lagen är att arbetstagarrepresentanterna skall utses bland de anställda. Det ankommer emellertid på de fackliga organisationerna och ingen annan att, inom ramen för de regler som gäller, avgöra om det är motiverat att till arbetstagarrepresentant utse någon som inte är anställd i företaget.[21] Med beaktande av att anställningstiden för de anställda i arbetsföretaget är maximerad till sex månader förefaller det i detta fall inte olämpligt om de fackliga organisationerna utnyttjar möjligheten att frångå

21 Se SOU 1994:141 s. 413 ff.

huvudregeln och utser någon icke anställd som arbetstagarrepresentant i arbetsföretagets styrelse.

2.9.2.9. Medbestämmandelagen

De bestämmelser som finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har nyligen beskrivits i betänkandet Arbetsrättsliga utredningar (SOU 1994:141).

Det finns inte anledning att undanta arbetsföretag från tillämpningen av lagen. Principen är dock att specialbestämmelser i lag tar över bestämmelserna i medbestämmandelagen[22], och i den lag om arbetsföretag, som utredningen lämnar förslag till, finns det sådana specialbestämmelser om bl.a. vilken verksamhet arbetsföretaget får bedriva och syftet med verksamheten.

Det bör vara arbetsförmedlingen som, såsom företrädare för arbetsföretaget, har det praktiska ansvaret för arbetsgivarfunktionen i arbetsföretaget och träffar kollektivavtal för företagets räkning och för förhandlingar för dess räkning.

2.9.2.10. Förtroendemannalagen

Regelverket i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen har nyligen beskrivits i betänkandet Arbetsrättsliga utredningar (SOU 1994:141).

Lagen bör i princip gälla även för arbetsföretag. Regeln i 8 § om facklig förtroendemans särskilda företräde till fortsatt arbete framför sina arbetskamrater vid bl.a. arbetsbristuppsägningar torde dock inte få någon praktisk betydelse. Regeln om att en facklig förtroendeman för visst fackligt arbete har rätt till "bibehållna anställningsförmåner" (7 §) kommer inte heller att få någon större praktisk betydelse, eftersom meningen är att ersättning från arbetsföretaget skall betalas bara när den anställde är uthyrd eller utför arbete för företagets egen räkning. Det torde vara lämpligt att i kollektivavtal reglera huruvida och i vad mån en facklig förtroendeman skall ha rätt till ersättning från arbetsföretaget när han utför fackligt arbete.

---

22 Se närmare SOU 1994:141 s. 102 ff.

2.9.2.11. De s.k. ledighetslagarna

Reglerna i de s.k. ledighetslagarna[23] har nyligen behandlats i betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn (SOU 1994:41).

Det verkar inte finnas något hinder mot att ledighetslagarna tillämpas beträffande den som är anställd i ett arbetsföretag. En annan sak är att t.ex. studieledighetslagen knappast kommer att ha någon praktisk betydelse för den anställde och att det inte finns någon rätt till ersättning från arbetsföretaget eller till kontantstöd vid arbetslöshet när den anställde är ledig; däremot kan det i enlighet med vad som gäller för arbetslösa finnas rätt till t.ex. föräldrapenning enligt lagen (1961:382) om allmän försäkring.

2.9.2.12. Jämställdhetslagen och lagen mot etnisk diskriminering

Jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering bör tillämpas på den som är anställd i ett arbetsföretag.

Det bör påpekas att det, när det gäller arbetsmarknadspolitiska åtgärder som administreras av Arbetsmarknadsverket, finns en bestämmelse i 7 § förordningen (1987:405) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten om att arbetsmarknadsmyndigheterna skall verka för kvinnors och mäns rätt till arbete på lika villkor och motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. Redan den bestämmelsen torde i viss utsträckning tillgodose syftet bakom reglerna om aktiva åtgärder i 3–14 §§ jämställdhetslagen. Arbetsföretagets särart, det författningsreglerade syftet med företagets verksamhet och den speciella personalsammansättningen bör kunna beaktas vid tillämpningen av de nyss nämnda reglerna, t.ex. när det gäller upprättande av jämställdhetsplan.

---

23 Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m., lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet vid närståendevård, lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. och lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

2.9.2.13. Arbetstvistlagen

Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister bör vara tillämplig. Detta innebär bl.a. att den anställdes organisation normalt kan dra en arbetstvist direkt inför Arbetsdomstolen.

2.9.3. Övrigt

I den mån det krävs att man har en anställning – och därmed förvärvsarbetar – för att man skall få en förmån från det allmänna, t.ex. en daghemsplats för sitt barn[24], bör den som är anställd i ett arbetsföretag ha samma rätt till den förmånen som andra anställda.

2.10. Arbetsföretagets prissättning vid uthyrning av arbetskraft

2.10.1. Inledning

Arbetsföretagets prissättning vid uthyrning av arbetskraft bör vara konkurrensneutral. Priset bör alltså sättas marknadsmässigt.

Man bör här skilja mellan två fall. I det ena fallet verkar arbetsföretaget på en marknad där det finns konkurrerande företag, och i det andra fallet är arbetsföretaget i princip ensamt på den aktuella marknaden.

2.10.2. Arbetsföretaget verkar på en marknad där det finns andra företag

På de orter och inom de branscher där det redan finns företag som tillhandahåller tjänster för att tillgodose andra företags behov av att tillfälligt få vissa arbetsuppgifter utförda[25] bör således det pris som dessa företag normalt tillämpar vara till ledning vid arbetsföretagets prissättning.

---

24 Jämför 14a § socialtjänstlagen (1980:620) och prop. 1993/94:11.

25 Här avses såväl rena uthyrningsföretag som t.ex. småföretag som utför tjänster eller entreprenader.

2.10.3. Arbetsföretaget är ensamt på den aktuella marknaden

På många orter och inom flera branscher finns det emellertid inte några företag vars priser kan vara vägledande. I sådana fall, där arbetsföretaget således är ensamt på den aktuella marknaden, måste företagets prissättning grunda sig på något annat. Det mest rättvisande torde här vara att bestämma priset med ledning av de faktiska kostnaderna för att tillhandahålla arbetskraften. Detta låter sig emellertid inte göras i praktiken. Tanken är ju att arbetsföretaget skall få frivilliga insatser, som är svåra att kostnadsberäkna, och att arbetskraften skall vara nästan "gratis" för arbetsföretaget i och med att de anställda får behålla kontantstödet vid arbetslöshet. Eftersom arbetsföretagets egna kostnader i praktiken inte kan användas som grund för prissättningen, bör man i stället som sådan grund kunna använda inhyrningsföretagens alternativkostnad.

Riktmärket vid prissättningen bör då vara att kostnaden för inhyrningsföretaget för att hyra in arbetskraft från ett arbetsföretag skall motsvara åtminstone kostnaden vid en nyanställning. Det bör också eftersträvas att inhyrning skall vara ett billigare alternativ för inhyrningsföretaget än att ta ut övertidsarbete av de redan anställda.

Det är alltså lönenivån enligt inhyrningsföretagets kollektivavtal som i detta fall bör vara styrande för arbetsföretagets prissättning. Priset bör dock aldrig sättas lägre än det kontantstöd vid arbetslöshet som uppbärs av den arbetstagare som avses utföra uppdraget jämte den ersättning som arbetstagaren får från arbetsföretaget och ett belopp motsvarande socialavgifter på summan av stödet och ersättningen från arbetsföretaget.

Priset vid uthyrning av arbetskraft kan i detta fall schematiskt tänkas bestå av följande komponenter:

a) Det kontantstöd vid arbetslöshet som den anställde som utför uppdraget kan få
b) Ersättningen från arbetsföretaget till den anställde
c) Eventuellt påslag för att nå upp till kostnadsnivån i inhyrningsföretagets kollektivavtal
d) Ett påslag motsvarande socialavgifter på ersättningarna a–c
e) Ett eventuellt extra påslag, dvs. ett slags administrationstillägg
f) Moms på ersättningarna a–e.

Det kan vara svårt för arbetsföretaget att bedöma vad som egentligen är lönenivån enligt inhyrarens kollektivavtal; att införa ett system med offentliga prislistor avseende arbetskraft – något som i vårt land avskaffades redan under 1800-talet – verkar vara olämpligt. Arbetsföretaget torde i stället kunna få tillräcklig kunskap om lönenivån enligt ett visst kollektivavtal genom att fråga berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Det bör inte krävas att arbetsföretaget gör alltför omfattande beräkningar och har alltför differentierad prissättning för att helt kunna anpassa priset efter kollektivavtalsbestämmelserna. Det måste accepteras att det blir fråga om en överslagsberäkning rörande lönenivån enligt kollektivavtalet.

2.10.4. Sammanfattande synpunkter

De föreslagna riktlinjerna vid prissättningen innebär i praktiken att det alltid är inhyrningsföretagens alternativkostnad som är vägledande vid arbetsföretagets prissättning. Ett (inhyrnings)företag som vill få sådana tillfälliga uppgifter utförda som de redan anställda inte hinner med under ordinarie arbetstid har i princip tre möjligheter:

a) Självt anställa någon tillfälligt
b) Ta ut övertid av de redan anställda
c) Anlita extern arbetskraft.

När alternativ c kan tillgodoses även genom andra företag än arbetsföretaget, bör arbetsföretagets prissättning ske med beaktande av inhyrningsföretagets kostnad för att anlita ett sådant annat företag, dvs. med beaktande av det marknadspris som dessa företag tillämpar. Och när arbetsföretaget är ensamt på den aktuella marknaden och således i praktiken är det enda företag som kan tillhandahålla alternativet c för inhyrningsföretaget, bör prissättningen ske med beaktande av inhyrningsföretagets kostnader för att använda alternativ a (egen anställning) och b (övertidsarbete).[26]

---

26 Här kan det också nämnas att det finns en rättslig möjlighet för arbetsföretaget och berörd arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal om vilket priset skall vara vid uthyrning av arbetskraft. Det finns exempel i rättspraxis på att bestämmelser om vilket pris en arbetsgivare skall ta av sina kunder har tillerkänts kollektivavtals verkan, se AD 1933 nr 69, 1936 nr 37 och 1939 nr 49.

2.10.5. Konkurrensregler

Bland annat prissättningen är av betydelse vid bedömningen av åtgärdens tillåtlighet enligt gällande konkurrensregler. Utredningen har beträffande de konkurrensrättsliga aspekterna haft kontakter med Konkurrensverket. Därvid har bl.a. följande kommit fram.

Enligt 19 § konkurrenslagen (1993:20) är missbruk från ett eller flera företags sida av en dominerande ställning på den svenska marknaden förbjudet. Vad som menas med dominerande ställning framgår av lagens förarbeten.[27] Vid bedömningen om ett företag har dominerande ställning måste man bestämma den relevanta marknaden, dvs. den marknad som företagen konkurrerar på. Vid denna marknadsavgränsning bestämmer man dels produktmarknaden, dels den geografiska marknaden. Det finns skäl att tro att arbetsföretag skulle kunna bli dominerande – eller helt ensamma – på vissa lokala marknader utanför storstadsregionerna.

Med underprissättning avses i konkurrensrättslig mening typiskt sett att ett företag reducerar prisnivån på en viss produkt för att få konkurrenterna att träda ut från marknaden och motverka inträdet av nya företag. Som exempel på förbjudet missbruk kan nämnas att en aktör med dominerande ställning tillämpar priser, vilka ligger under vad företaget normalt skulle behöva för kostnadstäckning och vinst, i syfte att slå ut konkurrenter eller för att hindra eller försvåra för konkurrenter att komma in på marknaden.

Arbetsföretagens uthyrning av arbetskraft skall ske till marknadsmässiga priser och vara konkurrensneutral. Detta är en omständighet som talar för att det inte kan bli fråga om underprissättning i konkurrenslagens mening. Det är dock ofta svårt att fastställa vad som är marknadspriset på tjänster. Här kan nämnas svårigheter att jämföra tjänster på ett visst område med hänsyn till att tjänstens innehåll ofta varierar mellan olika företag i samma bransch. De frivilliga insatser avseende t.ex. lokaler och kontorsutrustning som arbetsföretaget avses få från bl.a. myndigheter, fackföreningar och näringslivet bör kostnadsberäknas eller värderas i samband med prissättningen. Även om målsättningen är att prissättningen skall vara konkurrensneutral, kan det inte helt uteslutas att de priser ett arbetsföretag tillämpar i ett enskilt fall kan komma att bedömas som en underprissättning i konkurrenslagens mening.

Det pågår för närvarande tre statliga utredningar som behandlar de konkurrensproblem som kan förknippas med skattesubventioner till företag som agerar på konkurrensmarknader, t.ex. Underprissättningsutredningen[28].

Syftet med EU:s regler om statsstöd är att hindra att stöd snedvrider konkurrensen genom att gynna vissa företag eller viss produktion på ett sådant sätt att det påverkar handeln mellan medlemsstaterna, det s.k. samhandelskriteriet. Eftersom omfattningen och inriktningen av det stöd som arbetsföretagen kan få inte står klar på förhand, kan det inte uteslutas att samhandelskriteriet kan komma att aktualiseras.

---

27 Prop. 1992/93:56 s. 86 f.
28 Dir. 1994:72.

Avsikten med arbetsföretagets verksamhet är inte att konkurrera ut t.ex. de befintliga uthyrningsföretag som förekommer i vissa branscher. I dessa branscher kommer arbetsföretagen på aktuella orter att komplettera uthyrningsföretagen och erbjuda arbetskraft mot en ersättning som svarar mot marknadspriset. I många branscher och på många orter förekommer det dock inte någon uthyrningsverksamhet i dag.

Själva inrättandet av arbetsföretagen strider inte mot några konkurrensregler. Om uthyrningsverksamheten bedrivs efter de riktlinjer som har angetts och priset således bestäms marknadsmässigt och konkurrensneutralt, är det utredningens bedömning – efter kontakterna med Konkurrensverket – att det inte behöver uppkomma någon konflikt med konkurrensreglerna. Det bör dock betonas att det är viktigt att priset verkligen bestäms konkurrensneutralt, särskilt när arbetsföretaget har fått en dominerande ställning på någon marknad.

2.11. Arbetsföretagets inbetalning av pengar till staten

Enligt direktiven skall arbetsföretaget drivas utan vinstintresse.

På den ersättning som arbetsföretaget betalar ut till den anställde bör företaget betala in *socialavgifter* på det sätt som gäller för andra företag. Arbetsföretaget bör på den ersättningen också göra *avdrag för preliminär A-skatt* och leverera in det avdragna beloppet till staten. Arbetsföretaget har också att leverera in *moms*.

Det pris som arbetsföretaget får för uthyrningen av arbetskraft inkluderar även ersättning för vad som har betalats till den anställde i form av kontantstöd vid arbetslöshet. Arbetsföretaget bör därför åläggas att till staten betala in ett belopp som svarar mot vad som har betalats i form av kontantstöd vid arbetslöshet till den anställde för den tid denne har utfört arbete som uthyrd. Ytterligare överväganden rörande en sådan regel om inbetalning av pengar till staten finns i avsnitt 2.12.

För att arbetsföretaget skall kunna betala in rätt belopp till staten, måste företaget ha kännedom om i vad mån den anställde som har hyrts ut har fått kontant arbetsmarknadsstöd eller dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen. Det förefaller lämpligt att det i de kollektivavtal som arbetsföretaget

skall träffa skrivs in ett villkor om att den anställde för att ha rätt till ersättning från arbetsföretaget skall lämna en bestyrkt eller trovärdig uppgift i dessa hänseenden, t.ex. genom att visa upp den utbetalningsspecifikation som han har fått från arbetslöshetskassan. På detta sätt torde arbetsföretaget kunna få in nödvändiga uppgifter.

De belopp som arbetsföretaget sålunda skall betala till staten eller den anställde motsvarar:

a) Det kontantstöd vid arbetslöshet som den anställde som utfört uppdraget har fått
b) Ersättningen från arbetsföretaget till den anställde
c) Socialavgifter på ersättningen b
d) Den moms som har debiterats.

Detta innebär att arbetsföretaget av priset för uthyrningen självt kan disponera:

a) Eventuellt påslag för att nå upp till kostnadsnivån i inhyrningsföretagets kollektivavtal
b) Ett påslag motsvarande socialavgifter på ersättningarna a och c i uppställningen i avsnitt 2.10.3.
c) Ett eventuellt extra påslag, dvs. ett slags administrationstillägg.

Dessa pengar bör arbetsföretaget kunna använda för att betala ersättning till den anställde som utför arbete för arbetsföretagets egen räkning, jämte socialavgifter på den ersättningen, för att hyra eller köpa in kontorsutrustning, för att hyra lokaler, för telefonabonnemang, för att anordna viss utbildning för de anställda osv.

Arbetsföretaget bör drivas på ett sådant sätt att det inte uppstår någon beskattningsbar vinst, och skulle det uppkomma någon vinst skall den betalas in till staten. Utdelning till aktieägaren – arbetsförmedlingen – från arbetsföretaget skall inte förekomma.

Inrättandet av arbetsföretag är en tillfällig åtgärd, och syftet är att företaget skall avvecklas så snart det är möjligt. Några särskilda författningsregler för själva avvecklingen torde inte behövas. Däremot bör bolagsordningen i ett arbetsföretag innehålla bestämmelser om

a) att syftet med bolagets verksamhet inte är att bereda vinst åt aktieägarna utan i stället att bereda sysselsättning åt sådana arbetslösa som har anvisats av arbetsförmedlingen,

b) att eventuell vinst i bolaget inte får delas ut till aktieägarna utan skall, i den mån vinsten inte används för verksamheten, betalas in till staten och
c) att de behållna tillgångarna vid bolagets likvidation skall överföras till staten.[29]

2.12. Arbetsföretagets ekonomi

I direktiven står det inte något om huruvida driften av arbetsföretagen bör föranleda ökade statliga utgifter. Utredningen har som ett förstahandsalternativ utgått från att avsikten är att inrättandet och driften av arbetsföretagen inte skall medföra några betydande ökade utgifter för staten och att arbetsföretagens uthyrningsverksamhet tvärtom bör innebära att statens utgifter minskar.

I samband med bildandet av ett arbetsföretag måste i förekommande fall staten genom länsarbetsnämnden skjuta till tillgångar motsvarande arbetsföretagets aktiekapital.

För att arbetsföretaget skall få några intäkter för att betala hyra, telefonräkningar, kontorsutrustning m.m. måste företaget hyra ut de anställda. Kan någon uthyrning inte ske, kommer arbetsföretaget inte att få några intäkter. Men även om uthyrningsverksamheten får en relativt stor omfattning, framstår det som högst tveksamt om arbetsföretaget därigenom får in tillräckligt med pengar för att betala sina utgifter. Ett förenklat räkneexempel kan illustrera detta.

Timlönen enligt aktuellt kollektivavtal hos inhyrningsföretagen är 80 kr. De anställda i arbetsföretaget får 80 procent därav från arbetslöshetskassan, dvs. 64 kr per timme.

Det pris som arbetsföretaget tar ut av inhyrningsföretaget kan per timme antas uppgå till 112 kr exklusive moms, varav 80 kr motsvarar den kollektivavtalsenliga lönen, (80 x 0,3 =) 24 kr ett påslag motsvarande socialavgifter och (80 X 0,1 =) 8 kr ett administrationstillägg.

Av timpriset betalar arbetsföretaget (80 – 64 =) 16 kr till den anställde jämte socialavgifter på det beloppet, dvs. (16 X 0,3 =) 5 kr. Därutöver skall arbetsföretaget betala till staten vad som har betalats i kontantstöd vid arbetslöshet för den uthyrda tiden, dvs. 64 kr.

---

29 Se 12 kap. 1 § andra stycket aktiebolagslagen (1975:1385).

Arbetsföretaget kan alltså beräknas få en intäkt om (112 – 16 – 5 – 64 =) 27 kr för varje uthyrningstimme.

Om arbetsföretaget har 25 anställda, utgör den teoretiskt tillgängliga arbetstiden (8 timmar X 22 dagar X 25 anställda =) 4 400 timmar per månad. Om arbetsföretaget lyckas hyra ut de anställda under 10 procent av den tillgängliga arbetstiden, blir företagets intäkt (4 400 X 0,1 X 27 =) ungefär 12 000 kr per månad. Motsvarande intäkt vid 25 respektive 50 procent beläggning blir ungefär 30 000 respektive 60 000 kr. Det är inte troligt att en månatlig intäkt i den storleken är tillräcklig för att betala lokalhyra, telefon, kontorsutrustning och material för 25 anställda jämte ersättning avseende anställda som utför arbete för arbetsföretagets egen räkning.

Med den ekonomiska modell som har skisserats i det föregående torde det alltså krävas ganska betydande frivilliga insatser från t.ex. kommunen, arbetsförmedlingen, försäkringskassan och företagen på orten avseende lokaler, kontorsutrustning m.m. Det borde vara möjligt att uppbåda ett sådant engagemang hos de berörda att verksamheten i arbetsföretaget kan bedrivas trots ganska låga intäkter från uthyrningsverksamheten. De jobbsökarklubbar osv. som finns i dag torde exempelvis drivas med hjälp av sådana frivilliga insatser.

En väg att gå för att stabilisera arbetsföretagets ekonomi är att låta företaget behålla hela eller en viss andel av den del av priset för uthyrningen som svarar mot det kontantstöd vid arbetslöshet som har betalats för uthyrningstiden. Arbetsföretaget skulle då alltså inte behöva betala in till staten (hela) det kontantstöd vid arbetslöshet som har betalats för uthyrningstiden, utan pengarna skulle kunna användas för driften av verksamheten. Härigenom uteblir (hela eller en viss del av) den direkta kostnadsbesparing för staten som annars skulle ha uppkommit. Statens direkta utgifter för arbetslösheten (inklusive verksamheten i arbetsföretagen) ökar dock inte. Därför framstår den lösningen som den bästa om man vill förstärka arbetsföretagens ekonomi och möjligheter att bedriva en bra och effektiv verksamhet.

Arbetsföretagets intäkt per uthyrningstimme skulle öka till (27 + 64 =) 91 kr. Och den månatliga intäkten skulle bli ungefär (4 400 X 0,1 X 91 =) 40 000 kr vid 10 procent beläggning, 100 000 kr vid 25 procent beläggning och 200 000 kr vid 50 procent beläggning.

Utredningen förordar att den nyss nämnda lösningen väljs, i första hand att arbetsföretaget får behålla hela ersättningen. Eftersom den lösning som innebär att arbetsföretaget skall till staten betala in vad som har betalats i kontantstöd vid arbetslöshet under uthyrningstiden framstår som den lagtekniskt mest komplicerade, har utredningen dock valt att i redovisade författningsförslag och författningskommentarer utgå från den lösningen; om

det inte skall ske någon inbetalning alls, behövs givetvis inte någon regel härom, och om bara en viss andel skall betalas in, är det enkelt att justera det utformade förslaget genom att ange den andel som anses lämplig.

Om uthyrningsverksamheten inte får en viss omfattning, torde arbetsföretaget snart få ekonomiska problem om inte berörda aktörer ställer upp med resurser. Som har framgått inledningsvis verkar direktiven utgå från att verksamheten i arbetsföretagen skall uppfylla ett dubbelt syfte; engagera de arbetslösa på heltid (genom anställningen i arbetsföretaget) samtidigt som flexibiliteten på arbetsmarknaden underlättas (genom arbetsföretagens uthyrningsverksamhet). Enligt utredningens mening bör båda syftena uppfyllas för att det skall vara motiverat att fortsätta driften av ett arbetsföretag. Om de anställda av någon anledning inte kan hyras ut i nämnvärd omfattning, underlättas inte flexibiliteten på arbetsmarknaden på avsett sätt. Kan man inte genom olika åtgärder ge uthyrningsverksamheten ökad omfattning, bör den yttersta konsekvensen vara att arbetsföretaget läggs ned och de anställda sägs upp och återförs till arbetsförmedlingen. Det bör alltså inte förekomma att arbetsföretagen med statliga pengar eller eljest drivs vidare under någon längre tid utan att i nämnvärd omfattning bedriva någon uthyrningsverksamhet. Ett riktmärke bör kunna vara att de anställda skall vara uthyrda under åtminstone 20 procent av den totala arbetstiden.

När ett arbetsföretag skall avvecklas, bör det ske under sådana former som anstår ett statsägt företag. Det bör inte få förekomma att företaget försätts i konkurs eller att enskilda, som har gett företaget kredit, drabbas. I första hand bör det vara ägaren, dvs. länsarbetsnämnden, som har att skjuta till pengar så att avvecklingen kan ske under ordnade former.

Om det finns skäl att anta att ett aktiebolags eget kapital understiger hälften av det registrerade aktiekapitalet, inträder vissa skyldigheter enligt 13 kap. aktiebolagslagen (1975:1385), ytterst s.k. tvångslikvidation. De problem som kan uppkomma om ett arbetsföretag är underkapitaliserat i förhållande till den verksamhet som bedrivs torde i viss mån kunna lösas genom att staten, genom behörigt organ, utfärdar en bindande förpliktelse att betala in pengar till aktiebolaget så snart halva aktiekapitalet är förbrukat.[30]

---

30 Jämför t.ex. Stefan Lindskog, "Om kapitaltillskott" i Juridisk Tidskrift 1992/93 s. 827 ff.

2.13. Frågor om kollektivavtal

Enligt direktiven skall de anställda i arbetsföretag omfattas av kollektivavtal.

De kollektivavtal som i dag normalt finns på den svenska arbetsmarknaden passar inte för arbetsföretagen. Avtalen torde exempelvis i allmänhet bygga på att den anställde har rätt till lön och annan ersättning från arbetsgivaren så snart han står till dennes förfogande. Det krävs alltså en ny typ av kollektivavtal.

Det torde kunna förekomma att ett arbetsföretag har anställda som är medlemmar i flera olika förbund på arbetar- respektive tjänstemannasidan. Det förefaller ändamålsenligt att vissa allmänna anställningsvillkor regleras på ett likartat sätt för alla arbetstagarkategorier. Detta skulle kunna tala för att alla arbetsföretag bör tillhöra en arbetsgivarorganisation som med bindande verkan för alla företag kan träffa gemensamma eller likartade (centrala) kollektivavtal med i stort sett samtliga arbetstagarförbund. En sådan lösning förefaller emellertid onödigt krånglig för den tillfälliga åtgärd som inrättandet av arbetsföretag utgör. För att systemet med arbetsföretag skall fungera krävs det att alla inblandade ställer upp och medverkar till smidiga lösningar.

De praktiska frågorna rörande ett kollektivavtalssystem för arbetsföretagen bör kunna lösas på följande sätt. Arbetsmarknadsstyrelsen och topporganisationerna på arbetsmarknaden – på tjänstemannasidan kanske någon form av kartell – för gemensamt diskussioner rörande allmänna villkor för de anställda i arbetsföretagen. Dessa diskussioner bör kunna utmynna i en överenskommelse om att rekommendera arbetsföretagen och berörda fackliga organisationer att träffa ett kollektivavtal med visst innehåll. Eftersom möjligheten till framgång för systemet med arbetsföretag till stor del beror på lokala initiativ, bör ambitionen vara att arbetsföretaget träffar kollektivavtal med berörda lokala fackliga organisationer; saknas lokal organisation, får kollektivavtalet i stället träffas med arbetstagarförbundet.[31]

---

31 Möjligen bör de fackliga organisationerna här se över behörighetsreglerna för att göra det möjligt för de lokala organisationerna, t.ex. avdelningar, att träffa kollektivavtal i enlighet med den centrala överenskommelsen, ett slags anslutningsavtal till den centrala överenskommelsens villkor. Det bör också observeras att det för avsteg från vissa (s.k. semidispositiva) lagregler, t.ex. arbetstidslagen (1982:673), krävs att kollektivavtal sluts eller godkänns av en central arbetstagarorganisation.

I inledningsskedet kanske det bildas arbetsföretag bara på några enstaka orter. För bl.a. detta fall kan det påpekas att det inte finns något formellt hinder mot att arbetsföretaget och de berörda fackliga organisationerna på orten för att genast dra igång verksamheten träffar ett särskilt kollektivavtal i avvaktan på att en "central" överenskommelse förhandlas fram.

Det bör inte komma i fråga att arbetsförmedlingen anvisar en arbetslös till ett arbetsföretag vilket inte har något kollektivavtal alls.

2.14. Arbetsföretagets relation till inhyrningsföretaget

En särskild fråga är om arbetsföretaget skall hyra ut arbetskraft eller vissa arbetstagare till inhyrningsföretagen. Är det arbetskraft som hyrs ut, svarar arbetsföretaget för att de avtalade arbetsuppgifterna blir utförda, även om den person som arbetsföretaget hade tänkt sig skulle utföra uppgifterna av någon anledning inte kan göra det, t.ex. därför att han har blivit sjuk. Har däremot en viss arbetstagare hyrts ut och blir denne sjuk, är det inhyrningsföretaget som får ordna ersättare eller klara upp situationen på något annat sätt. Ett syfte med att inrätta arbetsföretag är att ta till vara de temporära arbetstillfällen som finns, och det förefaller därför lämpligt att det i allmänhet är arbetskraft som hyrs ut. Därigenom kan någon annan anställd i arbetsföretaget få chansen att utföra arbetet, om den ordinarie t.ex. blir sjuk.

Priset för arbetskraftsuthyrningen är i princip en förhandlingsfråga för arbetsföretaget och inhyrningsföretaget, varvid arbetsföretaget bör ha att beakta de riktlinjer som har angetts i avsnitt 2.10. Även frågan om vilka arbetsuppgifter som arbetskraftsuthyrningen avser är en förhandlingsfråga för dessa parter, liksom frågan om övriga villkor för uthyrningen.

Arbetsmarknadsstyrelsen bör kunna hjälpa till med att utforma mallar för avtal mellan arbetsföretag och inhyrningsföretag.

Uthyrningen av arbetskraft är tänkt för tillfälliga behov, och det bör därför inte komma i fråga att arbetskraft kontinuerligt hyrs ut till ett företag under en längre tid. Det torde inte behövas några författningsregler som uppställer en absolut tidsgräns. Arbetsföretaget kan i stället ta upp regler för detta i företagets interna riktlinjer.

På senare år har det varit vanligt att den som deltar i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder genom en uttrycklig lagbestämmelse har tagits undan från arbetstagarbegreppet. Det bör därför övervägas att – i tydlighetens och förutsebarhetens intresse – införa en motsvarande bestämmelse om att den som hyrs ut från ett arbetsföretag inte är att betrakta som arbetstagare hos inhyrningsföretaget. En sådan bestämmelse torde dock inte vara helt nödvändig, bl.a. med hänsyn till att det redan finns en särskild lag – lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft – som bygger just på att den som hyrs ut inte är arbetstagare hos inhyrningsföretaget. Utredningen har emellertid kommit fram till att det lämpligaste är att för tydlighets skull ta in en uttrycklig lagbestämmelse i detta hänseende. Det förhållandet att det således föreslås en särskild lagbestämmelse om att den uthyrning som just arbetsföretag ägnar sig åt inte kan konstituera ett anställningsförhållande med inhyrningsföretaget får inte föranleda motsatsslut beträffande den uthyrningsverksamhet som andra företag ägnar sig åt.

Det finns inte någon anledning att undanta arbetsföretagen från arbetsförmedlingslagen (i den lydelse lagen har från den 1 juli 1993).

2.15. Inflytandet för arbetstagarorganisationerna hos inhyrningsföretaget

Reglerna om s.k. facklig vetorätt i 38–40 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har återinförts från den 1 januari 1995.[32] Dessa regler innebär bl.a. att den berörda arbetstagarorganisationen hos inhyrningsföretaget alltid, vid inhyrning av arbetskraft, kommer att ha rätt till en särskild medbestämmandeförhandling.[33]

I kollektivavtal är det möjligt att föreskriva särskilda begränsningar i arbetsgivarens rätt att anlita inhyrd arbetskraft, t.ex. krav på fackligt samtycke i det enskilda fallet eller krav på att det skall finnas särskilda skäl eller liknande för inhyrningen. Det framstår som lämpligt att kollektivavtalsparterna ser över sina avtal i detta hänseende och undersöker möjlighe-

32 SFS 1994:1686.
33 Se vidare om dessa regler SOU 1993:32 s. 679 ff.

terna att undanröja eventuella kollektivavtalade begränsningar beträffande sådan arbetskraft som hyrs in från ett arbetsföretag.

3. Den lagtekniska lösningen

Inrättandet av arbetsföretag bör ses som en tillfällig arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Med hänsyn bl.a. härtill bör det inte göras större ingrepp i den gällande lagstiftningen än vad som är nödvändigt. De särregler och undantagsregler som behövs för att arbetsföretag skall kunna inrättas bör därför samlas i en enda ny lag om arbetsföretag. Fördelarna med detta är bl.a. att specialreglerna rörande arbetsföretag finns samlade på ett ställe och att det därmed inte krävs direkta ingrepp i en mängd skilda författningar vid införandet och avskaffandet av reglerna.

Den föreslagna lagen om arbetsföretag innehåller inte i sig några bestämmelser som ger de anställda rätt till ersättning, och arbetsföretagens uthyrningsverksamhet, som skall ske till marknadsmässiga priser, kan inte anses innefatta något egentligt samhällsstöd åt de arbetsgivare som hyr in arbetskraft. Det finns därför inte någon anledning att i lagen om arbetsföretag ta in en föreskrift om att lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt skall tillämpas.

Den nya lagen om arbetsföretag bör vara tidsbegränsad och gälla under förslagsvis tre år.

4. Konsekvenserna av att inrätta arbetsföretag

4.1. Inledning

Arbetsföretag är en ny verksamhetsform inom arbetsmarknadspolitiken som syftar till att påverka utbudet av arbetskraft. Det finns inga erfarenheter av konceptet vare sig i Sverige eller utomlands, som direkt kan ligga till grund för en bedömning av vilken omfattning och vilka effekter på arbetsmarknaden som verksamheten kan få.

Delar av den verksamhet som arbetsföretagen skall bedriva har redan prövats. Stöd för att söka arbete ges redan i dag genom de jobbsökarklubbar, tjänstemannapooler och liknande verksamheter som bedrivs på olika håll i landet. Någon samlad utvärdering av den verksamheten har inte gjorts. Enligt de omdömen som utredningen har tagit del av bedöms denna verksamhet av många som betydelsefull för att bryta de arbetslösas passivitet.

Uthyrning av arbetskraft sker också på vissa håll i landet genom professionella företag. Den verksamheten bedrivs på rent kommersiella grunder och är ofta inriktad på att hyra ut arbetskraft med speciell kompetens. Erfarenheterna av denna verksamhet går inte att direkt överföra till arbetsföretagen.

4.2. Hur stor omfattning kan systemet med arbetsföretag komma att få och vilka blir konsekvenserna på arbetsmarknadens funktionssätt?

Förutsättningarna att etablera och driva arbetsföretag framgångsrikt varierar mellan olika delar av landet och mellan olika orter. Skillnader i orts-

struktur, näringslivssammansättning och arbetsmarknad ger olika förutsättningar.

En viktig faktor för att nå framgång är att det finns ett intresse och ett engagemang på orten för att starta och driva arbetsföretag. Det krävs initiativförmåga, ekonomiskt och administrativt stöd och en förmåga till samverkan mellan myndigheter, kommuner, fackliga organisationer och näringslivet för att arbetsföretaget skall lyckas med sina viktigaste uppgifter: att bryta passiviteten hos de arbetslösa, ge dem självförtroende och lotsa ut dem till "riktiga jobb".

En annan viktig förutsättning är att det finns en marknad för uthyrning av arbetskraft på den ort där arbetsföretaget skall driva sin verksamhet eftersom uthyrningen är en viktig del av finansieringen av arbetsföretagets verksamhet. Det måste finnas ett behov av arbetskraft som av olika skäl inte kan tillgodoses genom traditionellt anställningsförfarande men som kan bli intressant att möta genom inhyrning av arbetskraft från ett arbetsföretag på orten.

Enligt utredningens bedömning är det troligt att det finns en sådan marknad på flera orter i Sverige. En ökande efterfrågan på arbetskraft bör kunna skapa ett utrymme även för uthyrning av arbetskraft från arbetsföretag. I vilken utsträckning arbetsföretaget kommer att lyckas hänger samman med förhållandena på orten och hur arbetsföretaget kan matcha företagens efterfrågan genom att kunna erbjuda arbetskraft med den profil i form av erfarenhet, kunskap, personliga egenskaper m.m. som företagen söker.

Det torde också vara betydelsefullt vilken status arbetsföretaget får. Om företaget uppfattas som seriöst med god kvalitet i sin verksamhet och har en verksamhetsidé som marknadsförs bra, så ökar sannolikt chanserna att lyckas med uthyrning och med att lotsa ut de arbetslösa till "riktiga jobb".

Utredningens bedömning är att förutsättningarna att etablera och driva arbetsföretag initialt kan finnas på flera orter i landet. Genom att skapa de legala förutsättningarna för verksamheten kan arbetsföretag startas på de orter där förutsättningarna är goda som en form av pilotprojekt. Om det visar sig att verksamheten blir framgångsrik, kommer erfarenheterna att spridas och initiera fler företag. Erfarenheterna kan naturligtvis också indikera behov av justeringar av den modell av arbetsföretag som utredningen har arbetat med och ge underlag för närmare riktlinjer t.ex. i fråga om vilka

arbetslösa som bör anvisas till arbetsföretagen och vad som krävs för att få igång verksamheten i företagen. Utvecklingen av arbetsföretagen bör givetvis följas noga och bli föremål för utvärdering så snart tillräckligt underlag föreligger.

Att i siffror ge någon bedömning av hur många arbetsföretag som kommer att startas, hur många arbetslösa som kommer att kunna anställas i arbetsföretag eller hur många som kommer att kunna få jobb på den ordinarie arbetsmarknaden är naturligtvis inte möjligt eftersom verksamheten blir beroende av lokala initiativ och lokala förutsättningar.

Utredningen ser arbetsföretagen som en *möjlighet* att genom en ny arbetsmetod nå framgång i ansträngningarna att bryta passiviteten hos de arbetslösa och förkorta vägen till ett ordinarie jobb. De nya former för aktivt arbetssökande som kan utvecklas inom arbetsföretagen kan bli ett viktigt komplement till arbetsförmedlingarnas verksamhet och underlätta matchningen av arbetslösa mot de nya arbetstillfällen som uppkommer när konjunkturen börjar att vända uppåt. Träffsäkerheten vid matchningsproceduren kan öka, och därmed kan man lättare undvika att det uppstår s.k. flaskhalsar. Inrättandet av arbetsföretag skapar emellertid inte i sig några nya arbetstillfällen på den ordinarie arbetsmarknaden. För detta krävs andra åtgärder.

Enligt utredningens bedömning kommer arbetsföretagens uthyrningsverksamhet sannolikt inte att få särskilt stor betydelse för att underlätta flexibiliteten på arbetsmarknaden. Detta hänger bl.a. samman med att priset för den uthyrda arbetskraften bör bestämmas konkurrensneutralt för att inte tränga undan nyanställningar och "riktiga" arbetstillfällen (och för att inte konkurrera ut de uthyrningsföretag som finns i dag i vissa branscher främst i storstadsregionerna). Arbetsföretagens uthyrningsverksamhet kommer med stor sannolikhet att vända sig till den lokala marknad där företaget är verksamt.

Uthyrningsverksamheten kommer emellertid säkerligen att vara en värdefull möjlighet för särskilt små företag, som har behov av att få tillfälliga uppgifter utförda utan det "krångel" som de upplever att även en tillfällig anställning innebär. Vidare kan uthyrningen underlätta för den enskilde att växla över till ett annat område eller annan bransch genom att möjlighet ges att under kortare tid pröva nya arbetsuppgifter.

En anställning i ett arbetsföretag är begränsad till sex månader, och den som är anställd i ett sådant företag bör ägna högst hälften av sin arbetstid åt arbete för företagets egen räkning. Syftet med en sådan konstruktion är att minska risken för att de anställda "blir kvar" i arbetsföretaget i stället för att söka sig en annan anställning. Det kommer alltså sannolikt inte att uppstå några s.k. inlåsningseffekter.

4.3. De statsfinansiella konsekvenserna

Arbetsföretagets verksamhet skall finansieras genom att de anställda behåller sitt kontantstöd vid arbetslöshet under anställningen i arbetsföretaget och genom de intäkter som företaget kan få genom uthyrning av arbetskraft. Utöver detta kan företaget normalt påräkna visst stöd genom att resurser mobiliseras lokalt i form av lokaler, visst administrativt stöd, projektstöd m.m. En gemensam insats från arbetsförmedling, länsarbetsnämnd, försäkringskassa, kommun och andra intressenter kan skapa en god grund för att verksamheten skall komma i gång.

För att starta verksamheten behövs ett aktiekapital och ytterligare medel för att komma i gång. Aktiekapitalet uppgår till 100 000 kr för varje företag. Behovet av ytterligare etableringskapital är svårt att exakt beräkna eftersom de lokala förhållandena och förutsättningarna varierar. När ett arbetsföretag skall etableras, bör det upprättas en budget för företaget som utvisar behovet av etableringskapital i det aktuella fallet – inberäknat kostnader för t.ex. utbildning – med beaktande av de resurser som de lokala aktörerna frivilligt kan antas ställa upp med. Regeringen, eller den myndighet som regeringen utser, bör efter prövning kunna anvisa medel för företagets etablering.

Utredningen har inte ansett att det ankommer på den att ange huruvida Arbetsmarknadsverket kan klara kostnaderna för inrättandet av arbetsföretag och den övriga hanteringen kring sådana företag genom en omfördelning av redan tilldelade pengar eller om ytterligare pengar bör ställas till verkets förfogande. Det står emellertid klart att möjligheterna att få till stånd en meningsfull och framgångsrik verksamhet i arbetsföretagen ökar om Arbetsmarknadsverket självt har möjlighet att förfoga över vissa pengar för att t.ex. anlita en projektledare, kanske inom ramen för ett projekt för ar-

betslivsutveckling, som kan dra igång verksamheten och på ett professionellt sätt aktivera de anställda.

Statens merkostnader för att inrätta arbetsföretag är beroende av hur många sådana företag som inrättas. Som har framgått tidigare innebär utredningens förslag att legala förutsättningar skapas för att inrätta arbetsföretag såsom en form av pilotprojekt på sådana orter där de lokala förutsättningarna finns i form av engagemang, resurser osv. Dessa pilotprojekt torde inte föra med sig några större merkostnader för staten, men erfarenheterna från projekten kan ge kunskap också om hur stora statliga kostnader som är förknippade med verksamheten och vilka resurser som är nödvändiga för att nå framgång.

Statens direkta merkostnader för arbetsföretagen måste under alla förhållanden vägas mot de vinster som kan uppkomma när arbetsföretagen blir framgångsrika.

4.4. De regionalpolitiska konsekvenserna

Inrättandet av arbetsföretag torde inte i sig föra med sig några direkta regionalpolitiska konsekvenser. Arbetsföretag bör inrättas bara på sådana orter där det finns förutsättningar för företagets verksamhet. På sådana orter, t.ex. i glesbygd, där det faktiskt inte finns några arbetsuppgifter som ett arbetsföretags uthyrningsverksamhet skulle avse bör det alltså inte inrättas något arbetsföretag.

4.5. Jämställdhetspolitiska konsekvenser

Inrättandet av arbetsföretag torde inte i sig föra med sig några direkta jämställdhetspolitiska konsekvenser.

4.6. EU-aspekter och andra internationella aspekter

Beträffande de konkurrensrättsliga aspekterna har utredningen samrått med Konkurrensverket, och en bedömning redovisas i avsnitt 2.10. Inrättandet

av arbetsföretag torde, såvitt utredningen kan bedöma, inte strida mot regelverket inom EU eller andra internationella åtaganden som Sverige numera är bundet av. Ett statsägt arbetsföretag torde inte kunna betraktas som en sådan offentlig arbetsförmedling som avses i Internationella Arbetsorganisationens konvention nr 88.

5. De huvudsakliga synpunkter som har kommit fram

5.1. Allmänt

Erfarenheterna från utredningens tre utfrågningar och de övriga kontakter som har förekommit visar att intresset för systemet med arbetsföretag från de tilltänkta aktörerna varierar. I Kiruna, där det finns en svag arbetsmarknad som är dominerad av en enda arbetsgivare (LKAB som driver gruvan), var intresset för att inrätta arbetsföretag svalt. I Stockholm finns det redan företag som ägnar sig åt uthyrning av arbetskraft, och flera jobbsökaraktiviteter är redan igång, varför intresset för arbetsföretag var ganska svalt också där. Däremot visade sig intresset vara större i Tranås, där det finns en relativt sammanhållen arbetsmarknad med många mindre företag, och man kunde se flera värdefulla möjligheter med arbetsföretag som ett komplement till den verksamhet som redan bedrivs för de arbetslösa.

En övergripande synpunkt som har förts fram från flera håll är att de syften som inrättandet av arbetsföretag skall uppfylla skulle kunna uppfyllas på ett enklare och bättre sätt genom en utveckling eller justering av redan befintliga åtgärder och företeelser. Representanter för Arbetsmarknadsverket pekar inte så sällan på de jobbsökaraktiviteter som redan anordnas på olika sätt och på bl.a. den vikariatsförmedling som finns. Företrädare för arbetsgivare framhåller gärna förändringar i det arbetsrättsliga regelverket som ett sätt att underlätta flexibiliteten.

Vikten av kvalificerat stöd och handledning för att aktivera och motivera de arbetslösa – och tillräckliga resurser för detta – har också framhållits från flera håll.

Från representanter för Arbetsmarknadsverket framhålls regelmässigt att det är nödvändigt att avsätta resurser så att arbetsförmedlingarna får möjlighet att klara de nya uppgifter som skulle läggas på dem. Man pekar

också på att arbetsmarknadspolitiken främst har varit inriktad på åtgärder för de långtidsarbetslösa som bäst behöver stöd, men att de arbetslösa som skulle vara attraktiva för näringslivet att hyra in främst utgörs av andra grupper. Man har efterlyst klara riktlinjer för vilka som bör anvisas till arbetsföretag.

Företrädare för arbetsgivare och uthyrningsföretag har uttryckt farhågor för att konkurrensen skall snedvridas och för utslagning av de företag – såväl småföretag som rena uthyrningsföretag – som i dag ägnar sig åt att på olika sätt hjälpa andra företag att täcka tillfälliga behov av att få arbetsuppgifter utförda. Bland särskilt arbetsgivarföreträdare framhålls också ofta att det knappast kommer att finnas någon marknad för arbetsföretagens uthyrningsverksamhet, om priset skall sättas konkurrensneutralt. Därvid har man bl.a. pekat på att de rena uthyrningsföretagens affärsidé har visat sig bärkraftig bara inom vissa särskilda branscher och regioner och att arbetsföretagens "affärsidé" knappast kan vara bättre, om priset verkligen skall sättas konkurrensneutralt.

5.2. Särskilda synpunkter från utredningens experter

5.2.1. Ombudsmannen Bo Carlsson, Landsorganisationen i Sverige:

Allmänt

Idén med arbetsföretag är kontroversiell i flera avseenden. Med min fackliga hemvist, LO, är det framför allt uthyrningsverksamheten som känns främmande och utmanande. Det är inte primärt ett fackligt intresse att stimulera en sådan form av flexibilitet på arbetsmarknaden, som leder till en uppdelning i tillsvidareanställda respektive anställningar av mer tillfällig karaktär. Detta är en huvudinvändning mot arbetsföretag, som kvarstår efter denna utredning.

Trots det kontroversiella med idén om arbetsföretag, har jag som expert i utredningen försökt att så förutsättningslöst som möjligt pröva och förädla

idén. Jag anser att läget på arbetsmarknaden är så allvarligt att alla idéer, som kan leda till att minska arbetslösheten, bör prövas seriöst.

Synpunkter på utredningen

Det har varit hög takt i utredningen. Det innebär att det inte varit möjligt att granska alla detaljer, eller dess konsekvenser, så som vore önskvärt. När de här synpunkterna skrivs har inte sista mötet med utredningen hållits. Jag låter därför några av mina synpunkter inför slutsammanträdet ingå i yttrandet.

1. Jag ser det som en grundläggande förutsättning att arbetsföretag ska vara bundet av kollektivavtal. Det bör enligt min mening vara möjligt att konstruera kollektivavtal på det sätt som beskrivs i utredningen.

2. Jag delar utredarens uppfattning att arbetsföretag ska vara en tidsbestämd arbetsmarknadspolitisk åtgärd som ska ses som en möjlighet i de kommuner där alla intressenter, fackliga organisationer, företag, kommun, arbetsförmedlingen m.fl. har det gemensamt att man vill pröva denna möjlighet. Ett sådant intresse är förutsättningen för att arbetsföretag ska kunna vara framgångsrikt.

3. I avsnitt 2.6.3. behandlas frågan om att ta tillfälliga arbeten. I tredje stycket bör betonas att det handlar om uthyrningsverksamhet av arbetskraft och *inte entreprenadverksamhet*. Denna fråga tas upp i författningskommentarerna, men bör klargöras redan här.

4. I avsnitt 2.7.1. anges för vilka uppgifter den som är anställd i arbetsföretag ska ha rätt till merersättning, vid uthyrning och vid arbete för arbetsföretag. Jag anser att merersättning ska ges även vid utbildning. Även om dessa frågor ska regleras i kollektivavtal, är markeringen i utredningstexten viktig.

5. I avsnitt 2.7.2. bör texter som berör avstängning från arbetslöshetskassa strykas. (Den frågan behandlas särskilt i avsnitt 2.8.). Det räcker med att notera att en anställd i arbetsföretag står till arbetsmarknadens förfogande. Eventuella ledigheter kan med fördel regleras i kollektivavtal.

6. I avsnitt 2.7.3. föreslås att arbetsvillkoret kan uppfyllas genom anställningen i arbetsföretaget. Däremot ska inte anställningen räknas som för-

värvsarbete och därmed inte heller uppfylla villkoren för inträde i arbetslöshetskassa. Jag anser att anställningen ska kunna uppfylla villkoren också för inträde i arbetslöshetskassan. I och med att man får en anställning inom ett kollektivavtalsreglerat område, vilket är förutsättningen för att starta och anvisa arbetslösa till arbetsföretag, bör man också kunna söka inträde i en arbetslöshetskassa.

7. I avsnitt 2.8. tredje stycket, tas frågan om proceduren vid eventuell avstängning från kontantstöd upp. Jag anser att den ursprungliga texten som betonar att det är ägaren företrädd av arbetsförmedlingen som beslutar om uppsägning från arbetsföretag (som kan vara grund för arbetslöshetskassan att avstänga från ersättning) bör återinsättas. Det är en normal procedur vid andra åtgärder, t.ex. arbetslivsutveckling. Det finns, enligt min mening, inget skäl att hantera frågan på något annat sätt när det gäller arbetsföretag.

8. I avsnitt 2.10.1.–4. behandlas frågan om prissättning vid uthyrning av arbetskraft. Jag anser att den modell för prissättning som föreslås i det fall arbetsföretaget är ensamt på den aktuella marknaden, bör utgöra minimi-nivå även i det fall arbetsföretaget verkar på en konkurrensutsatt marknad.

Utredningen har haft till uppgift att forma en verksamhet med arbetsföretag. Om hänsyn tas till ovanstående tror jag att förslaget får bästa möjliga utformning med hänsyn tagen till den korta tid som stått till buds. Däremot har jag inte sett som min uppgift att ta ställning till huruvida arbetsföretag bör inrättas eller inte.

5.2.2. Ombudsmannen Leif Dergel, Tjänstemännens Centralorganisation:

Jag har på några viktiga punkter en annan uppfattning än utredaren om effekterna av att införa arbetsföretag. Framför allt anser jag att förslaget låser in arbetssökande i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd och upplöser grunden för arbetslöshetsförsäkringen. Jag anser att anställningsbegreppet urholkas och att konkurrensen inom tjänstesektorn snedvrids. Min slutsats är därför att förslaget om arbetsföretag inte bör genomföras.

Inlåsningseffekter

Jag bedömer att förslaget kommer att medföra allvarliga inlåsningseffekter. Arbetsföretagen blir en ny institution på arbets- och tjänstemarknaderna och knappast den temporära arbetsmarknadspolitiska åtgärd de är avsedda att vara. Staten satsar kapital i att bilda företag, anställer arbetslösa, skaffar kontorsutrustning och bedriver näringsverksamhet i form av arbetskraftsuthyrning. Arbetsföretagen förutsätts teckna kollektivavtal för sina anställda. Det kommer att behövas resurser för intern administration och arbetsledning. Utredaren grundar sin uppfattning – att det sannolikt inte kommer att uppstå några inlåsningseffekter – på att anställningen i ett arbetsföretag ska vara högst sex månader och på att de anställda bör ägna högst hälften av sin tid åt arbete för företagets egen räkning. Jag anser att tidsbegränsning av anställningarna och maximering av tiden för internt arbete inte nämnvärt minskar risken för inlåsning. Det kommer att vara lätt för arbetsförmedlingen att hitta särskilda skäl (framför allt arbetsmarknadsläget och förmedlingens arbetssituation) att förnya anvisningarna till ett arbetsföretag och det blir en inbyggd motsättning mellan att få arbetsföretaget som sådant att fungera och huvuduppgiften att få de anställda att hitta andra jobb.

Inrättande av arbetsföretag kommer också att få till effekt att sammansättningen av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna inte blir den bästa med hänsyn till arbetsmarknadsläget. Arbetsföretag är en utbudspåverkande arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Staten försöker öka utbudet av arbetskraft genom att helt enkelt anställa de arbetslösa för att förmå dem att intensifiera sitt sökande, delta i utbildningar och låta sig hyras ut till andra arbetsgivare. Emellertid är problemet för närvarande knappast för litet utbud av arbetskraft utan snarare för liten efterfrågan. Arbetsföretag blir därmed en onödigt stel lösning som ändå inte löser det mest angelägna problemet. Dagens arbetsmarknadssituation talar snarare för ett aktivt förmedlingsarbete, t.ex. goda arbetsgivarkontakter och andra åtgärder för att fånga upp efterfrågan på arbetskraft. Det behövs också snabbt insatt och rätt inriktad kompetensutveckling för att de arbetssökande ska kunna fylla de lediga jobben.

Arbetsföretagen kommer sannolikt att få negativa effekter för befintliga frivilliga aktiviteter för arbetssökande. Vad gäller arbetssökningsaktiviteter och utbildning blir verksamheten i arbetsföretagen ungefär densamma som i de hundratalet aktivitetscentra för arbetssökande som t.ex. TCO bedriver runtom i landet. En effekt av arbetsföretagen blir att dessa frivilliga aktivi-

teter för arbetssökande får direkt konkurrens av statligt ägda arbetsföretag med möjlighet att hyra ut arbetslösa till arbetsgivare. I arbetsföretagen kan arbetslösa få arbetslöshetsersättning samtidigt som lön och samtidigt som de tjänar in en ny rätt till ersättning, vilket inte är möjligt i de frivilliga aktivitetscentra. Ett bättre alternativ än att införa arbetsföretag vore att ge ökade resurser till verksamheten med aktivitetscentra för arbetssökande.

Arbetslöshetsförsäkringen

Min andra huvudsynpunkt är att förslaget om det genomförs upplöser grunden för arbetslöshetsförsäkringen. Grunden är att försäkringen ska vara en omställningsförsäkring som försäkrar mot inkomstförlust vid arbetslöshet. Genomförs förslaget kommer kontant arbetsmarknadsstöd (KAS) och dagpenning från arbetslöshetskassorna att betalas ut som lön eller löneutfyllnad till anställda. Det upphäver gränsen mellan lön och arbetslöshetsersättning och får negativa lönepolitiska effekter.

Arbetsmarknadsfonden kommer att belastas ytterligare med ersättningarna till anställda i arbetsföretag.

Anställningsbegreppet

Inrättande av arbetsföretag innebär att begreppet anställning urholkas. Anställning i ett arbetsföretag blir en anställning bara till namnet. De flesta regler som gäller vanliga anställningar kommer inte att gälla i arbetsföretag. De "anställda" ska vara undantagna från lagen om anställningsskydd, anställningen ska vara tidsbegränsad till sex månader och de anställda kan när som helst sägas upp utan uppsägningstid och "återföras" till arbetsförmedlingen. De ska stå till arbetsmarknadens förfogande och uppbära arbetslöshetsersättning om de uppfyller villkoren för detta. Sammanfattningsvis kommer de flesta rättigheter i en vanlig anställning inte att gälla i en arbetsföretagsanställning, däremot en del skyldigheter som t.ex. närvaro- och arbetsplikt. Hela konstruktionen framstår som en onödigt komplicerad metod att detaljstyra de arbetssökandes sätt att söka arbete.

Anställningarna i arbetsföretag kan också komma att negativt påverka andra anställningar på den öppna arbetsmarknaden. Det är en uppenbar risk

att arbetsgivare kommer att ersätta nyanställningar med hyrd arbetskraft från arbetsföretag.

Snedvriden konkurrens

Arbetsföretagen kommer att konkurrera på uthyrningsföretagens marknad och kommer enligt min uppfattning att snedvrida konkurrensen där. Deras priser är tänkta att sättas med utgångspunkt från kostnadsnivån i inhyrningsföretagets kollektivavtal. Det är troligt att arbetsföretagen utanför storstadsområdena skulle bli dominerande eller helt ensamma på uthyrningsmarknaden. Utredaren betonar att priserna måste bestämmas marknadsmässigt och konkurrensneutralt. Som konkurrensverket påpekar kan emellertid marknadspriset vara svårt att fastställa. De frivilliga insatser (t.ex. lokaler och kontorsutrustning) som arbetsföretagen avses få från myndigheter, fackföreningar och näringslivet måste t.ex. värderas i samband med prissättningen.

5.2.3. Chefsjuristen Anders Kruse, Arbetsmarknadsstyrelsen:

Utformningen av direktiven för utredningen och den korta utredningstiden har knappast kunnat leda till något annat resultat än det som utredningen nu har kommit fram till. Därmed har det inte heller funnits utrymme för att utreda, eller ens diskutera, om arbetsföretag är en bra idé eller om det kan finnas andra metoder än arbetsföretag att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden med bibehållen trygghet för de anställda. En mer förutsättningslös utredning om hur de befintliga arbetsmarknadspolitiska åtgärderna kan utvecklas för att ytterligare underlätta en övergång från subventionerade anställningar till ordinarie arbeten hade med säkerhet varit mer fruktbar och kunnat leda till enklare lösningar än den halsbrytande juridiska konstruktion, med anställda vilka samtidigt är arbetslösa, som arbetsföretagen innebär.

Arbetsföretag i den nu föreslagna formen har enligt min mening avsevärda grundläggande brister:

1. Arbetsföretagen löser inte utan skapar i stället målkonflikter inom arbetsmarknadspolitiken. Den arbetssökande som kan hyras ut till andra arbetsgivare, särskilt om det sker under så lång tid som sex månader, får

knappast någon drivfjäder att på heltid söka arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Samtidigt blir det svårt för den som ska söka arbete, något som är en heltidssyssla, att göra det helhjärtat om hon eller han måste ta tillfälliga uthyrningsuppdrag för att arbetsföretagets ekonomi ska gå ihop. Arbetsföretagen riskerar att motverka arbetsgivares vilja att anställa arbetskraft på vanligt sätt – tillsvidare eller för begränsad tid i säsongsarbete, uppdrag, vikariat eller på prov – och kan därför sannolikt komma att störa den ordinarie arbetsmarknaden om de blir framgångsrika. Arbetsföretagen stimulerar inte heller till den nödvändiga yrkesmässiga och geografiska rörligheten bland de arbetssökande, utan deras verksamhet skulle kunna leda till att arbetssökande väljer att stanna på sin ort för att ta tillfälliga uppdrag inom arbetsföretaget i stället för att flytta till orter där de kan få fast anställning. Den offentliga arbetsförmedlingens möjligheter att klara sin viktigaste uppgift, nämligen att tillsätta de lediga platserna, vilken framhålls som särskilt viktig i årets budgetproposition, ökar inte genom arbetsföretagen utan försvåras sannolikt genom att arbetsförmedlingens kontakter med såväl de arbetssökande i arbetsföretagen som arbetsgivare ska gå genom mellanhänder.

Jag drar alltså en annan slutsats än utredningen när det gäller arbetsföretagens inlåsningseffekter. Däremot ansluter jag mig till uppfattningen att arbetsföretagen sannolikt inte kommer att få särskilt stor betydelse för att underlätta flexibiliteten på arbetsmarknaden.

2. Såsom utredningen konstaterar leder arbetsföretagen i sig inte till några nya arbetstillfällen på den ordinarie arbetsmarknaden. De innebär däremot att det tillskapas nya, av länsarbetsnämnderna ägda, aktiebolag "på papperet" som ska drivas och skötas som vilken annan näringsverksamhet i sig, i storstäderna kanske också i konkurrens med vanliga privata företag för uthyrning av arbetskraft. Detta innebär slöseri med resurser på administrativt arbete och går också stick i stäv mot de principer som statsmakterna hävdat under senare år, nämligen att myndigheter normalt inte ska driva verksamhet i bolagsform och att det måste ifrågasättas om staten över huvud taget ska engagera sig i konkurrensutsatt verksamhet (se prop. 1990/91:100 bilaga 1 s. 61 och prop. 1991/92:100 bilaga 1 s. 40 f.).

3. Såsom utredningen anger är arbetsföretag aktiebolag som driver näringsverksamhet och detta kräver åtskillig administration till följd av alla de skyldigheter som normalt åvilar en arbetsgivare och näringsidkare, ytterst under skadeståndsansvar enligt olika bestämmelser i aktiebolags-

lagen och annan lagstiftning. Att leda arbetsföretagen, se till att de anställda med någon form av kvalitet söker arbete på heltid eller utbildas samt sköta uthyrningsverksamheten kräver med säkerhet erfaren och kompetent företagsledning och sannolikt också administrativ personal. Jag anser att utredningen inte har beaktat den aspekten tillräckligt och överdrivit möjligheterna att få biträde av arbetsförmedlingen, kommunen, försäkringskassan eller parterna på arbetsmarknaden. Det är också orealistiskt att tänka sig att de arbetssökande själva i någon mer kvalificerad eller betydande omfattning ska kunna sköta sådana företagsledande uppgifter, samtidigt som de ska söka arbete, utbilda sig eller hyras ut. Det är en artfrämmande uppgift för arbetsförmedlingarna att äga och driva företag och det är synnerligen tveksamt om statstjänstemännen inom den offentliga arbetsförmedlingen kan få den behövliga kompetensen och erfarenheten av att driva företag på den begränsade tid som arbetsföretagen är tänkta att fungera.

Genom den valda lösningen med arbetsföretag som ägs och drivs av den offentliga arbetsförmedlingen förs också resurser över från det som är arbetsförmedlingens huvuduppgift, nämligen att förmedla lediga platser, till ren administration. Eftersom utredningen inte har kunnat beräkna hur många arbetsföretag som kan komma att skapas eller hur många anställda det blir fråga om är det svårt att bedöma storleken på denna resursöverföring. Men om den preliminära beräkningen i årets budgetproposition på cirka 20 000 personer blir verklighet torde det sannolikt bli fråga om minst 500–1 000 tjänstemän som får ägna sig åt att administrera arbetsföretagen i stället för att bedriva platsförmedling.

4. Det bör alls inte vara en uppgift för de arbetssökande i arbetsföretagen att marknadsföra olika arbetsmarknadspolitiska stöd gentemot arbetsgivare, ens i den begränsade form som utredningen tänker sig. Att bedriva arbetsmarknadspolitik innebär att ett komplicerat nät av olika stöd och insatser ska utnyttjas och arbetsförmedlingarnas kunskaper är nödvändiga för att en rimlig precision i arbetsmarknadspolitiken ska kunna uppnås. Det skulle vara ofrånkomligt att presumtiva arbetsgivare riskerar att uppfatta information om stöd som löften under hand att de kan få stöd, något som säkert skulle komplicera de följande kontakterna med arbetsförmedlingen som ska besluta i frågor om arbetsmarknadspolitiska stöd. Förutsättningarna för statsbidrag är inte så enkelt utformade att det bara räcker med någon enkel information, utöver den som arbetsförmedlingen redan erbjuder, och dess-

utom förutsätter beslut om stöd ofta att arbetsförmedlingen och arbetsgivaren har kommit överens om stödform, stödbelopp m.m. i en förhandling. I årets budgetproposition framhålls det också att arbetsförmedlingen på ett mer dynamiskt sätt bör använda sig av möjligheten att förhandla om stödnivåer och tider och det kan endast försvåra förhandlingarna om även de arbetssökande i arbetsföretagen ska ha en roll i detta.

5.2.4. Förbundsdirektören Sven Magnusson, Sveriges Civilingenjörsförbund:

Jag delar inte utredningens uppfattning om vilka konsekvenser i olika avseenden inrättandet av s.k. arbetsföretag skulle medföra.

Det är dels enligt min mening inte troligt att det finns någon marknad för uthyrning av arbetskraft som inte kan tillgodoses av redan etablerade företag eller av arbetsförmedlingen, dels är jag mycket tveksam rörande förutsättningarna att driva arbetsföretag.

Jag delar vidare de åsikter som har framförts av representanter från Arbetsmarknadsverket och Arbetslöshetskassornas Samorganisation. Angivna syften kunde uppfyllas på ett enklare sätt genom en utveckling och justering av redan befintliga åtgärder och företeelser.

Jag anser slutligen att inrättandet av arbetsföretag ger fel signaler. Man skulle vara anställd men inte självklart ha arbete. Sådan arbetslöshet skulle tillgodoräknas för rätt till fortsatt arbetslöshetsersättning. Man skulle ha anställning, men inte ha lön osv.

Därest riksdagen fattar beslut om arbetsföretag förordas pilotprojekt.

5.2.5. Direktören Anders Sandgren, Sveriges Verkstadsindustrier:

I utredningsdirektiven anges som ett av huvudmotiven för förslaget att arbetsföretagen skall "underlätta företagens expansion och nyanställningar" samt "öka flexibiliteten på arbetsmarknaden".

Utredningen konstaterar emellertid med rätta att uthyrningsverksamheten sannolikt inte kommer att få särskilt stor betydelse för att underlätta flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Det är beklagligt att utredningen inte getts tillfälle att nu pröva bättre sätt att öka flexibiliteten. Enligt min mening bör statsmakterna för att effektivt stimulera nyanställningar genomföra sådana lättnader i arbetsrätten att företagens risk minskar. Det är ett känt faktum att framför allt småföretagarnas försiktighet beror på deras bedömning av den stora ekonomiska risken med en felanställning.

Enligt förutsättningarna i direktiven är ett arbetsföretag närmast en hybrid mellan en "jobbsökarklubb" och ett uthyrningsföretag. Även om det skulle kunna fungera i enstaka fall, när förutsättningarna är gynnsamma, är de praktiska svagheterna med förslaget enligt min mening uppenbara.

Framgångsrik uthyrningsverksamhet kräver särskild upparbetad kompetens hos personal och ledning samt varaktiga kontaktnät, vilket medför att redan den tillfälliga karaktären hos ett arbetsföretag blir ett svårt handikapp.

Att i kollektivt organiserad form söka arbete torde förutsätta dynamik i verksamheten med professionellt stöd, som knappast uppnås utan starka personella drivkrafter och synliga framgångar genom att de sökande verkligen får arbete. Risken är stor att misslyckanden ifråga om både uthyrning och "jobbsökeri" förstärks i en ond cirkel och skadar verksamhetens anseende och människornas självförtroende.

Tanken att en persons försök att få anställning ibland kan underlättas av att vederbörande kan prövas på arbetet genom en uthyrning istället för en tillfällig anställning kan i och för sig vara riktig.

Detta kan emellertid enklast lösas genom att den offentliga arbetsförmedlingen – i likhet med vad som diskuteras i Tyskland – ges möjlighet att utan anställning hyra ut t.ex. långtidsarbetslösa.

Sammantaget vill jag trots invändningarna dock inte motsätta mig utredningens förslag att konstruktionen med arbetsföretag prövas genom pilotprojekt på några få orter, där förutsättningarna är särskilt gynnsamma. Skulle statsmakterna däremot – som förutskickas i statsverkspropositionen – börja starta arbetsföretag i större skala utan att avvakta pilotprojektens erfarenheter kan resultatet bli beklämmande både mänskligt och ekonomiskt.

Författningskommentarer

Lagen (1995:XX) om arbetsföretag

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av särskilda arbetsföretag och om sådant företags verksamhet.

Denna inledande paragraf beskriver kortfattat lagens innehåll.

Vad är ett arbetsföretag

2 § Med arbetsföretag avses aktiebolag i vilka staten äger samtliga aktier och vilka enligt bolagsordningen har till syfte att anställa arbetslösa och att sysselsätta dem genom att låta dem aktivt söka arbete eller delta i någon utbildning eller genom att hyra ut dem. Länsarbetsnämnderna förvaltar aktierna i arbetsföretag genom de offentliga arbetsförmedlingarna.

Denna paragraf innehåller – i *första meningen* – en definition av arbetsföretag. Staten skall äga samtliga aktier i det aktiebolag som arbetsföretaget utgör. Vidare krävs det att det statsägda aktiebolagets bolagsordning innehåller bestämmelser om att bolagets syfte är att anställa arbetslösa och att sysselsätta dem genom att låta dem aktivt söka arbete eller delta i någon utbildning eller genom att hyra ut dem. Denna definition passar inte in på något statsägt aktiebolag som finns i dag. Meningen är att staten skall bilda eller på något annat sätt införskaffa särskilda aktiebolag och se till att bo-

lagsordningen i dessa passar in på definitionen. I avsnitt 2.11. berörs frågan om vilka bestämmelser som bolagsordningen i övrigt bör innehålla.

Utredningen lämnar inte något förslag rörande aktiebolagets firma.

Arbetsmarknadsstyrelsen bör ha ett ansvar för att ta fram nödvändiga mallar och handledningar för formaliafrågorna vid bildandet eller införskaffandet av aktiebolagen, se avsnitt 2.3.4.

I paragrafen har det också – i *andra meningen* – tagits in en bestämmelse om att det är länsarbetsnämnderna som förvaltar statens aktier i arbetsföretagen. Förvaltningen skall i första hand ske genom de lokala offentliga arbetsförmedlingarna.

Arbetsföretagets verksamhet

3 § Ett arbetsföretag får inte bedriva annan verksamhet än sådan som syftar till att
a) skaffa de anställda en annan anställning,
b) utbilda de anställda, eller
c) hyra ut arbetskraft.

I paragrafen ges bestämmelser om vilken verksamhet som ett arbetsföretag får bedriva. Med uthyrning av arbetskraft avses, enligt 2 § lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet. Arbetsföretaget får inte bedriva någon egen tillverkning eller entreprenadverksamhet. I avsnitt 2.13. berörs hur frågor om kollektivavtal för arbetsföretagets verksamhet kan hanteras.

Den uthyrdes ställning hos inhyraren

4 § Anställda i ett arbetsföretag som hyrs ut skall inte anses som arbetstagare hos den som hyr in dem.

För att förtydliga och för att öka förutsebarheten har det i denna paragraf tagits in en uttrycklig bestämmelse som klargör att den som hyr in arbetskraft från ett arbetsföretag aldrig kan betraktas som arbetsgivare för den inhyrda personalen; det är i stället arbetsföretaget som är arbetsgivare. Bestämmelsen, som inte är avsedd att föranleda motsatsslut beträffande andra företags uthyrning av arbetskraft, har berörts i avsnitt 2.14.

Tillämpningen av annan lagstiftning

Under denna rubrik har samlats de undantag från och modifieringar av annan lagstiftning som skall gälla för arbetsföretaget, dess anställda och dess verksamhet. För skälen för den lagtekniska lösning som har valts hänvisas till avsnitt 3.

Anställningsskyddslagen

5 § Anställda i ett arbetsföretag är undantagna från tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anställningsavtalet mellan arbetsföretaget och den anställde gäller tills vidare, dock längst under sex månader. Anställningsavtalet kan sägas upp utan uppsägningstid. Avtalsvillkor som bryter mot detta är ogiltiga.

I *första stycket* finns det en bestämmelse som undantar de arbetsföretagsanställda från tillämpningen av anställningsskyddslagen.

Det *andra stycket* innehåller tvingande regler om vad som skall gälla enligt anställningsavtalen mellan arbetsföretaget och de anställda.

Anställningsavtalet skall gälla tills vidare, men det skall – utan uppsägning eller annan åtgärd – upphöra sedan det har löpt under en viss i avtalet angiven tid som får vara längst sex månader. Detta innebär att anställningstiden längst kan uppgå till sex månader. Skulle arbetsförmedlingen – med åberopande av särskilda skäl – i samband med anställningstidens utgång åter anvisa den anställde till arbetsföretaget, får ett nytt anställningsavtal träffas.

Att anställningsavtalet skall gälla tills vidare innebär att uppsägningsrätten i princip är fri på samma sätt som var fallet före ikraftträdandet av 1974 års anställningsskyddslag med dess generella krav på saklig grund för en arbetsgivares uppsägning.[34] Uppsägning kan ske när som helst under anställningstiden, och av denna paragraf framgår att någon särskild uppsägningstid inte behöver iakttas. Det nu sagda innebär att anställningsavtalet genom uppsägning i princip kan bringas att upphöra omedelbart när som helst under anställningstiden.

Av sista meningen framgår att avtal, såväl kollektivavtal som enskilda anställningsavtal, som föreskriver andra villkor än vad som nu har sagts är ogiltiga. Det är alltså inte möjligt att med giltig verkan genom avtal t.ex. inskränka den fria uppsägningsrätten eller föreskriva att en viss uppsägningstid skall iakttas.

Semesterlagen

6 § Anställda i ett arbetsföretag har inte rätt till semesterlön eller semesterersättning enligt semesterlagen (1977:480).

Denna paragraf undantar de arbetsföretagsanställda från rätt till semesterlön eller semesterersättning enligt semesterlagen. Bestämmelsen har berörts i avsnitt 2.9.2.4. Det är tillåtet att i kollektivavtal komma överens om

34 Se t.ex. AD 1967 nr 17 och uttalanden i AD 1976 nr 33.

att semesterlön eller semesterersättning skall betalas till den som är anställd i ett arbetsföretag.

Sjuklönelagen

7 § Lagen (1991:1047) om sjuklön skall inte tillämpas på anställda i ett arbetsföretag.

Paragrafen undantar de arbetsföretagsanställda från tillämpningen av sjuklönelagen. Den som är anställd i ett arbetsföretag har alltså inte rätt till någon ersättning från arbetsföretaget vid frånvaro på grund av sjukdom. Däremot kan det finnas en rätt till sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, se 10 § nedan.

Lagstiftningen om kontantstöd vid arbetslöshet

8 § När lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd skall tillämpas, skall anställda i ett arbetsföretag anses vara arbetslösa och anmälda som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen. När man skall bedöma, om den som är eller har varit anställd i ett arbetsföretag uppfyller arbetsvillkoret enligt dessa lagar, skall dock anställningstiden i arbetsföretaget jämställas med förvärvsarbetstid. Dagpenning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring betalas till den som har uppfyllt arbetsvillkoret huvudsakligen genom anställning i ett arbetsföretag med det belopp som regeringen fastställer.

Ersättning får betalas för hela anställningstiden till anställda i ett arbetsföretag trots bestämmelserna om ersättningsperiodens längd i lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om kontant arbetsmarknadsstöd.

Bestämmelserna i 20 § sista stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring skall inte tillämpas på den ersättning som anställda i ett arbetsföretag får från företaget på grund av anställningen.

Att en anställd i ett arbetsföretag utan giltig anledning har föranlett att anställningen upphör genom uppsägning skall anses vara grund för av-

stängning från rätt till ersättning vid tillämpningen av lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om kontant arbetsmarknadsstöd. Detta skall också gälla när någon som av den offentliga arbetsförmedlingen har anvisats anställning i ett arbetsföretag utan giltig anledning vägrar att ta anställningen.

Ett arbetsföretag skall till arbetslöshetskassa och länsarbetsnämnd lämna de uppgifter som behövs för att rätt ersättning skall kunna betalas ut till den som är eller har varit anställd i arbetsföretaget.

Paragrafen tar upp de justeringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om kontant arbetsmarknadsstöd som behövs beträffande den som är eller har varit anställd i ett arbetsföretag. Denna paragraf innebär således att vissa ingrepp görs i de nämnda lagarna. Men det är alltså t.ex. vid dagpenning fortfarande fråga om att – med de justeringar som framgår av denna paragraf – tillämpa lagen om arbetslöshetsförsäkring (jämför t.ex. 39 § lagen om arbetslöshetsförsäkring, där det talas om ersättning "i enlighet med bestämmelserna i denna lag"). I fråga om skälen för den valda lagtekniska lösningen hänvisas till avsnitt 3.

I *första stycket* finns, i *första meningen*, den grundläggande regeln om att den som är anställd i ett arbetsföretag skall anses som arbetslös vid tillämpningen av lagarna.

Kravet i lagarna på att den arbetslöse skall omedelbart stå till arbetsmarknadens förfogande för att få ersättning gäller även den som är anställd i ett arbetsföretag. I den mån den arbetsföretagsanställde uteblir från sin anställning eller har ledigt från den finns det alltså inte någon rätt till ersättning enligt lagarna; arbetsföretaget är, enligt sista stycket i paragrafen, skyldigt att lämna den som beslutar om ersättningen sådana uppgifter om bl.a. frånvaro att rätt ersättning kan betalas ut.

Regeln om att den arbetsföretagsanställde skall betraktas som arbetslös har också betydelse för bedömningen om han har rätt till inträde i en arbetslöshetskassa. Någon sådan rätt finns alltså inte på grund av anställningen i arbetsföretaget.

I *andra meningen i det första stycket* finns det ett undantag från huvudregeln om att den arbetsföretagsanställde skall anses som arbetslös. Det

gäller vid bedömningen av det s.k. arbetsvillkoret enligt lagarna. Anställningstiden i arbetsföretaget skall därvid jämställas med sådan tid under vilken förvärvsarbete har utförts. För den som härigenom har uppfyllt arbetsvillkoret huvudsakligen genom anställningen i arbetsföretaget fastställs, enligt *tredje meningen*, dagpenning till det belopp som regeringen bestämmer.[35]

Genom anställningen uppfyller den arbetsföretagsanställde alltså arbetsvillkoret samtidigt som dagpenning eller kontant arbetsmarknadsstöd betalas. Det kan därför inträffa att ersättningsperioden går till ända utan att den arbetsföretagsanställde, genom anställningen i arbetsföretaget eller på något annat sätt, har hunnit uppfylla arbetsvillkoret. Denna situation behandlas i det *andra stycket*. Enligt bestämmelsen i det stycket skall dagpenning eller kontant arbetsmarknadsstöd nämligen betalas för hela anställningstiden utan hinder av bestämmelserna om ersättningsperiodens längd. För den som är anställd i ett arbetsföretag när en ersättningsperiod löper ut bedöms alltså vid den tidpunkten om arbetsvillkoret för en ny period är uppfyllt. Är detta fallet, börjar den nya perioden genast att löpa. Men skulle arbetsvillkoret då inte vara uppfyllt, får – enligt andra stycket – fortsatt ersättning ändå betalas för hela den resterande anställningstiden. När anställningen har upphört får det – på nytt – bedömas om arbetsvillkoret för en ny ersättningsperiod då är uppfyllt.

Enligt 20 § sista stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring avräknas från dagpenningen fortlöpande ersättning från annan än arbetslöshetskassa med anledning av arbetslöshet. I det *tredje stycket* finns en uttrycklig regel om att denna bestämmelse inte skall tillämpas beträffande den ersättning som en anställd i ett arbetsföretag får från företaget på grund av anställningen. Den anställde får alltså behålla dagpenningen ograverad trots att han kan få viss ersättning från arbetsföretaget (när han utför arbete såsom uthyrd eller för arbetsföretagets egen räkning).

I *fjärde stycket* görs en komplettering av de grunder för avstängning från ersättning som finns enligt lagarna.

---

35 Jämför vad som gäller enligt 20 § fjärde stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring beträffande den som har uppfyllt arbetsvillkoret huvudsakligen genom arbetsmarknadsutbildning eller yrkesinriktad rehabilitering för vilken statligt utbildningsbidrag har betalats.

Den som efter anvisning utan giltig anledning vägrar att ta anställning i ett arbetsföretag kan avstängas (jämför 12 § förordningen [1987:405] om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten rörande länsarbetsnämndens skyldighet att i sådant fall underrätta behörig instans).

Också den som utan giltig anledning föranleder att hans arbetsföretagsanställning upphör genom uppsägning kan avstängas. Det är här bara det fallet att anställningen har upphört genom uppsägning som avses. Har anställningen upphört därför att anställningstiden, som får vara under längst sex månader, har löpt ut, kommer givetvis inte avstängning i fråga. Såväl uppsägning från arbetsföretagets som den anställdes sida avses med avstängningsregeln. För avstängning krävs att den anställde har föranlett uppsägningen och att detta har skett utan giltig anledning. Sker uppsägning därför att arbetsföretaget skall läggas ned eller därför att det har kommit fram att den anställde har utbildningsbehov eller arbetshandikapp, som inte kan klaras av inom arbetsföretagets ram, kommer avstängning alltså inte i fråga.

Det *femte stycket* reglerar arbetsföretagets skyldighet att lämna uppgifter till arbetslöshetskassa och länsarbetsnämnd, dvs. de organ som i första hand beslutar om ersättning enligt lagen om arbetslöshetsersättning och lagen om kontant arbetsmarknadsstöd. Skyldigheten omfattar de uppgifter som behövs för att rätt ersättning enligt de nämnda lagarna skall kunna betalas ut, t.ex. uppgift om frånvaro och om uppsägning från anställningen.

Bestämmelser om stöd till arbetsgivare som anställer en arbetslös

9 § Vid tillämpningen av författningsbestämmelser om stöd till arbetsgivare som anställer en arbetslös skall en anställning i ett arbetsföretag jämställas med arbetslöshet.

Denna paragraf syftar till att jämställa arbetsföretagsanställda med arbetslösa vid tillämpningen av författningsregler om olika stödformer vid anställning. Den som anställer en anställd i ett arbetsföretag kan alltså få stöd på samma villkor och under samma förutsättningar som om den han anställer hade varit arbetslös.

Lagen om allmän försäkring

***10 §** När lagen (1962:381) om allmän försäkring skall tillämpas på anställda i ett arbetsföretag gäller följande:*

a) Vid beräkningen av sjukpenninggrundande inkomst skall man bortse från anställningen i arbetsföretaget och den ersättning som företaget betalar ut.

b) Villkoren i 3 kap. 10 c § första stycket 1 lagen om allmän försäkring skall anses uppfyllda under anställningstiden.

En allmän försäkringskassa får lämna stöd till arbetsföretag.

Reglerna i *första stycket* innebär att den arbetsföretagsanställde i princip kommer att jämställas med den som är arbetslös vid tillämpning av lagen om allmän försäkring, dock att ersättningen från arbetsföretaget, på vilken socialavgifter och allmänna egenavgifter skall betalas, i förekommande fall kommer att vara pensionsgrundande.

Avsikten är att den sjukpenninggrundande inkomsten inte skall ändras vare sig nedåt eller uppåt på grund av anställningen i arbetsföretaget eller den ersättning som utgår från arbetsföretaget. Ersättningen från arbetsföretaget skall inte påverka den sjukpenninggrundande inkomsten. Den arbetsföretagsanställde skall alltså ha rätt till samma sjukpenninggrundande inkomst som han skulle ha haft om han hade fortsatt att vara arbetslös.[36]

Genom bestämmelsen om att villkoren i 3 kap. 10 c § första stycket 1 lagen om allmän försäkring skall anses uppfyllda jämställs den arbetsföretagsanställde, som inte omfattas av sjuklönelagen (se 7 § ovan), med den som är arbetslös.

---

36 Jämför 3 § första stycket 3 Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1981:5) om sjukpenninggrundande inkomst. Se också, beträffande sjukpenning, SOU 1993:52 s. 315 och bilaga 2, s. 22 ff. och Riksförsäkringsverkets allmänna råd 1990:5 s. 20 och 43 samt, beträffande tillfällig föräldrapenning, Riksförsäkringsverkets allmänna råd 1993:10 s. 23, jämför FÖD 1986:14.

Bestämmelsen i det *andra stycket* klargör att en allmän försäkringskassa får på olika sätt lämna stöd till arbetsföretag.[37]

Kommunallagen

11 § En kommun får trots kommunallagen (1991:900) lämna stöd till arbetsföretag.

Regeln i denna paragraf klargör att en kommun på olika sätt får lämna stöd till arbetsföretag utan att bestämmelserna i kommunallagen hindrar det.

Inbetalning av pengar till staten

12 § Av den betalning som ett arbetsföretag fått för uthyrning av arbetskraft skall företaget betala in till staten ett belopp som svarar mot vad de uthyrda arbetstagarna under uthyrningstiden har fått enligt lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring eller lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd.

Denna paragraf innehåller en regel om skyldighet för arbetsföretag att till staten betala in en del av den kontanta ersättning som företaget har tagit emot från annan för uthyrning av arbetskraft. Det belopp som skall betalas in skall svara mot vad som för uthyrningstiden har betalats i kontantstöd vid arbetslöshet till de arbetstagare som har hyrts ut. De verkställighetsföreskrifter som behövs för tillämpningen av denna regel kan meddelas av regeringen genom förordning, varvid regeringen kan överlåta åt lämplig myndighet att meddela sådana föreskrifter.[38]

Ett lagstiftningstekniskt alternativ till den föreslagna lagbestämmelsen vore att i lagen bara ta in ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet

---

37 Jämför 18 kap. 5 § lagen om allmän försäkring.
38 8 kap. 13 § regeringsformen.

som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om den offentliga avgift för arbetsföretag som avses.[39]

Att det har getts särskilda författningsregler om ett slags offentlig avgift för arbetsföretagets inbetalning av pengar till staten, dvs. aktieägaren, för bl.a. med sig att reglerna i aktiebolagslagen (1975:1385) om utbetalning av ett aktiebolags pengar till aktieägarna inte behöver iakttas.

Av vad som anförs i avsnitt 2.12. framgår att utredningen i första hand förordar att någon regel om inbetalning av pengar till staten inte införs. Av det nämnda avsnittet framgår också anledningen till att utredningen trots detta lämnar förslag till utformningen av en sådan regel.

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den ... och gäller till den .... Lagen gäller dock även därefter i fråga om förhållanden som avser tiden dessförinnan.

Utredningen har inte ansett att det ankommer på den att lämna förslag till vilket datum den lagstiftning som behövs för att inrätta arbetsföretag bör träda i kraft.

Som anförs i avsnitt 3. bör lagen om arbetsföretag vara tidsbegränsad och gälla under förslagsvis tre år.

---

39 8 kap. 9 § andra stycket regeringsformen.

KUNGL. BIBLIOTEKET STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1995

Kronologisk förteckning

1. Ett renodlat näringsförbud. N.
2. Arbetsföretag – En ny möjlighet för arbetslösa. A.

Statens offentliga utredningar 1995

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsföretag – En ny möjlighet för arbetslösa. [2]

Näringsdepartementet
Ett renodlat näringsförbud. [1]