



**Påverka
och förhandla
om inhyrning**

**En handledning för förtroendevalda
och ombudsmän**

Inledning	4
Bakgrund	5
Fackligt värde för alla	6
Under förhandling	6
Information enligt 19 § MBL	
Förhandling enligt 11 § MBL	
Checklista 11 § MBL	
Entreprenad eller inhyrning av personal?	8
Typiskt för entreprenad	
Typiskt för bemanning	
Lokal överenskommelse om inhyrning	9
Förhandling enligt 38 § MBL	12
Checklista 38 § MBL	
Facklig vetorätt enligt 39 § MBL	14
Om arbetsgivaren inte förhandlar	15
Förhandling	
Checklista 10 § MBL framställan om förhandling	
Checklista 10 § MBL protokoll	
Bilaga 1 – Mall	
Framställan om förhandling enligt 10 § MBL	18
Bilaga 2 – Mall	
Protokoll vid lokal förhandling	19



Inledning

Våra viktigaste uppgifter som fackliga organisationer är att organisera medlemmar, företräda medlemmarnas intressen och att säkerställa bra arbetsvillkor på arbetsmarknaden. Självklart ska även anställda och medlemmar inom konsult- och bemanningsbolag ha lika rätt till det fackliga stödet.

I den här handledningen finns tips för att du som förtroendevald eller ombudsman ska kunna påverka beslut om inhyrning av personal. På grund av de särskilda risker som finns vid entreprenad och inhyrning av arbetskraft har lagstiftaren gett de fackliga organisationerna ett särskilt inflytande över dessa beslut. Detta regleras i 38–40 §§ medbestämmandelagen (MBL) och är ett inflytande som går längre än de allmänna reglerna om primär förhandlingsrätt som finns i 11 § MBL.

Handledningen är framtagen i samarbete mellan GS, IF Metall, Livs, Unionen och Sveriges Ingenjörer – de fem fackförbunden som representeras inom Industriavtalet och som ingår i Facken inom industrin.

Bakgrund

Allt fler arbetsuppgifter läggs ut på konsult- och bemanningsbolag, vilket behöver hanteras på ett sätt som ger våra medlemmar ett så bra inflytande över sin arbetsituation som möjligt. Tillåter vi att inhyrd personal och konsulter har sämre arbetsmiljö eller villkor gör vi det mer fördelaktigt för företaget att inte behålla egen personal.

Förutsättningar för lokalt fackligt inflytandet riskerar dessutom att minska när det är svårt för klubbarna att samla alla medlemmar på arbetsplatsen, eftersom alla inte är anställda hos samma arbetsgivare.

Kollektivavtalen för arbetare och tjänstemän i bemanningsbranschen har olika konstruktion. En kärnfråga i samtliga avtal är dock att motverka att arbetsgivaren utnyttjar inhyrd arbetskraft för att dumpa löner och arbetsvillkor. I LO:s bemanningsavtal finns dessutom en regel om genomsnittligt förtjänstläge (GFL). Regeln innebär att den inhyrde ska ha den snittlön som anställda i en jämförbar grupp tjänar, inklusive arbetstidsförkortning samt prestationsbonus.

Arbetsgivarens skyldighet att förhandla

Den arbetsgivare som vill hyra in extern arbetskraft eller lägga ut arbetsuppgifter på entreprenad har enligt 38 § MBL en skyldighet att förhandla gentemot den fackliga organisation med vilken man är bunden av kollektivavtal. Frågan om arbetsgivaren över huvud taget ska använda extern arbetskraft, i stället för att utföra arbetet med egna anställda eller i egen regi, ska förhandlas enligt 11 § MBL.

Den fackliga organisationen ska i dessa förhandlingar få reda på i vilken omfattning och i vilka former entreprenad eller inhyrning sker samt att anställnings- och arbetsvillkor för dessa arbetstagare är godtagbara. Arbetsgivaren har därför en skyldighet att självmant lämna den information om entreprenaden och inhyrningen som de fackliga organisationerna behöver för att ta ställning i frågan.

De fackliga organisationerna kan ställa villkor för

- en entreprenad och kräva insyn i entreprenörens verksamhet
- att entreprenören inte får anlita underentreprenörer utan godkännande från den fackliga organisationen.

Arbetsgivare som fattar beslut i frågor om entreprenad eller inhyrning utan att först förhandla med de fackliga organisationerna riskerar att få betala skadestånd. I särskilda fall har de fackliga organisationerna möjlighet att enligt 39 § MBL på central nivå lägga veto avseende den tänkta inhyrningen eller entreprenaden.

Fackligt samarbete ger styrka

Det är avgörande att Facken inom industrin samarbetar mot arbetsgivares missbruk av entreprenad eller inhyrning av arbetskraft. Vi vill inte ha en osäker arbetsmarknad där arbetsgivare kan dumpa löner eller i övrigt försämma arbetsvillkor.

Samarbete mellan de olika facken på arbetsplatsen kan många gånger vara en framgångsrik väg för att nå inflytande i dessa frågor. Går det att ha en gemensam hållning gentemot arbetsgivaren är det en styrka.

Fackligt värde för alla

Diskutera hur ni lokalt kan få inhyrd personal att känna tillhörighet till arbetsplatsen. Hur kan ni ge facklig information om och introduktion i medlemskapets värde?

Kom ihåg att ställa frågan om fackligt medlemskap. På så vis ger ni er själva en bättre möjlighet att organisera alla på arbetsplatsen och stärka både den anställda och den fackliga organisationen.

Under förhandling

Information enligt 19 § MBL

Enligt 19 § MBL ska en arbetsgivare fortlöpande lämna information till den fackliga organisationen, vilket i praktiken sker direkt till klubben på arbetsplatsen. Information ska ges om företaget har planer på att anlita extern arbetskraft, underentreprenör eller underkonsult. Klubben kan fråga efter utredningar och särskilt be om att bli uppdaterad i frågan ur arbetsgivarens perspektiv. Genom ett centralt eller lokalt utvecklingsavtal/samverkansavtal, alternativt medbestämmandeavtal, kan klubben få ytterligare rättigheter till information.

Förhandling enligt 11 § MBL

Enligt 11 § MBL ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla innan beslut om viktigare förändring av verksamheten sker. Detta innebär att arbetsgivaren ska förhandla frågan om inhyrd personal eller entreprenad med den fackliga organisationen. Den fackliga organisationen har rätt till den information som behövs för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. I fråga om inhyrning är arbetsgivaren skyldig att precisera vilket arbete som inhyrningen avser. Det är viktigt att detta dokumenteras tydligt så att det senare inte går att ifrågasätta vilket arbete som avsågs. Preciseringsen av arbetet gäller både omfattningen av uppdraget och innehållet.

Om klubben bedömer att arbetsgivaren inte gett nödvändig information för att ta ställning till behovet av inhyrning ska klubben avsluta förhandlingen i oenighet. Det kan då bli aktuellt med en central förhandling. Det är viktigt att stämma av med avdelningen/regionen/förbundet innan den lokala förhandlingen avslutas, om klubben tycker att det finns behov av en central förhandling.

Om arbetsgivaren avslutar förhandlingen innan klubben har fått den information man frågat om, bör klubben överväga att påkalla en lokal tvisteförhandling för icke fullgjord skyldighet att förhandla. Vid sådan förhandling ska klubben yrka på skadestånd för brott mot MBL. Efter avslutad förhandling enligt 11 § MBL kan arbetsgivaren ensidigt fatta beslut om att börja ett anbudsförfarande för att hyra in arbetskraft. Innan avtal får tecknas behöver också förhandlingen enligt 38 § MBL vara genomförd.

C H E C K L I S T A

11 § MBL

Exempelfrågor vid en medbestämmandeförhandling avseende beslut om inhyrning av personal eller entreprenad.

Vid förhandlingen kan följande punkter behandlas:

1. Vilket är motivet till inhyrningen?
2. Vilka arbetsuppgifter ska konsult- eller bemanningsföretaget utföra?
3. Hur ser konsultandelen/antal bemanningsanställda ut på olika delar av bolaget och på bolaget som helhet?
4. Finns det några tillgängliga resurser på annat håll i bolaget?
5. Vilken period avser inhyrningen?
6. Vilket arbete ska levereras/utföras?
7. Om det föreligger ett varaktigt behov av tjänsten, finns då möjlighet att anställa egen personal för det jobb som ska utföras?
8. Vilka företag kan bli aktuella att anlita?
9. Har dessa företag kollektivavtal?
10. När ska risk- och konsekvensanalys göras? (Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2001:1 8 §)
11. Hur ska uppföljning av inhyrningen gå till mellan klubben och bolaget?

Entreprenad eller inhyrning av personal?

Arbetsgivarens skyldighet att förhandla enligt 11 § MBL gäller både upphandling av entreprenad och inhyrning av personal. I förhandlingen bör det göras klart om det är entreprenad eller inhyrning och det bör även framgå av förhandlingsprotokollet.

I praktiken finns det en gråzon av entreprenader som i realiteten närmar sig uthyrning av arbetskraft. Som vägledning för att avgöra vad som är vad, se punkterna nedan i en sammanvägd bedömning. Vid oklara fall hjälper avdelningen/regionen/förbundet till med tolkningen.

Typiskt för entreprenad

1. Ersättningen för arbetet är bestämd som en totalsumma.
2. Arbetet är beskrivet i avtalet.
3. Arbetets slutresultat är beskrivet i avtalet.
4. Entreprenören står för arbetsledningen.
5. Entreprenören håller med verktyg och material.
6. Entreprenören har det ekonomiska ansvaret om arbetet skulle bli misslyckat.
7. Entreprenören kan efter egen önskan byta ut dem som utför arbetet mot andra.
8. Entreprenören bestämmer själv hur många personer som ska utföra arbetet och kan tillfälligt utöka eller dra ner arbetsstyrkan.
9. Avtalet anger när arbetet ska vara slutfört men entreprenören bestämmer hur arbetet utförs.

Typiskt för inhyrning

1. Ersättningen är bestämd per timme eller annan tidsperiod.
2. Arbetet bestäms av inhyraren.
3. Arbetets resultat är inte beskrivet i avtalet.
4. Inhyraren står för arbetsledningen.
5. Inhyraren tillhandahåller verktyg och material.
6. Uthyraren har det ekonomiska ansvaret om den uthyrda arbetskraften inte har utlovad kompetens, men har annars inget ansvar om arbetet skulle bli misslyckat.
7. Inhyraren preciserar antingen vilka personer som hyrs in eller vilken kompetens de ska ha eller antalet medarbetare.
8. Uthyraren kan inte fritt disponera över den uthyrda arbetskraften utan denna står till inhyrarens förfogande. Om personalen ska bytas ut förutsätter detta en överenskommelse med inhyraren.
9. Om det inte finns tillräckligt med arbete måste inhyraren ändå betala för det antal personer som hyrts in.
10. Uthyraren tillhandahåller arbetskraften på angivna tider, vilka vanligen stämmer överens med de arbetstider som gäller inom inhyrarens verksamhet. Inhyraren bestämmer vilket arbete som ska utföras och när det ska vara färdigt.

Lokal överenskommelse om inhyrning

I samband med information enligt 19 § MBL eller förhandling enligt 11 § MBL kan frågan väckas om lokalt avtal om informations- och förhandlingsordning samt överenskommelse för anlitande av entreprenörer och/eller bemanningsföretag/konsulter. Här kan man till exempel komma överens om vilka företag arbetsgivaren kan anlita och till vilka arbeten.

Vid en lokal överenskommelse finns det ofta möjlighet att få arbetsgivaren att acceptera klubbens krav i utbyte mot att arbetsgivaren slipper förhandla varje gång inhyrning sker, så länge inhyrning av arbetskraft äger rum i enlighet med den överenskommelsen. Det är viktigt att det framgår tydligt i vilka situationer det ändå är påkallat att förhandling genomförs. Tänk på att överenskommelsen ska vara tidsbegränsad och uppsägningsbar.

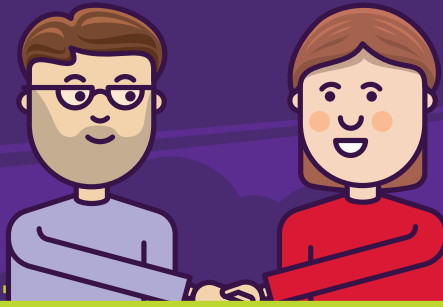
Bolagets verksamhetsmål och arbete med strategisk kompetensutveckling ska inte motverkas av att det tar in inhyrd personal i stället för att utveckla egen personal. Använd kollektivavtalets texter om kompetensutveckling och Utvecklingsavtalet för att stödja argumentationen. Det är en stor fördel om parterna kan vara överens om vilka typer av tjänster som alltid ska tillhöra grundbemanningen och få en gemensam syn på kompetensförsörjningen.

Om leverantörsföretaget saknar svenskt kollektivavtal ska det tecknas med berört förbund innan uthyrningen startar. I den lokala överenskommelsen bör det stå att inhyrd personal ska ha en lika god arbetsmiljö som den egna personalen. Detta kan gälla enformigt utformade arbetsuppgifter, bristande kompetensutveckling och dålig psykosocial arbetsmiljö. Det är också viktigt att det finns en skriftlig plan på hur arbetsmiljöansvaret fördelas mellan det inhyrande och det uthyrande företaget.

Medbestämmandelagen - MBL

- Ger dig rätt att förhandla om bemanning





Lokal överenskommelse om inhyrning eller entreprenad.



Arbetsgivaren ändrar sig och vill inte hyra in personal eller anlita entreprenad.

Vid oenighet:
central förhandling.

Vid oenighet:
central förhandling.

Veto enligt 39 § MBL.

inhyrning eller
entreprenad.

Förhandling enligt 38 § MBL

Om arbetsgivaren efter slutförd förhandling enligt 11 § MBL beslutar att påbörja upphandling av inhyrd arbetskraft i verksamheten är det viktigt att förhandlingen enligt 38 § MBL sker så snabbt som möjligt. I förhandlingen ska klubben få information och inflytande över de förhållanden som ska gälla för entreprenaden eller inhyrningen. Det är viktigt att ställa krav på att det anlitate bolaget har svenskt kollektivavtal.

Arbetsgivarens skyldighet att informera avser både uppgifter om den leverantör som arbetsgivaren har för avsikt att anlita och det arbete inhyrningen avser. Den fackliga organisationen ska under förhandlingen begära den information som behövs för att ta ställning till om ett visst företag kan godkännas.

Det finns undantag från skyldigheten att förhandla enligt 38 § MBL.

Vid entreprenad:

- När arbetet är av kortvarig och tillfällig natur. Observera att detta undantag inte kan åberopas om det handlar om återkommande kortvarigt arbete.
- När arbetet kräver sakkunskap som saknas i arbetsgivarens verksamhet.

Efter slutförda förhandlingar får arbetsgivaren ensidigt fatta beslut i frågan. Det finns ingen skyldighet att acceptera alla villkor klubben ställer, men det finns i allmänhet ett värde för arbetsgivaren att klubben godkänner en inhyrning. Om klubben bedömer att arbetsgivaren inte gett den information som behövs eller om klubben bedömer att företaget inte är en lämplig leverantör, ska klubben avsluta förhandlingen i oenighet. Det kan då bli aktuellt med en central förhandling. Det är viktigt att stämma av med avdelningen/regionen/förbundet innan den lokala förhandlingen avslutas, om klubben tycker att det finns behov av en central förhandling.

C H E C K L I S T A

38 § MBL

1. Har den tänkta konsulten/entreprenören kollektivavtal/hängavtal?
Vilket avtal i sådana fall?
2. Hur är löneläget, arbetstider, arbetsmiljön samt förutsättningar för lokalt fackligt arbete på företaget?
3. Finns en tydlig överenskommelse om hur ansvaret ska fördelas mellan uthyraren och inhyraren vad gäller introduktion på arbetsplatsen, instruktioner i arbetets bedrivande och eventuella hälsorisker, behov av skyddsutrustning och så vidare.
4. Sköts inbetalningar av arbetsgivaravgifter och skatter?
5. Om bolaget är ett bemanningsbolag: Är det auktoriserat av Bemanningsföretagens auktorisationsnämnd?

Facklig vetorätt enligt 39 § MBL

I vissa fall kan förbundet efter central förhandling lägga ett veto, dvs. blockera att arbetsgivaren vidtar den tilltänkta åtgärden, enligt 39 § MBL. Denna möjlighet finns om förbundet har välgrundad anledning att anta att inhyrningen medför att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden strider mot vad som är allmänt godtagbart inom parternas avtalsområde. Med lag avses här alla lagar som har bäring på förhållandena i arbetslivet, dvs. inte bara arbetsrättsliga lagar som arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen, utan också skatte-, socialförsäkrings- och utlänningslagen.

Vetot kan också användas om en arbetsgivare försöker upprätta en kedja av underleverantörer som hyr ut personal i flera led och att detta innebär ett åsidosättande av exempelvis skattelagstiftning.

Om det centrala förbundet lagt ett veto enligt 39 § MBL får arbetsgivaren inte verkställa beslutet. Sker det ändå, riskerar arbetsgivaren skadestånd.

Om arbetsgivaren inte förhandlar

Tidigare i materialet har redogjorts för vilken information klubben eller avdelningen/regionen har rätt till och vad en förhandling om inhyrning med mera bör innehålla.

Önskad utveckling är ökat inflytande för de lokala arbetstagarparterna för att säkra god arbetsmiljö och bra anställningsvillkor. Det är inte frivilligt för arbetsgivaren att förhandla med det kollektivavtalsbärande fackförbundet i samband med entreprenad och inhyrning av arbetskraft. För att reglerna ska följas behöver klubbar och avdelningar/regioner arbeta kontinuerligt med att bevaka efterlevnaden.

Förhandling

Om du som förtroendevald eller ombudsman vet med dig att företaget inte förhandlar frågor om inhyrning ska den fackliga organisationen agera genom en förhandlingsframställan innehållande ett yrkande om skadestånd för brott mot skyldighet att förhandla.

Om det inte sker ett pågående brott mot skyldigheten att förhandla men finns en ordning på företaget att inhyrningsfrågor inte förhandlas behöver den fackliga organisationen agera. I första hand genom att skriftligt meddela arbetsgivaren, eller i samband med protokollförd samverkan, påtala för arbetsgivaren att den lokala arbetstagarparten framöver vill ha inflytande och informeras på ett bättre sätt i frågor som rör inhyrning av arbetskraft.

Tänk på att en framställan om förhandling alltid bör vara skriftlig och att det tydligt ska framgå att förhandling begärs och i vilken fråga samt innehålla ett yrkande om skadestånd. Se bilaga 1 mall för framställan om förhandling 10 § MBL.

C H E C K L I S T A

10 § MBL framställan om förhandling

Att skriva en framställan om förhandling om brott mot MBL:

1. Gör en skriftlig daterad framställan om förhandling.
2. Säkerställ att framställan om förhandling skickas till rätt part.
3. Ange tydligt att förhandlingen gäller ett brott mot skyldigheten att förhandla i MBL.
4. Föreslå tid och datum för förhandlingen.
5. Se till att förhandlingsframställan innehåller yrkande om skadestånd.
6. Säkerställ att arbetsgivaren tagit emot framställan om förhandling.

I samband med förhandling ska protokoll föras. I bilaga 2 finns mall för protokoll vid lokal förhandling att använda i de fall klubben skriver protokoll. I de fall arbetsgivaren skriver protokollet kan mallen användas som checklista för vad som bör vara med i protokollet.

C H E C K L I S T A

10 § MBL protokoll

Detta behöver ett protokoll från förhandling om brott mot MBL innehålla:

1. Rubrik där det framgår att det är en tvisteförhandling.
2. Tidpunkt för förhandlingen.
3. Vilka som är parter och vilka som deltog i förhandlingen.
4. Vilken fråga som det förhandlas om, det vill säga brott mot MBL.
5. Att klubben har påkallat förhandling.
6. Vad klubben har anfört i förhandlingen.
7. Klubbens yrkanden om bland annat skadestånd för brott mot MBL.
8. Resultatet av förhandlingen och om den avslutades i enighet eller i oenighet samt om den fackliga organisationen avser att föra vidare till central förhandling
9. Datum då förhandlingen avslutades.

M A L L

Framställan om förhandling enligt 10 § MBL

Till

(Skriv bolagets namn och organisationsnummer samt adress om framställan om förhandling skickas per post)

Datum

(Skriv dagens datum)

Framställan om förhandling enligt 10 § MBL

Ärende: Brott mot skyldigheten att förhandla enligt MBL.

Förbundet *(skriv förbundets/klubbens namn)* gör gällande att bolaget *beslutat att hyra in personal från xx AB* utan att först förhandla frågan med förbundet ¹.

Genom att fatta beslut om inhyrning av personal utan att först förhandla frågan med förbundet har bolaget brutit mot sin skyldighet att förhandla enligt MBL.

Förbundet yrkar därför på skadestånd för brott mot lag och kollektivavtal och begär förhandling i ärendet.

Förhandling kan lämpligen äga rum *(skriv i datum, tid och plats)*. Återkom snarast om denna tid inte passar.

(Underskrift med namn och kontaktuppgifter)

¹ Formulera vad det är bolaget har gjort, exempelvis: hyrt in personal från ett bemanningsbolag, anlitat visst bolag som entreprenör eller fattat beslut i frågan om vilket arbete som ska hyras in och från vem.

M A L L

Protokoll vid lokal förhandling

Bolag	<i>Bolagets namn och organisationsnummer</i>
Ärende	Brott mot skyldighet att förhandla enligt medbestämmandelagen
Parter	<i>Bolaget</i> <i>Förbundet (klubbens namn)</i>
Datum och tid	<i>Skriv datum och tid</i>
Plats	<i>Ort</i>
Närvarande för	Arbetsgivarparten <i>xx, bolaget</i> <i>xx, bolaget</i>
	Arbetsstagarparten <i>nn, förbundet</i> <i>nn, förbundet</i>
Justeringsmän	<i>Namn</i> <i>Namn</i>
§ 1	Det noteras att förbundet har begärt förhandling i aktuellt ärende.
§ 2	Förbundet (<i>skriv förbundets/klubbens namn</i>) utvecklar sin förhandlingsframställan och anför: (<i>Här redogörs för vad klubben anför</i>). ²
	Förbundet (<i>skriv förbundets namn/klubbens namn</i>) yrkar därför på allmänt skadestånd till förbundet för brott mot lag och kollektivavtal.
§ 3	Bolaget (<i>Här redogörs för vad arbetsgivaren anför angående klubbens påståenden</i>).
§ 4	Förhandling förklarades avslutad (<i>ange om förhandlingen avslutades i enighet eller oenighet</i>).
Vid protokollet	Justeras den (<i>skriv datum</i>)
	<i>nn, förbundet/klubben</i> <i>xx, bolaget</i>

² Placera påståendena i tid och rum; var och när har klubben fått reda på att beslut eller verkställighet fattats av bolaget? Tänk på att detta är omständigheter som måste bevisas, därför behöver exempelvis e-post, skärmdumpar och iakttagelser sparas och dokumenteras.

Påverka och förhandla om inhyrning

I denna handledning får du som förtroendevald och ombudsman råd och tips för att påverka beslut och för att få ett ökat inflytande angående inhyrning av personal.

Handledningen är gjord i samarbete mellan GS, IF Metall, Livs, Unionen och Sveriges Ingenjörer – de fem facken som representeras inom Industriavtalet och som ingår i Facken inom industrin.



Sveriges Ingenjörer

UNIONEN



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH



IFMETALL

Livs

LIVSMEDELS • ARBETAREFÖRBUNDET