



Personaluthyrning i Europeiska unionen

Sammanfattning

Frågan om flexibilitet på arbetet och på arbetsmarknaden har under de senaste tio åren debatterats av de europeiska ekonomiska och socialpolitiska aktörerna. Innehållet i denna folder baserar sig på de undersökningar om personaluthyrning i Europeiska unionens 15 medlemsstater som Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor genomförde inför utarbetandet av rapporten *Temporary agency work in the European Union*. I denna folder beskrivs några av de viktigaste aktuella tendenserna vad gäller denna anställningsform och de problem och utmaningar som den föranleder i olika medlemsstater och i hela Europeiska unionen belyses.

De viktigaste resultaten

- Under 1990-talet var personaluthyrning den snabbast växande atypiska anställningsformen i Europeiska unionen. I de flesta medlemsstater har personaluthyrningen fördubblats, medan den har femfaldigats i Danmark, Spanien, Italien och Sverige.
- Mellan 1,8 och 2,1 miljoner arbetstagare arbetar för bemanningsföretag i EU, vilket motsvarar 1,2–1,4 % av den totala sysselsättningen. Det uppskattas att ungefär 6 miljoner människor är anställda av ett bemanningsföretag under en tid varje år.
- Personaluthyrningens betydelse varierar mellan medlemsstaterna. Tre länder – Frankrike, Nederländerna och Förenade kungariket – står för ungefär 70 % av den totala personaluthyrningen i EU. Frankrike har det största antalet arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (623 000) medan Nederländerna har den högsta procentandelen i förhållande till den sammanlagda sysselsatta befolkningen (4 %).
- Personaluthyrningen är i hög grad inriktad på unga människor. Ungdomar under 25 år utgör mellan 20 och 50 % av uthyrningspersonalen. Det finns dock vissa tecken på att åldersprofilen håller på att förändras i riktning mot äldre arbetskraft.
- Majoriteten av uthyrningspersonalen är män, förutom i de tre skandinaviska medlemsstaterna. Denna könsfördelning beror främst på det faktum att denna typ av arbete är koncentrerad till två stora branscher: industrin och byggnadsbranschen.
- Även om personaluthyrning har fördelar att erbjuda jämfört med andra atypiska anställningsavtal, förefaller denna anställningsform i praktiken att vara till och med ännu otryggare än till exempel tidsbegränsade anställningar.
- Trots den princip som fastställs i flera medlemsstaters lagstiftning om att inhyrd personal måste behandlas på samma sätt som kundföretagets egen personal, förekommer det att lägre lön betalas för samma arbete och att arbetsnormerna för lön och arbetstid kringgås.



Definition av personaluthyrning

Personaluthyrning innebär att man kombinerar kommersiella avtal med anställningsavtal samt att en tredje part (bemanningföretaget) inträder i vad som traditionellt varit en förbindelse mellan två parter. En definition av personaluthyrning är att uthyrningspersonal anställs av ett *bemanningföretag* och därefter hyrs ut genom ett kommersiellt avtal för att utföra *arbetsuppgifter* vid *kundföretaget*. Denna definition är användbar på personaluthyrning i de flesta medlemsstaterna, med undantag av Irland och Förenade kungariket, där uthyrningspersonalens avtalsstatus ofta är oklar.

Reglering genom lagstiftning och kollektivförhandlingar

Det finns två sätt att reglera bemanningföretagens verksamhet, nämligen genom en reglering av branschen eller genom införande av bestämmelser om avtal och arbetsuppgifter i arbetslagstiftningen. Branschen regleras främst genom licensierings- och övervakningsförfaranden, och i vissa länder begränsas bemanningföretagens verksamhet till exempel genom förbud mot rekryteringstjänster. I de flesta länder inriktas arbetslagstiftningen främst på uppdraget vid kundföretaget och inte på anställningsavtalet. Detta är typfallet i Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Italien, Luxemburg och Portugal. Nederländerna har en annan modell med liten reglering av branschen, men med ökad anställningstrygghet ju längre man arbetar för ett bemanningföretag.

Tabell 1 Personaluthyrningen i EU 1999

	Antal uthyrd personal	Personaluthyrningens andel
Belgien	62 661	1,6 %
Danmark	18 639	0,7 %
Tyskland	243 000	0,7 %
Grekland	0	0,0 %
Spanien	109 000	0,8 %
Frankrike	623 000	2,7 %
Irland	9 000	0,6 %
Italien	31 000	0,2 %
Luxemburg	6 065	3,5 %
Nederländerna	305 000	4,0 %
Österrike	24 277	0,7 %
Portugal	45 000	1,0 %
Finland	15 000	0,6 %
Sverige	32 000	0,8 %
Förenade kungariket	557 000	2,1 %
EU totalt	2 080 642	1,4 %

Källa: Nationella rapporter och CIETT (2000).

I Förenade kungariket och Irland råder en annan syn på personaluthyrning. I Förenade kungariket till exempel kan den personal som hyrs ut vara anställd av kundföretaget eller bemanningföretaget eller till och med vara egenföretagare. Förenade kungariket och Irland har knapphändig specifik lagstiftning om personaluthyrning,

även om flera lagar innehåller särskilda bestämmelser om uthyrningspersonal, till exempel bestämmelserna om arbetstid i Förenade kungariket och uppsägning utan saklig grund i Irland. De skandinaviska länderna (Danmark, Finland och Sverige) har praktiskt taget inga särskilda bestämmelser. Avsaknaden av specifik lagstiftning innebär att personaluthyrning inte är en åtskild anställningsform och att den allmänna arbetslagstiftningen måste beaktas. Österrike tillämpar samma liberala reglering av branschen som i Skandinavien. Dock finns särskild lagstiftning där det fastställs att personaluthyrning är en särskild anställningsform. I Grekland är personaluthyrning förbjudet.

Eftersom det ligger i personaluthyrningens natur att man regelbundet byter arbetsplats, ofta varje dag, är det mycket svårt att säkerställa rätten till kollektiv representation för uthyrningspersonal. Dessutom kompliceras situationen ytterligare av det förhållandet att det finns två arbetsgivare. Av dessa skäl är kollektivförhandlingarna relativt underutvecklade i de flesta länder. Det finns två framträdande undantag, nämligen Nederländerna och Sverige.

Anledningar till branschens tillväxt

Även om det är sant att en del arbetstagare säger sig föredra att arbeta för ett bemanningföretag, finns det många belegg för att dessa är i minoritet. Drivkraften bakom branschens tillväxt finner man i kundföretagens behov av denna typ av arbetskraft och bemanningföretagens förmåga att tillhandahålla den. Det finns goda skäl att anta att personaluthyrning är ett mycket effektivt medel att organisera olika typer av ekonomisk verksamhet, både ur företagsperspektiv och ur makroekonomiskt perspektiv. De viktigaste skälen till detta är följande:

- Bemanningföretagen förvaltar en portfölj av sysselsättningsmöjligheter. Dessa möjligheter finns hos många olika kundföretag, inom olika ekonomiska branscher, och detta i sin tur ökar bemanningföretagens potential att ta på sig en större risk än andra arbetsgivare.
- Personaluthyrning ger kundföretaget större numerär flexibilitet än praktiskt taget varje annan form av anställningsavtal.
- Personaluthyrning ger möjlighet till en mer effektiv jobbmatchning under anställningstiden.
- Bemanningföretagen erbjuder kundföretagen möjligheten att lägga ut rekryteringsfunktionen på underentreprenad.

Tabell 2 innehåller uppgifter från en europeisk undersökning som genomförts av CIETT ⁽¹⁾ (2000) och som visar att en majoritet av de företag som använder sig av inhyrd personal gör detta för att ersätta fast anställd personal (27 %). Andra viktiga anledningar är säsongsvariationer (23 %) och oväntade toppar i arbetskraftsbehovet (21 %).

⁽¹⁾ CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) är bemanningföretagens internationella förbund.

Arbetsförhållanden

Två särskilda egenskaper hos personaluthyrning kan vara orsaken till de dåliga arbetsvillkor som dessa arbetstagare ofta har: de frekventa arbetsplatsbytena på kundföretagen och det dubbla arbetsgivaransvaret.

Tabell 2 Skäl till att använda inhyrd personal (%)

Ersättning för ledig personal	27
Säsongsvariationer	24
Oväntade arbetstoppar	21
Rekrytering	11
Osäker tillväxt	9
Specialiserade arbetsuppgifter	4
Att utföra ordinarie arbetsuppgifter av någon annan orsak	3
Att utföra ordinarie arbetsuppgifter billigare	1
Totalt	100

Källa: CIETT (2000).

Anm.: Viktade svar. Uppgifterna baserar sig på intervjuer som CIETT gjorde 1999 med 500 kunder hos bemanningsföretag i Tyskland, Spanien, Frankrike, Nederländerna och Förenade kungariket.

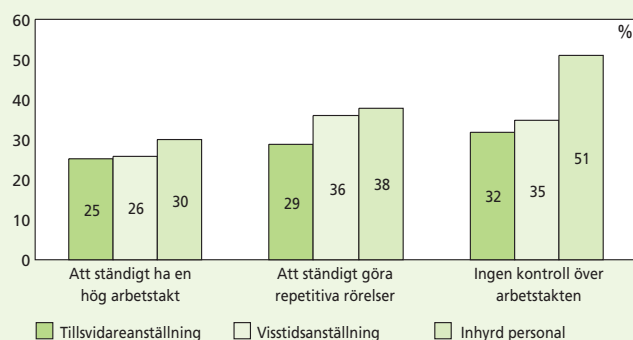
Otrygg anställning

Arbete genom bemanningsföretag är inte nödvändigtvis förenat med otrygga anställningsförhållanden, utan arbetet kan utföras på basis av tillsvidareanställning. Emellertid tyder empiriska belägg, konjunkturcykeln och anställningsavtalens längd på att arbete genom bemanningsföretag i de flesta medlemsstater är förenat med otrygg anställning oftare än till exempel tidsbegränsade anställningar och detta är anledningen till den negativa bild som framkommit vid tidigare undersökningar. I Frankrike varar ett uppdrag i genomsnitt två veckor. I Tyskland är två tredjedelar av uppdragen kortare än tre månader och i Österrike är nästan hälften av uppdragen kortare än tre månader.

Hälso- och säkerhetsrisker

Inte på något område skapar svårigheterna med dubbelt arbetsgivaransvar i kombination med snabb arbetsplatsomsättning så potentiellt problematiska effekter som inom området hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det finns många anekdotiska belägg för dåliga arbetsvillkor i bemanningsbranschen, men mycket färre tillförlitliga bevis. Deskriptiv statistik över arbetsvillkoren visar emellertid att personaluthyrning i en del länder är förenad med avsevärt sämre arbetsförhållanden (olyckor och hälsorisker) än andra anställningsformer.

Bild 1 Arbetsförhållanden inom olika anställningsformer



Undersökningar har visat att detta är fallet i Belgien och Frankrike. I Förenade kungariket och Nederländerna är skillnaderna avsevärt mycket mindre mellan personaluthyrning och andra anställningsformer. De mest detaljerade uppgifterna om detta finns i den tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor som Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor genomförde år 2000. Jämfört med tillsvidareanställning och visstidsanställning uppvisar personaluthyrning de sämsta siffrorna när det gäller ett antal indikatorer för arbetsförhållanden. Undersökningens resultat när det gäller indikatorer för arbetsintensitet framgår av bild 1.

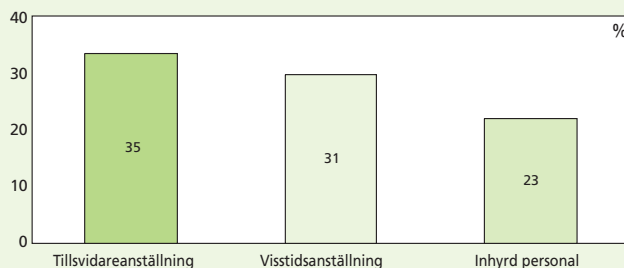
Självständighet i arbetet och arbetstid

Det finns vissa belägg, även dessa av deskriptiv natur, som visar att inhyrd personal inte kan påverka sina arbetstider och arbetsuppgifter. Enligt undersökningar som omfattar alla medlemsstater har inhyrd personal i Frankrike minst möjlighet till påverkan inom detta område. Av den tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor framgår att inhyrd personal befinner sig i en sämre situation vad gäller dessa aspekter än arbetstagare med andra typer av anställningsavtal. Undersökningen visar också att inhyrd personal har kortare arbetstid, mer skiftesarbete och kortare tid att utföra jobbet på samt känner mindre tillfredsställelse med arbetsvillkoren totalt sett än övriga arbetstagare. Positivt är enligt undersökningen att inhyrd personal mer sällan än övriga arbetstagare anser att deras hälsa är i farozonen eller anmäler hälsoproblem. I vissa fall kan bemanningsföretagen erbjuda flexibla arbetstider som motsvarar arbetstagarens önskemål.

Utbildning

Inhyrd personal har färre möjligheter till utbildning än övriga arbetstagare. Även om undersökningar visar att arbetsgivarna finansierar viss utbildning för dem, är utbildningen begränsad jämfört med den utbildning som övriga anställda får. Av forskningen i samband med den tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor från Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor framgår att inhyrd personal erhåller minst utbildning av alla grupper (se bild 2).

Bild 2 Anställda som under de senaste 12 månaderna har genomgått utbildning som betalats eller tillhandahållits av deras arbetsgivare



Lön

Innan vi går in på de negativa konsekvenserna, bör det påpekas att arbete genom bemanningsföretag ibland kan leda till bättre lön och villkor än de som erbjuds genom kollektivavtal på kundföretaget. I Danmark och Sverige finns fall där sjuksköterskor som hyrs ut av bemanningsföretag får högre lön, även om detta

åtminstone i Sverige orsakas av arbetskraftsbristen inom sjukvårdssektorn. Det finns också andra exempel i medlemsstaterna på inhyrd personal på övre delen av löneskalan som förtjänar mer och har bättre arbetsvillkor.

Det finns dock många fall där arbetsnormerna för löner och arbetstider kringgås för inhyrd personal och även fall där det förekommer olagliga missförhållanden. Detta gäller särskilt lönen – den främsta anledningen till anmälningar från inhyrd personal (även om detta inte nödvändigtvis gäller alla arbetstagare). Trots den lagstadgade princip som gäller i flera medlemsstater om att inhyrd personal bör behandlas på samma sätt som kundföretagets egen personal förekommer det att lägre lön, och i några fall extremt låg lön, betalas för samma arbete. En viktig fråga, som inte har kunnat dokumenteras fullständigt, gäller annan ersättning än lön, exempelvis bonus och sociala förmåner. Om inhyrd personal inte erhåller sådan ersättning, förtjänar de avsevärt mycket mindre än arbetstagare med motsvarande arbete på kundföretaget.

En språngbräda till fast anställning?

Under 1990-talet började bemanningsföretag användas som ett instrument för aktiv arbetsmarknadspolitik, särskilt för att få in grupper som lever i samhällets utkant på arbetsmarknaden, exempelvis långtidsarbetslösa, personer som lever på understöd, äldre och etniska minoriteter. Dock har det inte ännu gjorts någon utvärdering av hur effektiva dessa projekt är som arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Enligt tillgängliga uppgifter har ungefär två tredjedelar av den personal som bemanningsföretagen hyr ut gått över till bemanningsföretaget från en annan anställning. Endast

en minoritet av de som rekryteras är arbetslösa eller av annan anledning utanför arbetsmarknaden. Ungefär 50 % av de som lämnar bemanningsföretagen får direktanställning och ungefär 30 % får jobb i kundföretaget.

Slutsats

Ett av de största problemen med alla former av tillfälligt arbete är den uppenbara konflikten mellan arbetsgivarnas flexibilitet och arbetstagarnas anställningstrygghet. Detta kan delvis lösas genom personaluthyrning, genom att arbetstagaren erbjuds tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget och flexibla uppdrag på kundföretaget. Det bör dock påpekas att den osäkerhet som beror på konjunkturcykeln består och att arbete genom bemanningsföretag för närvarande i praktiken förefaller vara till och med ännu otryggare än till exempel tidsbegränsad anställning.

Om det viktigaste är att uppnå samma lönenormer och arbetsvillkor som på kundföretaget, kan detta åstadkommas på flera sätt. En ideal lösning är en lösning som säkerställer lika behandling för alla: lika behandling av bemanningsbranschen ur bolagsrättsligt perspektiv, så att den kan ta tillvara lönsamma möjligheter som gynnar inte endast branschen utan också kundföretagen och hela ekonomin, samt lika behandling av personaluthyrningen som anställningsform i arbetslagstiftningen, så att inhyrd personal ges samma anställningsskydd som övriga anställda. Det sista elementet i detta ideala integrerade politiska paket vore att säkerställa okränkbara normer på kundföretagen genom att bevilja inhyrd personal samma lön och arbetsvillkor som övriga arbetstagare på kundföretagen.

Denna folder har skrivits av Donald Storrie, chef för The Centre for European Labour Market Studies, Sverige, och Ola Persson, forskningsledare vid Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor.

YTTERLIGARE INFORMATION

Information om rapporten *Temporary agency work in the European Union* (av Donald Storrie) finns på webbplatsen för Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor på adressen www.eurofound.eu/working/tempagency_bk.htm. För ytterligare information om denna fråga kontakta John Hurley, informationsavdelningen, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, tfn (353-1) 204 32 09, e-post: joh@eurofound.eu.int.

Upphovsrätt: Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. Att mångfaldiga innehållet är tillåtet, utom i kommersiellt syfte, förutsatt att källan anges och en kopia sänds till fonden.

Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland

Tfn (353-1) 204 31 00 – fax (353-1) 282 42 09/282 64 56 – e-post: postmaster@eurofound.eu.int – Internet: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/SV



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0203-6



9 789289 702034