

Arbetsmarknadsdepartementet  
a.remissvar@regeringskansliet.se

## Remissyttrande

### En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:17

*Kompetensföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom rekrytering, omställning och bemanning. Vår främsta uppgift är att säkerställa en fortsatt väl fungerande och expanderande bransch för kompetensföretag i Sverige på en föränderlig arbetsmarknad. Kompetensföretagen har tagit del av departementspromemorian och lämnar följande synpunkter.*

#### Allmänna synpunkter

Kompetensföretagen välkomnar utredningens syfte; att föreslå de lagändringar som behövs för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gäller anställningsskydd. Kompetensföretagen vill framföra synpunkter med fokus på de beskrivningar som görs av branschen och utredningens konsekvensanalys. Därtill lämnas förslag på smärre justeringar för att minska den administrativa bördan. I övrigt ansluter sig Kompetensföretagen till det remissvar som avgivits av Föreningen Svenskt Näringsliv.

#### Angående fakta om bemanningsbranschen

För att sätta vårt remissvar i sitt sammanhang inleds nedan med fakta om bemanningsbranschen.

De bemanningsföretag som organiseras genom Kompetensföretagen utgör en välreglerad bransch och erbjuder goda villkor till sina anställda. Konsulterna omfattas av kollektivavtal, tjänstepension och försäkringar. På LO-området sätts lönerna efter det genomsnittliga löneläget hos kundföretagen, vilket för de flesta innebär en högre lön än vad de fått om de varit direktanställda hos kunden.

Kompetensföretagen mäter genom medlemsföretagen hur många personer som någon gång under året passerar genom branschen. För 2019 uppgick denna siffra till 190 900 personer. Eftersom bemanningsbranschen stöttar verksamheter i upp- och nedgång fungerar den ofta som en språngbräda in på arbetsmarknaden och ger den första raden på cv:t. Många konsulter går sedan vidare till arbete i kundföretaget.

Branschen står för två procent av sysselsättningen för befolkningen som helhet och är en viktig källa till sysselsättning för utrikesfödda och unga. Utrikesfödda utgör 20 procent av alla sysselsatta i ekonomin men 28 procent av de sysselsatta i Kompetensbranschen. För unga blir branschens roll i inkluderingen på arbetsmarknaden ännu tydligare. Unga utgör

10 procent av arbetsmarknaden, men hela 24 procent av bemanningsbranschen. Även för dem som vill förlänga sin tid på arbetsmarknaden är bemanningsbranschen viktig, då många äldre finner sysselsättning som konsulter.

### **Angående 24-månadersregeln (10.1.2 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning)**

*En förbättrad möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretaget*

Bemanningsbranschen är strikt reglerad. Inom ramen för bemanningsbranschens kollektivavtal finns mycket begränsade möjligheter att visstidsanställa och möjligheten till allmän visstid saknas helt i de dominerande kollektivavtalen. Kollektivavtalen garanterar likvärdiga villkor och ger i många fall bättre anställningsvillkor än för kundföretagets medarbetare. Konsulter på längre uppdrag är typiskt sett tillsvidareanställda av bemanningsföretaget. För anställda på LO-avtalet är deltidsanställning endast möjlig efter överenskommelse med facklig motpart.

Mot bakgrund av ovanstående uppnås inte ökad anställningstrygghet för konsulten genom att låta anställningen övergå till kundföretaget. I praktiken skulle en sådan reglering innebära att konsulten går från en tillsvidareanställning till en annan. Effekten för konsulterna blir ett arbetsgivarbyte med försämrade anställningstrygghet i form av förlorad anställningstid, vilket medför en sämre plats i turordningen. I många fall innebär bytet även sänkt löneläge. I de fall konsulten har parallella uppdrag kan det även innebära att denne erbjuds en deltidsanställning hos kunden istället för fortsatt heltidsanställning i bemanningsföretaget.

Det är på dagens arbetsmarknad mycket vanligt förekommande att utföra sitt arbete hos kund, även i långa perioder. Det förekommer till exempel inom konsultverksamhet i stort, inom städbranschen, säkerhetsbranschen, facility management etc. Att utföra sitt arbete hos kund har blivit en naturlig del av det moderna arbetslivet.

Självklart har arbetstagare inom kompetensbranschen lika möjligheter att engagera sig fackligt som arbetstagare på den övriga arbetsmarknaden. Konsulterna organiserar sig fackligt i en grad som motsvarar arbetsmarknaden i övrigt. Däremot ställer den moderna arbetsmarknaden nya krav på den lokala fackliga organisationen i takt med den. Ett jobb är inte längre en plats att gå till utan ett arbete att utföra.

*Anställningen i bemanningsföretaget bör upphöra utan uppsägning*

Konsulter på längre uppdrag, i synnerhet efter 24 månader hos samma kund, är typiskt sett tillsvidareanställda av bemanningsföretaget. En sådan tillsvidareanställning kan när som helst avslutas av den anställde efter sedvanlig uppsägningstid. Uppsägningstider i anställningsförhållanden tillämpas för att båda parter ska få en möjlighet att anpassa sig till den nya situationen. Att då införa en regel där anställningsförhållandet upphör utan uppsägning eller annan form av underrättelse strider mot den ordning som i övrigt gäller på arbetsmarknaden. Det är också ett kraftigt ingrepp i bemanningsföretagets möjlighet att organisera och råda över sin personal.

Mot bakgrund av att heltid ofta är norm inom bemanning förekommer det att konsulter utför parallella uppdrag för att komma upp i ett heltidsmått. I den situationen drabbar en övergång, utan uppsägnings- eller varselstid, även andra uppdrag och kundföretag som konsulten är utbokad till. Att bemanningsföretaget i sådana fall inte får möjlighet att planera om och upprätthålla sitt åtagande till andra kunder visar på en orimlighet i regleringen. För konsulten innebär dessutom regleringen att ett kundföretags anställningserbjudande sannolikt kommer motsvara befintligt deltidsuppdrag. Alternativen som konsulten då ställs inför är att endera acceptera en deltidsanställning hos kundföretaget, med resultat att anställningen i bemanningsföretaget samtidigt upphör, eller kvarstå i en heltidsanställning.

### *Tidsfrist för anställningserbjudande eller betalning*

Enligt lagförslaget ska en tidsfrist om en månad tillämpas. Det innebär att kundföretaget efter att konsulten uppnått 24 månader har en månad på sig för att bestämma om det vill lämna ett anställningserbjudande eller betala den angivna ersättningen på två månadslöner. Det kan framstå som en rimlig tidsperiod för kundföretaget att fatta beslut i frågan, men om betalningen samtidigt ska erläggas inom samma tidsperiod så behöver beslut om betalning tas mycket tidigare. Det företag som väljer att fortsätta konsultrelationen i stället för att anställa har att fastställa rätt månadslön och sedan genomföra betalningen enligt gängse rutiner. Det hade varit rimligt att kundföretaget inom månadsfristen lämnar antingen anställningserbjudande eller besked om betalning. I det fall kundföretaget väljer betalning ska den ske senast under nästkommande månad.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras – särskilt om Dataskyddsförordningen*

Utifrån promemorians förslag behöver en stor mängd uppgifter om ett mycket stort antal personer behandlas för helt nya syften. En avvägning behöver då göras enligt proportionalitetsprincipen. Den kräver att regeln ska ange en, enligt utredningsförslaget, tydlig fördel för konsulten (tillsvidareanställning i kundföretaget) vilken ska uppväga den tillkommande nackdelen för kundföretaget (administrativ börda).

Kompetensbranschen förser cirka 190 000 konsulter med uppdrag per år. Med en 40-procentig personalomsättning tillkommer cirka 80 000 konsulter per år som också måste registreras. Cirka 16 procent av konsulterna har längre än 24 månaders uthyrning, men samtliga konsulter måste registreras från dag ett. Den stora databehandling som krävs för att en konsult ska gå från en tillsvidareanställning till en annan gör att man starkt kan ifrågasätta om förslaget är proportionerligt och därmed följer Dataskyddsförordningens utgångspunkt; att personuppgifter enbart får behandlas om behandlingen är nödvändig.

Mot bakgrund av Dataskyddsförordningen bör hanteringen av personuppgifter begränsas. Det skulle kunna ske genom att ange en minsta längd av uthyrning för att den ska räknas in i 24-månadersmättet. Ett sådant krav hade markant begränsat antalet registreringar till de för regleringen relevanta uthyrningarna.

### **Angående EU-rätten (11.4 Uthyrning av arbetstagare)**

Promemorian beskriver i vilka fall det är tillåtet att begränsa bemanningsbranschen i enlighet med bemanningsdirektivet. Promemorian tar däremot inte hänsyn till den tillkommande administrativa bördan med att hantera och registrera samtliga konsulter. Den tar heller inte hänsyn till att 24-månadersregeln leder till en osäkerhet för bemanningsföretag vad gäller personalplaneringen. En konsult kan ha haft uppdrag på det aktuella kundföretaget via ett annat bemanningsföretag, vilket reducerar den möjliga tiden för uthyrning. Dessa två faktorer utgör indirekta hinder mot att bedriva bemanningsverksamhet. Kompetensföretagen anser därför att det i det kommande beredningsarbetet behöver utredas huruvida detta strider mot bemanningsdirektivet.

### **Angående konsekvenser (13.2 Uthyrning av arbetstagare)**

#### *Kostnadseffekter för kundföretagen*

Det finns ett antal effekter i förslaget som kommer att medföra betydande kostnader för företag som hyr in personal. Nedan beskrivs de tillkommande administrativa kostnaderna och risken för ökad personalomsättning. Dessa kostnader är inte de enda som kan uppstå till följd av det förändrade regelverket. Exempelvis uppstår merkostnader för eventuella tvister med anledning av de nya reglerna.

#### *Administrativa kostnader*

En effekt av de föreslagna reglerna är att uppgifter om konsulternas arbetstid måste dokumenteras och lagras och att sådana uppgifter måste finnas tillgängliga för kundföretagen. Detta identifieras i promemorian:

För kundföretagen kan förslaget föranleda administrativa kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information om den sammanlagda placeringstiden för inhyrda arbetstagare.

Det anges dock att dessa kostnader förväntas bli "marginella". Vad denna slutsats grundar sig på är oklart eftersom inga försök att kvantifiera kostnadernas storlek redovisas.

Kundföretagen måste till följd av det nya regelverket vid varje givet tillfälle känna till när skyldigheten att erbjuda konsulten anställning inträder. Detta blir än mer tydligt om man beaktar att det tidsfönster på 36 månader som nämns i överenskommelsen de facto kan innebära att skyldigheten att anställa inträder även om konsulten inte har arbetat på företaget i 24 månader under en och samma sammanhållna period (exempelvis 12 månader år 1 och 12 månader år 3). Den enda säkra lösningen på detta är att kundföretaget dokumenterar den effektiva arbetstiden för varje enskild konsult. Om en konsult exempelvis hyrs ut till samma kund av olika bemanningsföretag inom loppet av 36 månader finns inga möjligheter för bemanningsföretaget att bistå kundföretaget med adekvat information, och under alla omständigheter föranleder de nya reglerna ökad administration.

Kostnaderna för att dokumentera vilka arbetstagare som finns på arbetsplatsen har undersökts för andra branscher som omfattas av formella krav på att föra personalliggare. Dessa branscher omfattar bland annat restauranger, frisörer, bygg- och anläggningsverksamhet och tvätterier. Exempelvis har Tillväxtverket skattat de löpande kostnaderna för att föra personalliggare inom byggsektorn till 800 miljoner kronor årligen. En genomgång av kostnadsestimat som gjorts för dessa branscher i tidigare utredningar ger en merkostnad på motsvarande drygt 2 000 kronor per arbetstagare. I företag som huvudsakligen sysslar med personaluthyrning (SNI-kod 78.2) fanns det år 2019 drygt 74 000 förvärvsarbetande. Det antas här att 90 procent av dessa utgörs av konsulter medan resterande 10 procent utgörs av stödfunktioner såsom ekonomi, personaladministration, chefer, jurister med mera. Detta ger, om man extrapolerar kostnadsestimatet från de andra branscherna, en total merkostnad på 140 miljoner kronor per år för kundföretagen.

### ***Kostnader för ökad personalomsättning***

Ett företag som hyr in personal istället för att anställa gör det på goda grunder. Det kan handla om osäkerhet inför framtida efterfrågan, behov av extrahjälp under en produktionstopp eller avsaknad av tid för att rekrytera. En risk med att göra långa konsultuppdrag mindre attraktiva är att det skapar incitament för kundföretag till ökad personalomsättning och kortare uppdrag.

I de fall den genomsnittliga uppdragstiden sjunker med två månader kan man utifrån löner, antal arbetade timmar, kostnad för inhyrning och branschomsättning beräkna kostnaden för ökad personalomsättning. Det skulle då krävas närmare 16 000 fler (och genomsnittligt kortare) uppdrag för att uppnå samma effekt som tidigare, sett till antal köpta timmar. Multiplicerat med startkostnaden per uppdrag ger detta en total merkostnad för kundföretagen som uppgår till 540 miljoner kronor om året.

Risken är dock att regleringen får andra kostsamma effekter. Enligt en företagsundersökning genomförd av Svenskt Näringsliv om hur företagen skulle agera om möjligheten att hyra in konsulter begränsades svarade 70 procent att belastningen för den ordinarie personalen skulle öka genom till exempel övertid. 15 procent svarade att det är "mycket sannolikt" att de skulle behöva tacka nej till ordrar och beställningar om möjligheten att hyra in konsulter via bemanningsföretag begränsades. Ytterligare 26 procent uppger att det är "ganska sannolikt" att de skulle behöva tacka nej till ordrar och beställningar. Sammanlagt är det alltså 41 procent av företagen som anlitar konsulter som tror att de skulle behöva skära i produktionen om det blev svårare att anlita konsulter.

## Avslutande kommentarer

I Sverige garanterar Kompetensföretagens kollektivavtal likvärdiga villkor för konsulterna jämfört med arbetstagare som är direktanställda av kundföretagen. Kollektivavtalen ger i vissa fall bättre anställningsvillkor än för kundföretagets egen personal, till exempel vad gäller lön och inflytande över arbetstidsförläggningen. Konsekvenser av det föreslagna bytet från en tillsvidareanställning till en annan är försämrade anställningstrygghet i form av förlorad anställningstid, vilket ger en sämre plats i turordningen i en uppsägningsituation.

Regleringen riskerar att förändra kundernas beteende mot kortare uppdrag. Den svenska bemanningsmodellen erbjuder tillsvidareanställning och lön mellan uppdrag, och en viktig förutsättning för dessa goda villkor har varit just längre uppdrag. Kundföretagens kompetensbehov riskerar att istället lösas via andra, mindre välreglerade medarbetaralternativ eller leda till en minskad produktion.

Kompetensföretagen anser dessutom att det i det kommande beredningsarbetet behöver utredas vidare huruvida någon av delarna i förslaget utgör indirekt hinder mot bemanningsverksamhet och därmed strider mot bemanningsdirektivet.

Det bör även utredas om det är förenligt med dataskyddsförordningen och då särskilt proportionalitetsprincipen att införa en regel som med sin utformning ställer krav på en så pass omfattande registrering av personuppgifter. Kompetensföretagen föreslår att regleringen kompletteras genom att ange en minsta längd av uthyrning för att räknas in i 24-månadersmåtten. Ett sådant krav hade markant begränsat antalet registreringar till de för regleringen relevanta uthyrningarna.

Vidare hade det varit rimligt att ett kundföretag inom en månad har att lämna ett anställningserbjudande eller besked om betalning och att denna ska vara erlagd senast under nästkommande månad.

Dessa förslag på smärre justeringar skulle avsevärt underlätta administrationen för berörda företag.

Kompetensföretagen menar att den föreslagna regleringen är mycket administrativt betungande, har negativa effekter på arbetsmarknadens funktionssätt och att den, som vi tidigare visat på, i många fall leder till en sämre anställningstrygghet.

Stockholm den 15 september 2021

Patrik Eidfelt  
Förbundsdirektör Kompetensföretagen