

JUR II: Br

192

IONSSKRIFT NR 8

Tjänste- entreprenad

– ett sätt att organisera arbetet?

Ronnie Eklund



STOCKHOLMS
UNIVERSITETS
BIBLIOTEK

MAG
Jur II i
Br 192

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

TJÄNSTEENTREPRENAD

– ett sätt att organisera arbetet?

RONNIE EKLUND

STOCKHOLMS UNIVERSITET



30001 002170019



Informationsskrift 8
Arbetslivscentrum
Stockholm 1986

© 1986 Arbetslivscentrum

Omslag: Typoform

ISSN 0348-789X

Allf 727 6 018

Tryckt av Graphic Systems AB, Göteborg 1986

Förord

Begreppen arbetsgivare och arbetstagare är grundläggande i arbetsrätten. De är konstitutiva för ett anställningsförhållande och har därmed också betydelse för en rad andra regelkomplex, föreningsrätt, förhandlingsrätt m m. Distinktionen är också viktig utanför den egentliga arbetsrätten, tex inom socialförsäkringarna och i skatte- och exekutionslagstiftningen. Hur man närmare skall definiera särskilt vad som menas med en arbetstagar tillhör de klassiska frågorna i arbetsrätten.

Under 1970-talet vidgades arbetstagarbegreppet, främst genom ändringar inom socialförsäkringarna och i någon mån genom MBL. Nya gränsdragningsproblem har emellertid aktualiserats genom förändrade former för utförande och organisation av arbete. Det gäller arbetstagarbegreppet både på den privata och på den offentliga arbetsmarknadssektorn och den delvis spegelvända frågeställningen "Vem är arbetsgivare?"

Avtal om prestation av arbete kan innefattas även i andra former än anställningsavtalets, tex uppdragsavtal, entreprenadavtal, konsultavtal, uthyrning/utlåning av arbetskraft, nyttjanderättsavtal, samarbetsavtal, delägarskap m m. I många fall är de rättsliga följderna av sådana avtal att ett gängse arbetstagar/arbetsgivarförhållande förändras eller avvecklas. Ibland är syftet direkt att undgå förpliktelser i anställningsavtalets form. Frekvensen av avtal om arbetspresterande som inte är anställningsavtal eller varom det kan råda tvekan om klassificeringen har synbarligen ökat under senare år. De benämningar som ibland används på sådana avtal, franchising, leasing, dealeravtal, subcontracting of services m fl, ger vid handen att företeelsen är internationell.

På den svenska arbetsmarknaden har svårigheterna att dra gränsen mellan nyssnämnda avtalsrelationer och normala ar-

betstagarförhållanden varit särskilt uppenbara på arbetsmarknadssektorer med många mindre företag, t ex frisör- och restaurangbranscherna och byggndssektorn. Det finns starka tendenser till att liknande gränsdragningsfrågor uppkommer i samband med att teknikförändringar får initiera organisationsförändringar och ändrade strukturer av företagsägande.

Frågan vem som är arbetstagar/arbetsgivare har varit föremål för rättsvetenskaplig behandling under 1960- och 1970-talen. Den nyare utvecklingen inom arbetslivet och dess rättsliga konsekvenser är dock i mycket stora delar ett juridiskt obearbetat fält. I rapporten "Arbetsrättslig forskning. Nuläge och framtida utveckling", utgiven av arbetsmiljöfonden i samarbete med arbetslivscentrum (ARFO-rapporten, 1985:2), har forskning kring hithörande problem prioriterats, bl a när det gäller relationen mellan arbetstagar och en egenföretagare, oftast entreprenör som är beroende av en huvudman.

Inom ILO (International Labour Organization) startades 1985 ett jämförande projekt om tjänsteentreprenader i olika länder. Docent Ronnie Eklund vid juridiska institutionen vid Stockholms universitet erhöll uppdraget att skriva en svensk rapport i ämnet. Med tanke på intresset för svenska läsare har han på arbetslivscentrums begäran utformat en svenskspråkig version av den på engelska avfattade rapporten jämte några avslutande reflektioner. Han har bara haft några få månader på sig för hela arbetet. Arbetslivscentrum finner emellertid denna genomgång av problemområdet vara av stort värde som en första orientering. Rapporten kom väl till pass vid en av centrum anordnad konferens i maj 1986 om nya former för verksamhet och organisation av arbete.

Arbetslivscentrum i augusti 1986

Jan Odhnoff
Direktör

Sten Edlund
Professor i arbetsrätt

Innehåll

Uppdraget 7

1. Några inledande ord 9
2. Statistik 11
3. Undersökningar 13
4. En ny organisatorisk struktur framträder 14
5. Möjliga förklaringar till förekomsten av tjänste-
entreprenader 17
6. Juridisk ram 20
- 6.1 Hur skiljer man en tjänsteentreprenad från andra
arrangemang? 20
- 6.2 Allmänna regler vid tjänsteentreprenader 21
- 6.3 Fackligt veto 23
7. Rättsliga effekter av tjänsteentreprenader på
anställningsavtalet 29
- 7.1 Vem är arbetsgivare i lagstiftningshänseende? 29
- 7.2 Vem leder och fördelar arbetet? 32
- 7.3 Vilka villkor gäller för tjänsteentreprenadanställda? 35
- 7.4 Vilken anställningstrygghet har tjänste-
entreprenadanställda? 35
8. Rättsliga effekter på kollektivavtalsplanet? 40
- 8.1 Attityder till tjänsteentreprenader från arbets-
givare och fackföreningar 40
- 8.2 Tillämpligt kollektivavtal 44

8.3	Deltar tjänsteentreprenadanställda i konflikter som gäller anställda vid beställarföretaget?	45
8.4	Äger tjänsteentreprenadanställda rätt till representation i medinflytandeorgan vid beställarföretaget?	46
9.	Är vi på väg mot ett sönderfall av etablerade strukturer?	48
9.1	Franchising	48
9.2	Bolagisering	51
10.	Några avslutande reflexioner	57
	Noter	63
	Förkortningar	68
	Litteratur	69

Uppdraget

Denna skrift är ett anspråkslöst försök att inventera en del frågor som är aktuella vid tjänsteentreprenader och sammanställa materialet så att det följer en viss rytm. För närvarande är väl debatten om privatisering av kommunala sektorn det som är mest i hetluften då vi talar om tjänsteentreprenadverksamhet, och i denna debatt finns, som bekant, vitt skilda åsikter.

Rapporten bygger inte på ny forskning. Jag har beaktat andra utredningar och förekommande litteratur, i någon mån från nyare ekonomisk forskning. Lejonparten av skriften behandlar dock det juridiska regelverket. Någon lagstiftning som rör tjänsteentreprenader generellt finns inte i Sverige, även om upphandlingsreglerna på offentliga sektorn täcker in fältet där. Man får hålla till godo med den allmänna arbetslagstiftningens regelsystem. Det skall tilläggas att forskning rörande tjänsteentreprenader ännu är så gott som obefintlig. Behovet av undersökningar har framhållits i den nyligen avgivna ARFO-rapporten. Det gör att vetenskapen om detaljer är grund. Vem vet tex vilken effekt veto-reglerna i MBL haft? Har de uppnått syftet att slå ut den grå arbetskraften? Har de minskat den ekonomiska brottsligheten?

Rapporten är i princip en av mig till svenska översatt rapport som är skriven på engelska för ILO:s räkning. Inom ILO har igångsatts ett jämförande projekt som rör tjänsteentreprenader i olika länder. Min rapport inom ramen för det projektet har måst skrivas under kort tid alltmedan jag även haft andra sysslor att fullgöra. Jag har haft ett stort antal längre samtal med i arbetsmarknadsfrågor synnerligen väl insatta personer, bl a ute på arbetsmarknadens organisationer. Jag är dem ett stort tack skyldig. Utan deras medverkan hade rapporten blivit mager. Jag är givetvis själv ansvarig för innehållet i denna skrift med de brister den kan ha. Då det funnits ett intresse från Arbetslivscentrums

sida att göra den tillgänglig för en bredare läsekrets utges den i ALC:s skriftserie. Jag tackar ALC och ILO för det finansiella stöd som givits.

Det skall tilläggas att jag i denna skrift följt min engelska förlaga, dock med några enstaka ändringar (tillägg) beroende på att det är olika fora jag vänder mig till. Likväl har jag varit det engelska originalet trogen. I den svenska versionen finns ett avslutande kapitel med egna reflexioner som endast ingår i den svenska skriften.

Stockholm i mars 1986

Ronnie Eklund

1. Några inledande ord

Frekvensen av tjänsteentreprenader antas vara i ökande i Sverige.¹ Samtidigt noteras att betydelsen av interna arbetsmarknader i företagen ökar. Emellertid är det inte lätt att finna entydigt stöd för att företag (myndigheter) i allt högre grad lägger ut arbetet. Forskningen har inte sysselsatt sig med dessa frågor,² och statistik saknas. Vi känner inte till vilken omfattning tjänsteentreprenadverksamheten har och vad det är för tjänster som handlas upp. Ej heller vet vi något om hur stor del av tjänstearbetet som utförs i egen regi eller på entreprenad, eller vilken profil de entreprenadanställda har vad gäller tex ålder, kön, utbildning.

Naturligtvis är en entreprenad antingen tillfällig eller speglar ett mer varaktigt förhållande, även om entreprenörerna kan skifta över tid. Jämför exempelvis en tillfällig inhyrning av företagsledning i ett företag med det mer långsiktigt inriktade arbetet på att städa kontorslokalerna.

Ej heller är det så enkelt att finna principiella ställningstaganden till önskvärldheten av entreprenadverksamhet med undantag för den kommunala sektorn, där fackföreningarna känner djup oro för att medlemmarnas jobb skall gå dem ur händerna om traditionell kommunal verksamhet läggs ut på entreprenad (se avsnitt 8.1). Kanske fångade förre statssekreteraren Claes Örtendahl någonting i tiden, då han i en intervju framhöll att regeringen saknade policy då det gällde engagerandet av organisationskonsulter i statlig förvaltning, därför att myndigheterna skall "ha så fritt spelrum som möjligt för sina egna idéer om hur man vill bygga upp sin organisation".³

En tjänsteentreprenad är inget annat än ett sätt att utföra ett visst arbete på, ett arbete som i många fall kan utföras inom organisationen, må det vara ett företag eller en lokal (statlig)

förvaltning. Följande skiss får illustrera det hela:

AVDELNINGSVIS, arbetet utförs av anställda inom
organisationen

DOTTERBOLAG ELLER NÄRSTÅENDE
ORGANISATION, arbetet utförs av andra anställda i
"familjen"

ENTREPRENAD, arbetet utförs av andra anställda
eller personer utanför organisationen eller "familjen"

Mycket av vad som sägs i denna rapport skall ses mot denna bakgrund. Arbetslagstiftningen är generell och gäller alla arbetsgivare oberoende av var arbetet utförs.

2. Statistik

Tjänsteentreprenad är ett obestämbar begrepp. Det är inte ens indexerat i det officiella Sveriges statistik. Å andra sidan finner man där lätteligen statistik som rör stammen av grisar, får och höns! Tjänstesektorsbegreppet är restdefinierat.⁴ Det är vad som blir kvar då man rensat bort från statistiken sådant som jordbruk, skog, verkstadsindustri, kraftproduktion och byggnadsverksamhet. Gör man så är det också lätt att räkna ut att tjänstesektorn vuxit kolossalt sedan slutet av 1940-talet. 65% av den totala arbetsstyrkan i Sverige år 1983 är sysselsatt i tjänstesektorn.⁵ Det motsvarar 2,7 miljoner av totalt 4,2 miljoner sysselsatta personer. Emellertid är detta en underskattning av de sysselsatta i tjänstesektorn. Industrianställda tjänstemän tex klassificeras som tillhöriga industrin, trots att stora grupper industritjänstemän sysslar med typisk tjänsteproduktion. Statistiken spelar oss således ett spratt. En ganska färsk illustration på det är den nyligen genomförda omorganisationen av Volvos dataavdelning.⁶ Före omorganisationen klassificerades denna statistiskt sett som en del av verkstadsindustrin, men efter räknas den till tjänstesektorn, nämligen som uppdragsverksamhet.

För att ge ett visst perspektiv kan det vara lämpligt att titta litet närmare på *antal sysselsatta i tjänstesektorn*.

Delar men upp tjänstesektorn i privat- och offentliganställda finner man att den offentliga sektorn svarar för 1.565.000 sysselsatta personer 1983 (1970 var samma siffra 973.000), medan privata sektorn står för cirka 1.163.000 (motsvarande siffra 1970 var 1.108.000).⁷ Den privata sektorn omfattar bl a parti- och detaljhandel, hotell och restaurang, transporter, banker, finansieringsinstitut, privata försäkringsbolag, fastighetsförvaltning, uppdragsverksamhet, kultur, rekreation, underhåll, städning, tvätt, renhållning. Uppdragsverksamhet omfattar bl a juridiska,

redovisnings-, tekniska och organisationskonsulttjänster, information, databehandling, säkerhet, uthyrning av kontorsutrustning.

De privata tjänsteföretagen kan indelas i företagsinriktade, hushållsinriktade och detaljhandelsföretag.⁸ I detta sammanhang är de *företagsinriktade tjänsterna* och de företag som tillhandahåller dem av intresse. Dessa företags målgrupper är andra företag och statlig och kommunal förvaltning. Cirka 560.000 personer beräknas vara sysselsatta i sådana företag 1983, vilket är 150.000 fler än 1970.⁹ Fastighetsförvaltning och uppdragsverksamhet är de delbranscher som svarat för den största ökningen (80.000).¹⁰ Mindre företag dominerar. 82% av de företagsinriktade tjänsteföretagen har färre än 10 anställda och i genomsnitt finns 8 anställda per företag. 42% av dem utgörs av ensamföretagare, dvs saknar anställd personal. De företagsinriktade tjänsteföretagen har ökat med 17.500 sedan 1975. Ensamföretagarna svarar för 56.000 av de totalt 132.000 företagsinriktade tjänsteföretagen 1983.

Dessa siffror ger allmänt sett visst stöd för att det bör ligga något i det allmänna talet om att tjänsteentreprenadverksamheten ökat i omfattning.

3. Undersökningar

Såvitt bekant finns det bara ett fåtal undersökningar som visar om viss verksamhet bedrivs i egen regi eller på entreprenad. *Städbranschen* har granskats ingående.¹¹ Städning i egen regi är vanligare än entreprenadstädning. Ser man till de totala kostnaderna för städningsverksamhet är städningen utlagd på entreprenad i 1 fall av 3. Större företag har i högre utsträckning lagt ut sin städning på entreprenad. Stat och kommun (landsting) har vanligen egen anställd städpersonal. De flesta kommuner har lagt ut *renhållningen* på entreprenad, det visar en studie från 1970-talet. Trenden anses dock vara den motsatta för närvarande.¹² Sommaren 1986 kommer, enligt uppgift, Industriens utredningsinstitut (IUI) att presentera det första statistiska materialet någonsin som skall belysa stora och medelstora företags tjänsteproduktion, och om den utförs i egen regi eller på entreprenad.

4. En ny organisatorisk struktur framträder

Förekomst och omfattning av tjänsteentreprenadverksamhet samt tillväxten av företagsinriktade tjänsteföretag, oavsett storlek, är troligen en spegel av pågående rationaliseringsprocess, där särskilt kunskaps- och informationsbehandling i såväl industri som förvaltning blir avgörande för fortsatt utveckling och välfärd. En daglig tidning rapporterade nyligen om hur ett nytt företagarcener vuxit fram i Södertälje.¹³ Dess uppgift är att skaffa fram information till nytta för den dagliga produktionen i särskilt mindre företag. Det antas att dessa företag inte har resurser att anställa informatörer för ändamålet eller anlita sk informationsmäklare.

I ekonomisk forskning växer en annan bild fram av det moderna svenska storföretaget än den vi kanske vant oss vid.¹⁴ Stora företag – anses det – är med internationella mått mätt kolossala marknadsföringsorganisationer inom vilka det mesta arbetet består av informationsinsamling och informationsbehandling. Således är ett företag inte längre bara en fabrik med skorsten där en produkt tillverkas, utan också, och kanske främst, en plats där folk möts för att utforma, utveckla, marknadsföra och distribuera avancerade produkter och servicesystem. Företaget kommer också att vara investerings- och kommersiell bank, försäkringsbolag (garantiåtaganden), dvs ett rent finansiellt beslutscentrum. Det sägs vidare att gränsen mellan ett företags organisation och marknad håller på att suddas ut. Särskilt från ett sådant perspektiv blir det utomordentligt betydelsefullt – ekonomiskt sett – att fråga sig var produkter tillverkas och tjänster utförs – inom eller utanför organisationen. Men detta tycks bara vara en variant på ett gammalt tema från Ronald Coase. Hans tes var att *transaktionskostnaderna* bestämde om arbetet kom att utföras i eller utanför företaget. Han skrev:¹⁵

"A firm will tend to expand until the costs of organising an extra transaction within the firm become equal to the costs of carrying out the same transaction by means of an exchange on the open market or the costs of organising another firm."

Fastän empiriska forskningsresultat tycks saknas, vill det förefalla som om Coases teori har sin tillämplighet även på företag som organiserar om sin verksamhet, varför det kan bli fruktbart att granska också strukturomvandlingen i näringslivet från det hållet. Resultatet av denna omdaning kan mycket väl bli en mer "löst" sammansatt organisation – där marknaden inte alltid finns "utanför" utan också "innanför" organisationen (inom ramen för olika system) – i takt med att äldre, fasta strukturer vittrar sönder, och där tjänsteentreprenadverksamhet i någon form (extern upphandling, servicebolag od) blir en liten, men betydelsefull, bricka i det nya som växer fram uti det verkliga livet, och som vi bekvämt nog kallar rationalisering.

Det finns ett överflöd av exempel på denna trend. Inte ens statsmakten är förskonad. En typisk företeelse i tiden är att man nu lyft av Arbetsmarknadsverket (AMS) ansvaret för arbetsmarknadsutbildningen och i stället lagt ansvaret härför på en ny fristående myndighet.¹⁶ Naturligtvis kommer AMS även framgent att vara den största kunden, men den nya myndigheten är fri att gå ut på marknaden och erbjuda t ex företag sina tjänster i tävlan med andra utbildningsproducenter. Myndigheterna – sägs det – måste bli effektiva och snabbt kunna ställa om till ändrade behov och bli affärsmässiga. Ett annat exempel hämtar jag godtyckligt från finansvärlden. Ett väl ansett kreditinstitut driver sin verksamhet med bara en verkställande direktör, vilket utåt ser ut som ett ensamföretag, men där bedrar man sig. Institutet är bara en bland flera enheter inom en större bank, där tjänster köps internt över enhetsgränserna i koncernen. Ett tredje exempel är det välkända mönstret från näringslivet att delar av företag säljs ut. $\frac{1}{4}$ av alla registrerade företagsförvärv 1971–1972 avsåg del av företag (driftsenhet, avdelning, licensrättigheter, särskild funktion etc).¹⁷ 1982 var samma relationstal $\frac{1}{5}$.¹⁸ Det är inte svårt att föreställa sig att någonting annat måste komma i stället för en avdelning som ett företag gör sig av med. I ekonomisk forskning har det befunnits att helt oberoende företag

ganska ofta etablerar något slags samarbetsförhållande med varandra, alltifrån ena ytterligheten (sammanslagning) till den andra (konkurrensuppdelning).¹⁹ Ett exempel är att två företag beslutar sig för att bilda ett 50/50-bolag, och där det nybildade bolaget köper tjänster (inköp, personal, ekonomi, underhåll, försäljning) från ett av moderbolagen.²⁰

5. Möjliga förklaringar till förekomsten av tjänsteentreprenader

Det må finnas flera motiv som förklarar det aktuella intresset för tjänsteentreprenader, och det gäller oavsett om uppdraget ges ett oberoende, litet tjänsteföretag som verkar i konkurrens med andra på en marknad, eller om uppdraget ges till ett bolag bland andra inom en koncern.

Ett väsentligt motiv är specialisering.²¹ Ett utomstående bolag kan mycket ofta erbjuda både specialiserad och kompetent arbetskraft. Det är levebrödet för en fri entreprenör. Detta ligger även i linje med en allmän trend i näringslivet. Ett decennium eller så tillbaka i tiden var nyckelordet diversifiering – i dag är det specialisering. Vidare kan utrustningen vara dyrbar och vi vet att den teknologiska utvecklingen (särskilt på dataområdet) är snabb. Man frestas påstå att den nya tekniken snabbar på specialiseringssträvandena. I vissa fall må också ett företag ha stora svårigheter att behålla specialiserad arbetskraft, och att erbjuda denna möjligheter till såväl utbildning som utveckling.²²

Ett annat skäl till varför arbete läggs ut kan vara den lilla enhetens filosofi. Små enheter kan vara effektivare då det gäller tjänsteproduktion. Inga stordriftsfördelar står då att vinna. Annonssbyråer är tex inga stora företag. Ett bättre arbetsklimat kan även skapas för innovatörer i mindre enheter, vilket på sikt kan generera en unik kompetens och varaktig efterfrågan, möjligtvis tillväxt. Ett tredje skäl att lägga ut tjänsteproduktion på entreprenad är det interna konkurrensargumentet. Detta har naturligtvis att göra med frågan om internprissättning i en organisation. Beställaren vill då samla på sig ekonomisk information från specialiserade företag, som kan användas internt i en organisation för att mäta den egna tjänsteproduktionens effektivitet, alternativt att sätta en redan befintlig serviceenhet under yttre tryck genom att ge andra enheter i samma organisation frihet att

handla upp tjänster externt.²³ Ett fjärde skäl kan vara att företag får en produktionstopp, och att man reglerar arbetsstyrkan genom att lägga ut en del av produktionen på entreprenad i stället för att anställa folk. Troligtvis är det avsevärt lättare att säga åt en entreprenör att arbetet har tagit slut än att tvingas in i ett uppsägningsförfarande. Ett femte skäl till att lägga ut tjänsteproduktion kan vara brist på kvalificerad arbetskraft, vilket för närvarande tycks vara fallet beträffande datakunnig personal.²⁴ En aspekt på arbetskraftsproblemet är här de möjliga konsekvenserna på lönebildningen inom beställarföretaget, om kvalificerad personal skulle anställas. Det må skapa sidoeffekter och ökade lönekrav från redan anställd personal som önskar minska lönegapet. En annan aspekt är att ett företag behöver kvalificerad arbetskraft omgående, och att rekrytera sådan arbetskraft kan vara tidskrävande. En tredje aspekt är att beställarföretaget, av helt naturliga skäl, inte avser att anställa personal för viss uppgift, t ex då det gäller att rita en ny fabrik. En arbetsgivare anställer i regel inte en arkitekt. Marknaden erbjuder ett överflöd av sådana konsulttjänster.

Det må tilläggas att städning läggs ut på entreprenad huvudsakligast därför att entreprenören anses ha erforderlig utrustning och det anses att det är lättare att administrera ett entreprenadkontrakt än att utföra städningen i egen regi, inte för att entreprenadstädning nödvändigtvis är billigare.²⁵ Den kommunala renhållningen har – sägs det – börjat drivas i egen regi, därför att det bl a ansetts att kommunerna måst rationalisera eller uppnå stordriftsfördelar och till följd av fackliga påtryckningar.²⁶

Följande sammanställning från kommunala sektorn avseende argument för och mot tjänsteentreprenader har tagits fram.²⁷ För. Tjänsteföretag är effektivare och har en bättre företagsledning. Tillgängliga resurser utnyttjas mer effektivt. Tjänsteföretaget kan erbjuda en ekonomisk stimulans till anställda som inte kommunen kan. Företaget kan ta "besvärliga" kunder smidigare. De rekryterar på bättre sätt. Tjänsteföretaget har nödvändig utrustning och kan erbjuda bättre kvalitet och service. Eftersom det stundtals är svårt att rekrytera kommunal personal till vissa jobb är det bättre att bli av med problemet. Tjänsteföretaget

har lägre lönekostnader. *Mot.* Kommunal verksamhet bör drivas med anställd personal. Endast på detta sätt kan alla medborgare garanteras lika service. De kommunala förvaltningarna behöver en basstyrka för diverse ändamål (tekniska förvaltningarna). Servicearbetet bör integreras med verksamheten (t ex städning i skola). Tjänsteföretag bör inte få monopol på tjänsteproduktion. Det är lättare att korrigera misstag i en kommunalt driven verksamhet. Det är riskabelt att lägga ut en tjänsteentreprenad. Det måste vara en viss volym på arbetet för att tjänsteföretag skall visa intresse av att vilja lägga ett bud.

6. Juridisk ram

6.1 Hur skiljer man en tjänsteentreprenad från liknande arrangemang?

Tjänsteentreprenader behandlas på samma sätt som vilken annan typ av entreprenad i svensk arbetslagstiftning. I samband med tillkomsten av medbestämmandelagen (MBL) 1976 var anslaget dubbelbottnat.²⁸ Å ena sidan sade departementschefen att entreprenadverksamhet var en oskiljaktig del i näringslivets rationalisering, och av det skälet var det både nödvändigt och önskvärt att seriösa entreprenadföretag anlätades. Konkurrens och effektivitet i näringslivet fordrade en rationell struktur. Å andra sidan andas förarbetena mycket av den oro de fackliga organisationerna givit uttryck för, nämligen att viss entreprenadverksamhet urartat i så måtto att arbetsgivare lät arbete utföras av personer som bara till skenet var att uppfatta som självständiga, seriöst verkande företagare, och som inte avsågs vara anställda, i syfte att kringgå lagar och kollektivavtal. Grå arbetskraft utnyttjades och ekonomisk brottslighet följde i släptåg. Det var mot denna bakgrund som den fackliga vetorätten i MBL 38 § kom till.

Ett typiskt entreprenadavtal ingås mellan två självständiga parter. En av dem skall utföra visst arbete (tjänst) för den andres räkning. Ett pris fixeras. Vanligtvis har entreprenören egen anställd personal, fastän många entreprenörer i uppdragsverksamhet är ensamföretagare (se avsnitt 2). Tjänsteuppdraget utförs antingen på beställarföretagets område eller i dess lokaler (städning, bevakningstjänst, lokalförvaltning och skötsel, underhålls- och reparationsarbete) eller i tjänsteföretagets lokaler (tex bokföring och redovisning, som ofta läggs ut till någon annan om beställaren är ett mindre företag eller ensamföretagare), eller

annorstädes (såsom vid transporter, lagerhållning, försäljning och distribution).

Detta är långt ifrån vad man kallar inhyrning av arbetskraft eller inlåning av arbetstagare från arbetsförmedlingsbyråer. Sådana enskilda arbetsförmedlingsbyråer är olagliga efter en ändring i 1935 års arbetsförmedlingslag år 1942.²⁹ 1935 års lag gäller i och för sig inte entreprenadverksamhet i allmänhet. Emellertid har det i rättspraxis befunnits att viss typ av skrivbyråverksamhet faller under förbudsregeln.³⁰ En skrivbyrå kan erbjuda sina tjänster på två sätt.³¹ Antingen utför man skrivarbetet på skrivbyråns kontor och under ledning av entreprenadföretaget (arbetsgivaren). Detta förfarande står inte i strid med 1935 års lag. Men om byrån låter arbetet utföras hos kunden, dvs skickar skrivkunnig personal till annan arbetsplats, blir förfarandet högst tvivelaktigt enligt 1935 års lag. Ett sådant fall prövades av högsta domstolen 1962 (NJA 1962 s 820), varvid innehavaren av skrivbyrån bötfälldes. Domstolen fann bl a att kunden utövade arbetsledning och arbetet utfördes på dennes arbetsplats, vilket innebar att de anställda vid skrivbyrån "varit på sådant sätt inordnade i /kundens/ organisation att det ej kan sägas, att /skrivbyrån/ ej gjort mera än att hava ställt de anställda till /kundens/ förfogande." Det må tilläggas att annan entreprenadverksamhet ingalunda faller utanför tillämpningen av 1935 års lag, om den drivs på sätt domstolen fann i 1962 års fall (se NJA 1973 s 562).

Ett entreprenadavtal som står i strid med 1935 års lag är ogiltigt (AD 1978 nr 72). Såväl böter som fängelse kan komma ifråga som påföljd för både beställarföretaget och entreprenadföretaget vid brott mot reglerna om olaga arbetsförmedling.

6.2 Allmänna regler vid tjänsteentreprenader

Det finns inga särskilda bestämmelser som tar sikte enbart på förfarandet vid tjänsteentreprenader i Sverige. Emellertid finns inom offentliga sektorn regler vid köp eller beställning av varor m m, de gäller även tjänster. Den statliga upphandlingsförordningen har fått stå förebild.

1973 års upphandlingsförordning (SFS 1973:600) fordrar att myndigheten skall utnyttja de konkurrensmöjligheter som finns och iaktta *affärsmässighet* samt behandla anbud och anbudsgivare objektivt – på detta sätt vill man sätta kraft bakom synsättet att ingen anbudsgivare skall diskrimineras. Upphandlingen är således en strikt affärstransaktion, den måste vara både ekonomisk och ändamålsenlig. Myndigheterna får inte väga in allmänpolitiska hänsyn vid upphandling av varor och tjänster som har samband med försvars-, sysselsättnings- och försörjningsberedskapskrav. Sedan 1983 (SFS 1983:38) fordras även att anbudsgivare betalt sina skatter och andra avgifter och är momsregistrerad, ett tillägg som skall ses mot bakgrund av samhällets kamp mot skatte- och annan ekonomisk brottslighet.³² Det finns ingen möjlighet att överklaga ett upphandlingsbeslut på statliga sektorn, vilket beror på att beslutet inte är att betrakta som myndighetsutövning, utan ses som en strikt privaträttslig angelägenhet.³³

Emellertid skall en statlig myndighet ibland lägga ut en tjänsteentreprenad på visst föreskrivet sätt. Av totalförsvarsskäl inrättades 1964 ABAB. Företaget har alltjämt hand om bevakningen av lokaler, förvaringsutrymmen och andra anläggningar som är högviktiga skyddsföremål (SFS 1984:589).³⁴ Enligt rationaliseringsförordningen (SFS 1975:567, 1981:478) bör vidare en statlig myndighet (gäller ej affärsverk) låta DAFA lägga ett anbud vid anlitan­de av servicebyrå eller datamaskincentral för central drift av ADB-system. Statskontoret bör även konsulteras i sådana fall. Vad gäller städningsverksamheten inom det statliga området har riksdagen i riktlinjer sagt att egen regi är att föredra.³⁵

Det kan tilläggas att en del andra regler gällande för det statliga området, och som har samband med tjänsteproduktion (framställning och utgivning av publikationer, trycksaker och blanketter, flygtransporter, resebyråtjänster och organisationskonsultverksamhet) avreglerades i slutet av 1970-talet för att öka konkurrensen på området.³⁶

Upphandling av varor och tjänster på det kommunala området sköts på i praktiken samma sätt som på den statliga sektorn. Både kommunförbundet och landstingsförbundet har utfärdat rekommendationer härom (se Kommunalt upphandlingsregle-

mente jämte anvisningar, 4. rev. uppl. 1983). Upphandlingsreglementet har antagits av de flesta kommuner. Även här gäller att upphandlingsbeslutet skall bygga på *affärsmässighet*. Givetvis är priset inte alltid avgörande, utan även andra aspekter såsom kvalitet och prestanda får vägas in i beslutsunderlaget. Kritiker hävdar emellertid att den kommunala upphandlingen sköts illa på så sätt att lokala intressen gynnas, och att det i regel inte sker någon mer ingående jämförelse mellan upphandling och tjänsteutförande i egen regi.³⁷ Ett kommunalt upphandlingsbeslut kan överklagas enligt 1975 års kommunallag. Från tid till annan inträffar att regeringsrätten upphäver ett klandrat beslut.

I ett fall hade ett landsting handlat upp vissa resebyråtjänster och valt att teckna kontrakt med ett resebyråföretag som inte fanns företrätt på en av huvudorterna inom landstingsområdet. Resebyråföretagets anbud ansågs inte ha varit det förmånligaste av inalles fyra anbud. Med tanke på att landstingets upphandlingsreglemente inskräpte vikten av noggrannhet i den affärsmässiga bedömningen lämnades det ringa utrymme för subjektiva bedömningar, ansåg regeringsrätten, som upphävde beslutet (RÅ 1982 2:30. I). I ett annat fall hade en kommun tecknat ett tvättavtal med en entreprenör. Entreprenadföretaget hade förut skött om detta. I anbudsgivningen visade det sig att andra entreprenörer kunde erbjuda ett avsevärt mer konkurrensmässigt pris. Då kommunen inte kunde visa på vilket sätt det antagna anbudet var överlägset från andra utgångspunkter, upphävdes beslutet av regeringsrätten (RÅ 1981 2:60).

6.3 Fackligt veto

Entreprenader faller under medbestämmandelagen. Av två skäl, delvis för att stärka fackföreningarnas insyn över en arbetsgivares användning av icke-anställd arbetskraft, men huvudsakligast för att hindra användningen av grå arbetskraft, introducerade lagstiftaren en medbestämmandeform som är relativt unik. De fackliga organisationerna har rätt att lägga in veto om en arbetsgivare planerar att låta visst arbete utföras av icke-anställd arbetskraft. Till viss grad har fackföreningarna utrustats med "polisbefogenheter" då det gällt att slå vakt om tex skatte- och socialförsäkringslagstiftningen. Av domstolspraxis kan man sluta sig till att LO-förbunden utnyttjar vetot oftare än tjänste-

manorganisationerna. Olyckligtvis har det inte bedrivits någon forskning som visar om vetot varit ett effektivt vapen då det gällt att hindra användandet av grå arbetskraft eller att begränsa skattebedrägeri och ekonomisk brottslighet i samband med tillämpning av arbetslagstiftningen. I en forskningsrapport har Edlund föreslagit att arbetsgivarparten skall åläggas en generell skyldighet att undersöka om ett entreprenadföretag fullgör sina skyldigheter att betala skatter och avgifter, och dessutom stå subsidiärt ansvarig för att entreprenören fullgör sina förpliktelser mot samhälle och de anställda.³⁸

Det sägs i MBL § 38.01 att "innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete". I domstolspraxis har klarlagts att förhandlingsskyldighet förutsätter att arbetsgivaren har minst en medlem i det avtalsslutande facket anställd hos sig (AD 1981 nr 107).³⁹ Kanhända är det mer intressant att ett moderbolag förklarats ha förhandlingsskyldighet, då ett dotter- (kommissionärs-) bolag ingått ett entreprenadavtal och dotterbolaget försummat att förhandla. Det har inte ansetts ha någon betydelse om dotterbolaget varit bundet av kollektivavtal eller inte (AD 1979 nr 129, 1982 nr 165). Det måste sägas att ett kommissionsavtal enligt svensk rätt betyder att en part B bedriver viss verksamhet i sitt eget namn, men för en annan parts A räkning. Kommissionärsbolagsförhållandet utmärks av att det beroende bolagets verksamhet är av osjälvständig karaktär och i realiteten behärskas av huvudbolaget. Arbetstagarna kan vara anställda hos kommissionärsbolaget eller i huvudbolaget. Kommissionärsbolagsförhållanden är relativt vanliga i Sverige.⁴⁰

Förhandlingsskyldigheten vid entreprenader är inte avsedd att bli betungande. Därför har man gjort undantag för fall då arbetet är av "kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap", liksom då "den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen", MBL § 38.02.01. En fullständig genomgång av rättspraxis måste här utelämnas (liksom en del andra aspekter på förfaran-

det i 38 §), men värt att framhålla är att inte bara tidsfaktorn tillerkänts betydelse i rättspraxis då det gällt att ta ställning till om ett arbete är av kortvarig karaktär. Andra omständigheter som beaktas är tex arbetsstyrkans sammansättning och det aktuella arbetets omfattning (AD 1980 nr 130).

Enligt MBL 39 § äger facket förklara att "den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antagas medföra åsidosättande av lag eller av kollektivavtal eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde". Det gängse i dessa fall är att de lokala förhandlingarna förs upp till central nivå, vilket lämnar utrymme för taktikförhandlingar. I brådskande fall sätts arbetsgivarparten under viss press — tidsfaktorn blir avgörande. En arbetsgivare kan antas bli mer benägen att godta det lokala fackets ståndpunkt i stället för att fördröja beslutsprocessen. Detta kan betyda tex att det ifrågavarande arbetet i stället kan komma att slutligt utföras av anställd arbetskraft (vilket kan ha varit fackets huvudståndpunkt), eller att arbetsgivaren åtagit sig tillse att entreprenören är bunden av kollektivavtal.⁴¹

Det centrala vid utövande av vetot är om det av arbetsgivaren föreslagna arrangemanget kommer att *rent faktiskt* få till effekt att lag eller kollektivavtal åsidosätts, oberoende av om arbetsgivarens syfte med arrangemanget är lovvärt (AD 1980 nr 24, 1982 nr 104). Det betyder att arbetsgivaren må ha anfört goda skäl till stöd för att lägga ut arbetet på entreprenad, men att facket ändå inlägger veto. Det kan vara fallet exempelvis om arbetsgivaren försöker lägga ut på entreprenad ett arbete (överlåta arbetsuppgifter) till förutvarande anställda arbetstagare, som i samband därmed sägs upp pga arbetsbrist. Det har ingen betydelse att berörda arbetstagare samtyckt till arrangemanget. Från strikt arbetsrättslig utgångspunkt kan de "nya företagarna" alltså komma att betraktas som anställda hos förutvarande arbetsgivaren. I hittillsvarande praxis har emellertid arbetsdomstolen inte avgjort något sådant fall med för facket positiv utgång i samband med att vetoförklaring avgivits.⁴²

Arbetsdomstolen har avvisat tanken på att vetoreglerna är tillämpliga bara på arbetslagstiftningen. Även skatte- och socialförsäkringslagstiftningen kan var måltavla för en vetoförkla-

ring. Det avgörande är dock att lagen åsidosätts på ett eller annat sätt *i samband med* att utomstående arbetskraft engageras i rörelsen.

I ett fall (AD 1983 nr 2) menade facket att Sveriges Radio bröt mot radiolagen om man sände ett program i TV som var delvis externfinansierat. Å andra sidan anförde inte facket att bolaget bröt mot lag genom att i och för sig engagera en utomstående producent. Arbetsdomstolen fann att vetot inte täckte andra aspekter än att lag- eller avtalsbrottet måste ha anknytning till arbetet eller uppdragsförhållandet. Vetot innebar inte att en facklig organisation tillagts befogenhet att rent allmänt övervaka lagligheten av arbetsgivarens verksamhet, tillade domstolen.

En vetoförklaring har ingen verkan om facket "saknar fog för sin ståndpunkt", MBL 40 §. Facket ges dock en inte alltför snäv marginal för sin bedömning, men måste kunna åberopa konkreta omständigheter till stöd för sin ståndpunkt, endast lösa antaganden är inte tillräckliga (AD 1979 nr 31). Facket skall klargöra de huvudsakliga skälen för sitt beslut, helst skriftligt, till arbetsgivarparten (AD 1978 nr 109). Facket saknar fog om vetot utnyttjas för ovidkommande syften eller facket gjort sig skyldigt till en kvalificerad missbedömning av föreliggande omständigheter eller av rättsläget (AD 1978 nr 109). I dessa fall blir facket skadeståndsskyldigt, MBL 57 §. Skadeståndsskyldighet inträder dock ej om det trots allt visas att facket haft fog för vetot i samband med vetoförklaringen, men det i rättegång slutligt visas att vetot varit ogrundat. Av det följer att en arbetsgivare inte kan åsidosätta en vetoförklaring utan vidare, utan arbetsgivaren måste beakta de skäl facket anfört, och bara i mycket klara fall kan vetot sättas åt sidan utan rättsliga följder. Om arbetsgivaren tvekar, kan han alltid få en interimistisk prövning till stånd av domstol.

Vetoreglerna påverkar inte förhållandet mellan beställarföretaget och tredje part – entreprenadföretaget – oavsett om arbetsgivaren brutit mot MBL 38 och 39 §§. Vetoförklaringen gäller bara inom det mellan facket och arbetsgivarparten etablerade avtalsförhållandet. Tredje part dras inte in juridiskt i denna tvist. Ej heller är facket vid entreprenadföretaget berört. Det är väl känt att t ex transportarbetareförbundet hyser tvivel om det välsignelsebringande i MBL:s vetoregler.⁴³ Det hävdas bl a att många entreprenadavtal bringas att upphöra därför att bestäl-

larföretaget – av helt andra skäl än vad som är relevant vid en prövning enligt vetoreglerna – väljer att utföra arbetet i egen regi i stället. Vetomöjligheten kan komma till användning av förtäckta skäl och bli ett vapen i de lokala fackliga organisationernas händer i kampen om jobb för – just – medlemmarna.

Vetoreglerna är *dispositiva*. Det betyder att det går att avvika från dem med stöd av kollektivavtal, riksavtal eller lokalt avtal. Riksavtal har träffats inom byggnads-, anläggnings- och vägbranscherna liksom inom den elektriska installationsbranschen. Det ledande avtalet i industrin är verkstadsavtalet. Sedan 1980 finns i avtalet intagna riktlinjer för handläggning av entreprenadfrågor – ett rekommendationsavtal. Innebörden härav är att de lokala parterna uppfordras att fastställa en lista över för båda parter godtagbara entreprenörer i förväg för att undvika onödigt förhandlande. Det finns inga riktlinjer rörande tjänsteentreprenader i industritjänstemannavtalet.

Å andra sidan finns det sådana regler i medbestämmandavtalet för kommuner och landsting (MBA-KL) 5 §, gällande sedan 1980. En kommunal arbetsgivare behöver inte förhandla enligt MBL 38 § då en tjänsteentreprenad läggs ut på tex Spri, Kom-mundata AB, kommun- eller landstingsförbunden, utan i stället skall arbetsgivaren ge lokala facket information enligt MBL 19 § om denna typ av entreprenad. Det förenklade förfarandet gäller bara i här uppräknade fall. Upphandlas tjänster från andra entreprenadföretag gäller MBL 38 §.

Kommunförbundet har i cirkulärbrev⁴⁴ rekommenderat sina medlemmar att ta in i entreprenadavtal en bestämmelse av innebörd att kommunen (beställaren) äger häva avtalet, om entreprenören bryter mot lag eller kollektivavtal för arbetet, och att en entreprenör skall avfordra samma löfte från en eventuell underentreprenör. Kommunförbundet har också uppmanat medlemmarna att inte ingå lokala kollektivavtal vars innebörd går utöver vad som fordras enligt vetoreglerna i MBL, eller att godta det lokala fackets ståndpunkt att varje entreprenör måste ha ett eget kollektivavtal eller att entreprenören inte får anlita en underentreprenör utan lokala fackets samtycke.⁴⁵ Det anses från kommunförbundets sida att sådana avtal eller ”överenskommelser” kan komma i konflikt med det politiska demokratibegreppet

i arbetslagstiftningen. Med politisk demokrati avses här frågor som rör den offentliga verksamhetens mål, omfattning, inriktning och kvalitet. I dessa frågor skall inga kollektivavtal träffas – det framgår bl a av det särskilda huvudavtalet för offentliga sektorn (SHA). Dessa frågor skall – utan bindningar – avgöras av de politiskt behöriga organen; på den kommunala sektorn – i fullmäktige och styrelse. Detta betyder ingalunda att den kommunala arbetsgivaren inte behöver förhandla i dessa frågor.⁴⁶

Det är ingen hemlighet att kommunalarbetsareförbundet velat få till stånd en mer handfast reglering vid entreprenader i medbestämmandeavtalet för den kommunala sektorn.⁴⁷ Förbundet är angeläget om att traditionellt kommunala jobb inte privatiseras (se avsnitt 8.1)

På den statliga sektorn är de lokala parterna behöriga att ingå lokala vetorättsavtal med stöd av huvudavtalet (11 § 3 stycket). Arbetsmarknadsverket har t ex ingått sådana avtal som rör beredskapsarbete, liksom även televerket gjort det inom sitt verksamhetsområde.⁴⁸

7. Rättsliga effekter av tjänsteentreprenader på anställningsavtalet

Följande aspekter tas upp i det följande:

- Vem är arbetsgivare då arbete läggs ut på entreprenad?
- Vem leder och fördelar arbetet?
- Vilka villkor i anställningen gäller för de entreprenadanställda?
- Vad har de entreprenadanställda för anställningstrygghet?

7.1 Vem är arbetsgivare i lagstiftningshänseende?

Arbetstagare som utför entreprenadarbete är i regel att anse som anställda vid entreprenadföretaget. Emellertid kan ibland ifrågasättas om entreprenören verkligen är självständig företagare. Är han inte snarare "arbetstagare" eller "beroende uppdragstagare"?⁴⁹ Oftast aktualiseras den frågan då entreprenören är ensamföretagare och utför arbetet på sätt och villkor som liknar dem som gäller för beställarföretagets anställda.

I *Arbetslagstiftningen* rör den här frågan den närmare avgränsningen av arbetstagarbegreppet. Det finns en rik källa att ösa ur, nämligen arbetsdomstolens praxis sedan 1929. Arbetstagarbegreppet har varit stort i utveckling över tid. Bara under den sista tioårsperioden (1975–1985) har cirka 40 fall avgjorts. En del av dem rör tjänsteentreprenader. Vanligt är att ett avtal ingås mellan beställarföretag och entreprenör. Entreprenören har i regel egen firma, betalar skatter och avgifter. Avtalet må föreskriva att entreprenören skall marknadsföra, sälja eller ansvara för andra kundorienterade åtgärder för vissa produkter (se t ex AD 1975 nr 43, 1981 nr 18, 1983 nr 101), eller att entreprenören bara skall sälja en produkt (AD 1978 nr 13, 1980 nr 24, 1983 nr 89, 1983 nr 159). Rättspraxis skall inte här belysas i detalj, utrym-

met är för knappt.⁵⁰ Det må räcka med att säga att domstolarna granskar samtliga i målet föreliggande omständigheter och gör en helhetsbedömning för att fastställa om arbetspresterande part är arbetstagare eller uppdragstagare (självständig företagare). I denna analys spelar det ingen roll vad parterna själva en gång kallat sitt mellanhavande (kommissionsavtal, entreprenadavtal, samarbetsavtal od). Det beror på att arbetstagarbegreppet är tvingande i arbetslagstiftningen (se tex AD 1979 nr 155, jfr dock AD 1983 nr 89), vilket innebär att avtalsparterna inte disponerar över avgörandet. Det följer härav att domstolen inte fäster något avseende vid vad som gällt tidigare mellan parterna under en rad år (AD 1983 nr 62).

Följande aspekter brukar vanligtvis granskas av domstolen då arbetstagarbegreppet står på spel. Skall entreprenören utföra arbetet personligen? Utförs arbetet av någon av entreprenören anlitad person? Tilldelas entreprenören fortlöpande arbete? Vem äger utrustning och verktyg? Är entreprenören helt beroende av inkomsterna från beställarföretaget för sitt uppehälle? Hur utgår ersättning? Får entreprenören utföra arbete åt andra? Görs det? Är arbetet av varaktig karaktär, eller är det avgränsat i tid och rum? På vilket sätt har entreprenören bidragit finansiellt till rörelsen (vilket var en tungt vägande omständighet i AD 1981 nr 121, 1982 nr 104 där förutvarande chaufförer förvärvat dyra lastbilar från sin forne arbetsgivare)?

På det hela taget är man frestad sluta sig till att det anslag som valts vid en rättslig analys av arbetstagarbegreppet i arbetslagstiftningen genomsyras starkt av grundtanken om social trygghet och skyddsaspekten i modern arbetsrättslig lag.⁵¹

I *arbetsmiljölagstiftningen* har steg tagits för att göra arbetsgivare ansvariga för arbetsmiljöåtgärder som tar sikte på alla arbetstagare som arbetar på arbetsstället oberoende av om de är anställda vid beställarföretaget eller inte. Ett särskilt samordningsansvar för skyddsåtgärder har påbjudits. På byggarbetsplatser gäller att byggherren är ansvarig, men ansvaret kan delegeras till tex generalentreprenören. Vid andra fasta arbetsställen där flera arbetsgivare verkar är den ansvarig som "råder" över arbetsstället (se AML 3 kap 7 §). Inte i något fall befrias dock en arbetstagares egentlige arbetsgivare från sitt arbetsmiljöans-

var. Detta klargjordes ganska nyligen i samband med att det sattes ifråga vem som svarade för församlingsprästernas arbetsmiljö. Var det församlingarna eller domkapitlet? Arbetarskyddsstyrelsen fann att det var domkapitlet – prästernas arbetsgivare – trots att det reella arbetet för en församlingspräst utförs inom församlingen.⁵²

Om den som råder över arbetsstället inte fullgör sina skyldigheter kan yrkesinspektionen förelägga arbetsgivaren att vidta erforderliga åtgärder även om detta rör arbetstagare som inte är anställda hos honom (se 3 kap 11 § och 7 kap 8 §).

Det är ett öppet spørsmål på vilket sätt samordningsansvaret fullgörs. Ingen forskning har ägnats denna fråga. Teoretiskt sett bör tex utomstående arbetstagare som arbetar på ett varv omfattas av varvsföretagets samordningsansvar, liksom motsvarande torde gälla chaufförer då de lastar och lossar varor till och från detaljhandel, lagerhus och liknande. Städbranschutredningen visade dock att arbetsmiljön var ganska dålig för städarna i gemen, oberoende av om de var anställda hos den arbetsgivare vars lokaler de städade eller om de var anställda i ett städentreprenadföretag. Städarna saknade ofta tillgång till tex omklädnadsrum, låsbara skåp, tvättrum och kantin. Det gällde för genomsnittligt 40% av alla städare.⁵³ Kommunalarbetareförbundet har antytt att det på det kommunala området återstår mycket att göra i samordningsansvarshänseende, då kommunerna lägger ut arbete på entreprenad.⁵⁴

I ett hovrättsfall 1983 väcktes frågan om ett stuveriföretag hade samordningsansvar avseende reparations- och underhållsarbete enligt särskilt ingånget entreprenadavtal härom med ett utomstående entreprenadföretag. En av reparatörerna dödades pga en olyckshändelse. Företagsledningen i stuveriföretaget åtalades. Åklagaren anförde att stuveriföretaget hade samordningsansvaret enligt 3 kap 7 § arbetsmiljölagen. Hovrätten ogillade åtalet med hänvisning till att kranarna inte var i bruk vid tidpunkten för olyckan. De var inte heller bemannade, utan i stället förda till en plats i hamnområdet där stuveriverksamhet inte pågick. Hovrätten drog härav slutsatsen att stuveriföretaget inte rådde över det arbetsställe där kranarna var uppställda.

Inom *sociallagstiftningen* gäller som bekant att det inte är lika intressant ur förmånssynpunkt att avgöra om beställar- eller

eller entreprenadföretaget är att betrakta som arbetsgivare. Sjukförsäkrings- och pensionsförmåner utgår ju enligt lagen om allmän försäkring. Förmånerna finansieras av skatter och socialavgifter, som erläggs av arbetsgivare enligt särskilda regler härom i 1981 års lag om socialavgifter. Förmånerna utgår till berörd arbetstagare oberoende av om denne anses anställd hos beställar- eller entreprenadföretaget, eller var en arbetstagare tidigare haft sin anställning. Det är en sak för skattemyndigheterna och domstolarna att slutligt bestämma vilken arbetsgivare som skall betala socialavgifter för anställd personal. Vid ett sådant förfarande är det – som i arbetslagstiftningen – av avgörande betydelse om exempelvis en entreprenör är att betrakta som arbetstagare eller självständig företagare. Det är inte möjligt att i detta sammanhang gå närmare in på dessa frågor. Enligt lagstiftningen är det rättsligt avgörande om en person haft inkomst av tjänst.

7.2 Vem leder och fördelar arbetet?

Vanligtvis leder och fördelar entreprenadföretaget arbetet för anställd personal, oberoende av var arbetet (tjänsterna) utförs. Det finns gränsfall, och de är sannolikt ej få till antalet. I städbranschen har det exempelvis sagts att entreprenadföretaget kan såväl hyra ut arbetsledare (arbetsledarentreprenad) som städare (städarentreprenad).⁵⁵ Det sista är troligtvis i strid med 1935 års lag om olaga arbetsförmedling (se avsnitt 6.1). Det är nog ganska vanligt att entreprenadanställda i sitt arbete på annan arbetsplats är underkastade beställarföretagets arbetsledning.⁵⁶ Följande fall från arbetsdomstolen är ett bra exempel.

AD 1980 nr 54. Ett bolag gick i konkurs, men övertogs snart av ett annat bolag från konkursboet. Alla anställda utom 2 fick fortsatt anställning av nya ägaren. Nya arbetsgivaren behövde snart ny arbetskraft beroende på en förväntad säljtopp. 3 arbetstagare lånades därför av ett utomstående företag. En av de rättsliga knäckfrågorna var om den utomstående arbetskraften anställdes av arbetsgivaren (fackets ståndpunkt), eller om arbetet lagts ut på entreprenad (arbetsgivarens ståndpunkt). Det visades i målet att de inhyrda arbetstagarna stod under beställarföretagets arbetsledning. Arbetsdomstolen fann inte det avgörande. Det visades också att entreprenadföretaget betalade lönerna och

svarade för andra väsentliga arbetsgivarförpliktelser och det utlånande företaget fakturerade beställarföretaget i anledning av inlåningen.

Inom den *offentliga sektorn* är samarbetsarrangemang ganska vanliga, då kommuner och/eller landsting ingår avtal om att samverka i viss fråga. Följande två fall från arbetsdomstolen illustrerar vilka rättsfrågor som kan bli aktuella.

AD 1980 nr 51. Ett landsting hade åtagit sig att ställa en nattsjuksköterska till förfogande på ett av en kommun drivet ålderdomshem. Landstinget fakturerade kommunen för åtagandet. Den rättsliga frågan var om sjuksköterskan var skyldig utföra arbete på ålderdomshemmet. Det visades att sjuksköterskan, då hon arbetade på ålderdomshemmet, delvis stod under arbetsledning av de kommunanställda läkarna. Facket menade att det var uthyrning av arbetskraft. Arbetsdomstolen godtog inte detta synsätt. Domstolen menade att det förekom att utomstående arbetstagare kom att stå under annan arbetsgivares arbetsledning, och det var ingalunda ovanligt i samband med entreprenader. Domstolen fann att nattsjuksköterskan var skyldig utföra det ifrågasatta arbetet (även av andra skäl som förebragtes i målet).

AD 1983 nr 156. Fyra kommuner hade genom ett samarbetsavtal beslutat inrätta en gemensam socialjour. Avsikten var att arbetstagare från de olika kommunerna skulle arbeta efter ett saxat schema med följd att socialarbetare i en kommun rent faktiskt kom att även utföra arbete för andra kommuner. En av kommunerna utsågs att vara samordnare. Några socialarbetare i en av kommunerna vägrade stå till förfogande för arbete för övriga kommuner. Facket menade att socialarbetarna inte var skyldiga att utföra arbete för annan arbetsgivare än deras egen. Arbetsdomstolen underkände detta synsätt. Domstolen såg inget fel i hur arbetet leddes och fördelades då socialarbetarna var i tjänst. Ett utbyte av tjänster kommuner emellan var något mycket vanligt – konstaterade domstolen – och ej heller var det ovanligt att en arbetstagare stod under arbetsledning av en annan arbetsgivare, tex vid entreprenadverksamhet, men detta innebar ingalunda att det ägt rum ett byte av arbetsgivare (substitution på rättsligt språk). Socialarbetarnas arbetsgivare bibehöll också de väsentliga arbetsgivarförpliktelserna, däribland skyldigheten att utbetala lön. Domstolen noterade även att det arbete som socialarbetarna utfört för övriga kommuner var av ytterst liten omfattning.

Av detta följer att arbetsdomstolen kan sägas ha godtagit tanken på att en arbetstagare får tåla att stå under en annan arbetsgivares arbetsledning, även om domstolen som en särskild förutsättning härför underströk vikten av att det ifrågavarande arbetet (i båda målen) var av begränsad omfattning.

Av mer storskaligt slag är det pågående utvecklingsarbetet inom kommuner och landsting. Samverkanssträvanden mellan kommuner och landsting uppmuntras för att bli förenkla beslutsprocesser och lätta de byråkratiska bördorna.⁵⁷ Det har to m föreslagits att kommuner i vissa fall skall få ta över ansvaret för primärvården, för närvarande ett åliggande för landstingen.⁵⁸ Ett utkast till samarbetsavtal mellan ett landsting och en kommun, som välvilligt ställts till mitt förfogande, föreskriver bli att kommunen övertar ansvaret för en vårdcentral innefattande mödra- och barnhälsovård och hemsjukvård på försök. Kommunen övertar praktiskt sett de väsentligaste arbetsgivarförpliktelserna gentemot cirka 30-talet anställda (läkare, sjuksköterskor, barnmorska m fl). Kommunen svarar för arbetsledning, även om landstinget kvarstår som arbetsgivarpart och skall svara för löne- och pensionsutbetalning. Det föreskrivs att kommunen anställer och säger upp personal på landstingets uppdrag.⁵⁹ Man må här tillägga att bytet av *de facto* arbetsgivare underlättas av att anställningsvillkoren för landstings- och kommunanställda följer samma kollektivavtal.

Två andra exempel valda på måfå, som ställer frågan om vem som leder och fördelar arbetet i blyxtbelysning, kan anföras. Vid företagsöverlåtelser är det inte alldeles ovanligt att arbetstagare kan komma att få utföra arbete för en annan arbetsgivare (köparen), fastän arbetstagarna aldrig uppger sin förutvarande anställning. Följaktligen kan de komma att få stå under en annan arbetsgivares arbetsledning, ofta under en tid då deras egen arbetsgivare (säljaren) gör ansträngningar för att hitta andra jobb åt i rörelsen övertaliga arbetstagare.⁶⁰ Det andra exemplet hämtar jag från byggbranschen. Vid stora bygg- och anläggningsprojekt är det inte ovanligt att de deltagande entreprenadföretagen bildar ett konsortium inom vilket projektet framskrider. I byggnads-, anläggnings- och vägavtalen finns sedan 1982–1983 bli föreskrivet hur arbetskraften i sådant fall skall tas om hand. Det säger sig självt att arbetsledningen på en byggarbetsplats är allt annat än entydig.

7.3 Vilka villkor gäller för tjänsteentreprenadanställda?

Det är inte ovanligt att arbetstagare i ett entreprenadföretag åtnjuter andra anställningsvillkor och är avlönade på annat sätt än motsvarande arbetstagare hos beställarföretaget, även om det är fråga om samma typ av arbete. Detta var t ex fallet beträffande den på varven inhyrda arbetskraften en gång. Arbetsstyrkan utifrån var bättre betald. I dag synes gälla liknande löneskillnader beträffande arbetstagare i databranschen. En allmän uppfattning tycks vara att konsulterna utifrån och de anställda vid sådana tjänsteentreprenadföretag är bättre betalda än beställarföretagets motsvarande arbetsstyrka (om sådan finns).

Emellertid får nog anses gälla att anställningsvillkoren för stora grupper arbetstagare är ganska homogena i Sverige. Detta är en spegel av den fackliga rörelsens uppbyggnad. För det första är organisationsgraden mycket hög, cirka 85–90% av all arbetskraft är organiserad. För det andra dominerar sedan lång tid den sk industriförbundsprincipen,⁶¹ och det gäller både LO-förbunden och privat tjänstemännen. Trots att det finns ganska många yrkesförbund på den akademiska sidan med medlemmar inom både privata och offentliga sektorn motverkas den synbarligen splittrade bilden av att organisationerna uppträder enhetligt i lönerörelserna. Både stora och små fackliga organisationer har gått samman i karteller. Det är kartellerna som genomför lönerörelserna och lägger på nationell nivå grunden till vad som kommer att gälla som allmänna anställningsvillkor för berörda arbetstagare.

7.4 Vilken anställningstrygghet har tjänsteentreprenadanställda?

Anställningsskyddslagen gör ingen skillnad på arbetstagare anställda i ett beställarföretag eller ett entreprenadföretag. Som bekant undantas från LAS tillämpning endast företagsledare, anställda som tillhör arbetsgivarens familj eller hushåll, och beredskapsarbetare m fl. För uppsägning fordras "saklig grund" enligt LAS 7 §.

Det finns ej några särskilda garantier som gäller enbart för tjänsteentreprenadanställda vars anställningstrygghet kan synas vara jämförelsevis bräckligare än andra arbetstagargruppers. Om exempelvis ett beställarföretag beslutar sig för att utföra utlagt arbete i egen regi, och det får till följd att entreprenadföretaget måste säga upp egen anställd personal må de göra anspråk på *avgångsbidrag* som andra arbetstagare i liknande fall. Avgångsbidragen följer av gällande kollektivavtal på arbetsmarknaden. Utan att gå in i detalj kan sägas som ett gemensamt drag för avgångsbidragssystemen att de bygger på samma tanke som svensk socialförsäkringslagstiftning, nämligen att välfärdssamhällets fördelar skall distribueras ut till de behövande från centralt administrerade organ. Avgångsbidragssystemet finansieras av alla arbetsgivare – inte av dem som är i behov av sådant stöd för stunden – genom att en del av löneutrymmet avsätts för ändamålet. Förebilden till denna avtalsreglering, som över åren fått en allt större betydelse genom den ganska omfattande avtalsflora som för närvarande finns inom hela området avseende vitt skilda frågor, står att finna i en uppgörelse 1964 mellan SAF och LO om – just – avgångsbidrag.

Arbetslöshetsstöd utgår till varje arbetslös person oberoende av om han (hon) förlorat sin anställning genom att ha blivit uppsagd av ett entreprenadföretag eller ej. För utbekommande av arbetslöshetsstöd fordras dock att den sökande uppfyllt vissa villkor.⁶² Villkoren missgynnar de korttidsanställda.⁶³

I anställningsskyddslagen finns föreskrifter om *återanställningsrätt* för arbetstagare som blivit uppsagda pga arbetsbrist. Får en entreprenadanställd göra gällande denna företrädesrätt gentemot beställarföretaget i något fall? Vad man i förstone tänker på är att beställarföretaget köper upp ett entreprenadföretag. Detta får betraktas som vilken annan företagsöverlåtelse som helst i arbetslagstiftningssammanhang. Numera talar man om övergång av företag i dessa lagar.⁶⁴ Men vad gäller om beställarföretaget inte väljer att köpa upp entreprenadföretaget utan i stället bara upptar samma verksamhet som tidigare utförts av entreprenadföretaget, och de entreprenadanställda därstädes blir utan sysselsättning? Vad gäller om en entreprenadanställd övergår i anställning till beställarföretaget på eget initiativ?

Återanställningsrätten i LAS 25 § gäller vid övergång av företag. Med detta uttryck avses – förutom överlåtelse – även fusion, arv, gåva, arrendering och liknande.⁶⁵ De anställda kan alltså återopa sin företrädesrätt till ny anställning hos den som övertagit verksamheten, det är vad jag i annat sammanhang kallat en företrädesrättsmodell,⁶⁶ en ur det internationella perspektivet mycket unik konstruktion för att trygga de anställdas ställning vid företagsöverlåtelser. Emellertid faller företrädesrätten bort om den nya arbetsgivaren vartill företaget övergått kan omlacera redan hos sig anställd personal till de nya arbetsuppgifterna (AD 1978 nr 153). Likaså faller företrädesrätten bort om företaget efter övergången kommer under ett annat avtalsområde (AD 1977 nr 79) – en egendomlighet i regelsystemet. Domstolspraxis vad gäller föremålet för övergången – företag (del av företag) – är mycket generös gentemot berörda arbetstagaranspråk. Mycket små bitar i ett företag kan vara föremål för övergång av del av företag.⁶⁷ För att övergångsreglerna i text LAS skall bli tillämpliga fordras dock att det har etablerats något slags kontraktuellt samband mellan de båda arbetsgivarna (AD 1978 nr 153, 1984 nr 14). Det är alltså inte tillräckligt att en arbetsgivare bara efterträder en tidigare, om valet av arbetsgivare är beroende av tredje parts ställningstagande (exempelvis genom att en sjukhusförvaltning byter cafeteriaentreprenör, se AD 1978 nr 153).

Har det skett en övergång av företag i lagteknisk mening enligt text LAS 3 §, och berörda arbetstagarare blivit återanställda med stöd av 25 § äger de tillgodoräkna sig tidigare anställningstid hos förutvarande arbetsgivaren i samband med att eventuella senioritets(turordnings-)frågor senare aktualiseras. All tidigare anställningstid får tillgodoräknas. Detta gäller också text enligt studieledighetslagen 5 och 6 §§ och barnledighetslagen § 5.01. Intjänad semester är garanterad genom semesterlagen 31 §. Det senare är ingenting nytt i svensk arbetsrätt, det har varit så sedan 1938 års semesterlag, delvis som resultat av två ILO-konventioner (nr 52 och 54) på området.

Försöker man tillämpa övergångsreglerna i arbetslagstiftningen i en entreprenadkontext *kan* de betyda att en övergång till egen regi (eller det motsatta; en övergång till entreprenadverksamhet) ger berörda arbetstagarare en återanställningsrätt. Aktu-

ell domstolspraxis ger ingen närmare vägledning.⁶⁸ Från andra utgångspunkter torde frågan dock knappast ha större operativ betydelse, i synnerhet då ett företag "tar hem" en entreprenad för att i stället utföra arbetet i egen regi med anställd, kanhända övertalig eller uppsägningshotad personal.

Det skall tilläggas att det är arbetsgivaren som avgör om verksamhet skall bedrivas i egen regi eller på entreprenad. I ett tidigare delvis refererat fall, AD 1980 nr 54 (se avsnitt 7.2), menade facket att arbetsgivaren kringgått anställningsskyddslagen 25 § genom att i stället för att anställa företrädesberättigade arbetstagare lägga ut arbetet på entreprenad. Arbetsdomstolen anförde i ett längre principiellt yttrande att varken entreprenad eller lån av arbetstagare från annat företag innebar brott mot återanställningsreglerna i LAS, och att denna slutsats följde av LAS uppbyggnad. Ingen arbetsgivare var skyldig återanställa företrädesberättigade arbetstagare även om nya arbetstillfällen yppades i rörelsen, om arbetsgivaren i stället fann det mer lönsamt att låta utföra arbetet genom en entreprenad. Ställningstagandet ligger väl i linje med LAS motiv.⁶⁹ Domstolarna har helt enkelt ingenting att säga då frågor som rör verksamhetens lämpliga bedrivande kommer upp.⁷⁰ I privatiseringsdebatten, som rör frågan om kommunal verksamhet skall läggas ut på entreprenad, har bla föreslagits att de kommunalanställda i förekommande fall skall ges fortsatt anställning vid entreprenadföretaget, och att detta skall garanteras genom att det i entreprenadavtalet tas in en bestämmelse härom.⁷¹

Om en entreprenadanställd arbetstagare väljer att *själv ta initiativ* till att övergå till beställarföretaget (eller lockas över av detta), får han tillgodoräkna sig tidigare anställningstid och är tillförsäkrad sin intjänade senioritet *endast om* bytet av anställning sker mellan bolag inom en koncern (se LAS 3 §).

Riktlinjer beträffande *konkurrensklausuler* finns i ett kollektivavtal från 1969 mellan SAF, SIF, SALF och CF. Tillåtligheten av sådana klausuler är starkt beskuren; de håller på att "dö ut"⁷² och får bara förekomma hos arbetsgivare som är beroende av självständig produkt- och metodutveckling och som genom utvecklingsarbete skaffar sig tillverkningshemligheter vars röjande skulle försäkra arbetsgivaren väsentlig skada. Kollektiv-

avtalet är inte tillämpligt då en arbetstagare sägs upp pga arbetsbrist, eller arbetstagaren har skäl att häva anställningsavtalet beroende på arbetsgivarens väsentliga kontraktsbrott. Enligt 1915 års avtalslag – sedan generalklausulens tillkomst 1976 – kan en konkurrensklausul jämkas eller förklaras ogiltig i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt. 1969 års kollektivavtal blir här måttstock, vilket också är bekräftat i rättspraxis (AD 1984 nr 20). En konkurrensklausul får verkan om arbetstagaren lämnar sin anställning på eget initiativ och tar anställning hos en konkurrent eller öppnar egen konkurrerande verksamhet.

I ett fall (AD 1977 nr 167) hade en ingenjör och ledande talesman för en ingenjörskonsultbyrå ingått anställningsavtal med en konkurrerande byrå, och befanns ha brutit mot en konkurrensklausul i det förutvarande anställningsavtalet. Trots att 1969 års kollektivavtal inte var tillämpligt var förhållandena i konsultbranschen sådana – kundernas förtroende för konsultföretaget var knutet till företagschefen personligen – att klausulen gavs tillämplighet i all synnerhet som ingenjören inträdde i en företagsledande befattning i det nya företaget.

8. Rättsliga effekter på kollektivavtalsplanet

8.1 Attityder till tjänsteentreprenader från arbetsgivare och fackföreningar

En konflikt mellan arbetsgivare och facklig organisation är uppenbar om man ser frågan om tjänsteentreprenad i en konkurrens-kontext, dvs om tjänsterna skall utföras i egen regi eller arbetet läggas ut på entreprenad (jfr en liknande konfliktsituation mellan olika kategorier arbetstagare i samband med exempelvis sammanläggning av turordningslistor). Naturligtvis blir konflikten mer påtaglig om arbetstillfällena – vid ett ifrågasatt entreprenadförfarande – är knappa i företaget (AD 1985 nr 49), eller då en grupp arbetstagare gör anspråk på ett slags monopol till visst slag av arbete (AD 1983 nr 85). Tvister av det senare slaget har varit ganska vanliga i tidningsbranschen – om än gränslinjen här snarare går mellan arbetstagargrupper inom företaget – då journalister och grafiker givit uttryck för vitt skilda åsikter om hur det till följd av den nya teknikens introduktion tillgängliga arbetet skall delas dem emellan.

En allmän uppfattning tycks vara att de fackliga organisationerna oftast i första hand fordrar att entreprenörerna skall avvecklas i fall det är en knapphet på jobb i företaget. Härigenom uttrycker fackföreningarna en "överlevnadsstrategi" (survival spirit). Om färre arbetsuppgifter läggs ut på entreprenad – sägs det vidare – kommer arbetet för de anställda i företaget att bli mer varierat.⁷³ Denna ståndpunkt är närmast uttryck för en "arbetsberikande strategi" (job enrichment). De fackliga organisationerna synes även misstänka att en del entreprenadarrangemang kommer till stånd först för att arbetsgivaren skall bemästra en arbetstopp, men att arrangemanget tenderar till att bli permanent. Det kan vara ett sätt att reglera den totala arbets-

styrkan, utan att anställa fast personal. Det kan också gälla förhållandet mellan produktions- och servicebolag i en koncern, då produktionsenheterna bara har minimibesättning.⁷⁴ På detta sätt kommer entreprenad-(servicebolags-)anställda att utgöra en "buffertarbetsstyrka".

Från rättsliga utgångspunkter är beställarföretaget normalt sett skyldigt att förhandla med det lokala facket innan beslut om att lägga ut arbete på entreprenad fattas. Det förutsätts att beslutet innefattar en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet eller av arbets- och anställningsförhållandena för berörda arbetstagare, MBL 11 § (se t ex AD 1978 nr 56, 1979 nr 88, 1980 nr 91).

I ett fall (AD 1985 nr 49) hade en vapenfabrik beslutat sig för att lägga ut visst målningsarbete på ett utomstående entreprenadföretag. Arbetsgivaren och det lokala facket hade tidigare diskuterat den något besvärliga situationen vad gällde tillgängliga arbetstillfällen på fabriken, och arbetsgivaren hade lovat vidta ansträngningar för att "ta hem" en del då utlagt entreprenadarbete. Arbetsdomstolen fann dock att arbetsgivaren inte brutit mot MBL 11 § genom att lägga ut det ifrågavarande målningsarbetet på entreprenad, särskilt om frågan sågs mot bakgrund av tidigare diskussioner mellan de lokala parterna. Tvärtemot vad det lokala facket hävdade fann domstolen att arbetsgivaren inte avgivit ett ovillkorligt rättsligt bindande löfte att upphöra med allt entreprenadarbete.

Åsikterna går vitt isär då det gäller önskvärdheten av tjänsteentreprenader på *offentliga sektorn*. Konstitutionella och andra väl knäsatta kommunalrättsliga principer förhindrar att entreprenadverksamhet kommer ifråga vid myndighetsutövning, och för övrigt vill det ej alltid synas helt klart vad för uppgift som är möjlig att lägga ut på entreprenad.⁷⁵ Frågan om tjänsteentreprenader inom den offentliga sektorn är en högst kontroversiell politisk fråga. Vid det här laget har väl denna debatt pågått några år, utan att några avgörande steg tagits i syfte att lägga om det svenska välfärdssystemet. Från den socialdemokratiska regeringens sida är syftet att – som man säger – förnya den offentliga sektorn. Denna strategi är ägnad att bemöta privatiseringssträvandena. Strategin går bla ut på ett ökat medborgerligt deltagande i den dagliga skötseln av t ex sjukvård, ålderdomsvård, boende och barnstugeverksamhet.⁷⁶ Man behöver inte pri-

vatisera offentlig verksamhet för att svara upp mot allmänna önskemål, sägs det. Demokratiberedningen har nyligen presenterat sina förslag. I huvudrapporten⁷⁷ slås fast att traditionell offentlig verksamhet (sjukvård, läkarvård, barnomsorg, utbildning) *skall* drivas av samhället av skäl som har samband med distribution av välfärd (fördelningspolitiken). Två nyckelord i det fortsatta arbetet på den offentliga sektorn är: brukarinflytande och ökad serviceorientering.

På det lokala kommunala planet är konflikten mellan politiska och fackliga intressen mest tydlig, särskilt som kommunerna bedriver en mycket omfattande verksamhet som inte är av myndighetsutövande karaktär och arbetsgivarparten samtidigt är ett politiskt organ. Det antas att förekomsten av tjänsteentreprenader varierar kraftigt från kommun till kommun. Statistik saknas. Det har antagits att cirka 10% av driftbudgeten för kommunerna 1981 motsvarat entreprenadutlagd arbete.⁷⁸ Dessa entreprenader kan ta sikte på sådant som sophantering, renhållning, skolmåltider, disk, allmänna transporter, vägunderhåll, tekniskt underhåll, konsulttjänster. I 1985 års valrörelse blev en av valfrågorna om den tekniska förvaltningen i Åre kommun skulle läggas ut på entreprenad till byggjätten Skanska. Entreprenaden omfattade skötsel och underhåll av vatten- och avloppsledningar, renings- och vattenverk, samtliga vägar och grönområden.⁷⁹

Kommunalarbetareförbundet bekämpar på det mest ihärdiga sätt entreprenadverksamhet.⁸⁰ Förbundet har intagit en principiell hållning. Entreprenad – sägs det – betyder att kommunalt anställda finansierar entreprenörens verksamhet samtidigt som det kan bli ett hot mot de egna jobben. De kommunala jobben utarmas. Enligt förbundet kan en entreprenad försvaras endast om ett utomstående entreprenadföretag har erforderlig kompetens eller finansiella resurser som kommunen saknar, och kommunen inte kan göra jobbet bättre. Även Sveriges kommunaltjänstemannaförbund (SKTF) har en restriktiv inställning till entreprenadverksamhet, men delvis på andra grunder.⁸¹ SKTF menar att tjänster av varaktig karaktär inte bör läggas ut på entreprenad. Det är av stor betydelse att det finns en kompetent, skicklig och erfaren kommunalt anställd arbetsstyrka, i all syn-

nerhet om externa tjänster skall upphandlas. Någon måste ju kunna kontrollera att entreprenadföretaget utför sin syssla effektivt.

Förespråkare för privatisering av kommunal verksamhet menar att den offentliga sektorn kommer att bli effektivare och svara upp bättre mot allmänt resta krav, och, framför allt, tjänsterna kommer att produceras billigare om de utförs på entreprenad. Det sägs att konkurrens är välgörande i den monopoliserade offentliga sektorn.⁸² Privatisering i stor skala tycks betyda att offentligt ägda företag eller affärsverk säljs ut. Så har också skett beträffande vissa kommunala verk (energi- och vattenverk, sophanteringsanläggningar m m) under senare år. Förslag har också framlagts om att privatisera tex barnomsorg, tandvård, sjukvård, brandväsen – verksamheter som i dag drivs i offentlig regi. En sådan form av privatisering tycks dock inte innebära mer än att man lägger ut tjänsteproduktionen på entreprenad; kontroll, insyn och finansiering sker via offentliga sektorns organ. I den allmänna debatten har ett förslag diskuterats mer än något annat – nämligen privata barnstugor under ledning av Pysslingen Förskolor AB, ett dotterbolag till Electrolux AB, som redan driver verksamhet av delvis stor betydelse för barnstugeverksamhet (vitvaror, tvätt, städ). En förvirrad och upphetsad debatt följde.⁸³ Förslaget fick skrinläggas då riksdagen ändrade reglerna för statsunderstödda kommunala barnstugor våren 1984.⁸⁴ Förslaget bekämpades intensivast av ledande talesmän för kommunalarbetsareförbundet.⁸⁵ Mot denna bakgrund borde det televiserade programmet (Dokument utifrån 13.1.1986) om Amerikansk Fångvård AB (Corrections Corporation of America) ha fått oss ordentligt omskakade, men den efterföljande debatten mellan landstingsrådet Rindborg och utredningschefen vid kommunalarbetsareförbundet blev ett lågmält samtal.

Medborgerligt deltagande (s k brukarinflytande) är ett annat aktuellt debattämne inom den offentliga sektorn, tex att föräldrar tar aktiv del i barnstugearbetet eller att idrottsföreningar tar över skötseln av en idrottsplan (anläggning).⁸⁶ Även denna fråga rör kommunalarbetsareförbundet djupt.⁸⁷ Medborgerligt deltagande av detta slag kan på ett högst påtagligt sätt påverka de kommunala jobben. Ett fall från arbetsdomstolen (AD 1982 nr

105), där kommunalarbetareförbundet var part, rörde föräldrar som utförde arbete på ett daghem. Domstolen fann att de var att betrakta som "arbetstagare" trots att deras arbetsinsats ej översteg 2 timmars arbete per månad. Facket vann en seger. På det hela taget menar kommunalarbetareförbundet att det kommunala kollektivavtalet skall tillämpas fullt ut på verksamheter som överförs till andra huvudmän, om brukarinflytandet (medborgarmedverkan) fordrar ändrat huvudmannaskap.

8.2 Tillämpligt kollektivavtal

Det har redan sagts att kollektivavtalsstrukturen är ganska homogen i detta land (se avsnitt 7.3). För det mesta får man utgå från att beställar- och entreprenadföretag har skilda kollektivavtal, ibland med olika lokala fack inom samma förbund, eller med olika fack inom olika förbund. I många fall är entreprenadföretaget inte alls bundet av kollektivavtal.

I stora organisationer förmörkas denna entydiga bild. De statliga affärsverken (tex posten, televerket, SJ) är utomordentligt komplexa organisationer. De är dels traditionella affärsverk, dels driver de en på kommersiell grund inriktad verksamhet, antingen som del av affärsverksstrukturen eller inom skilda bolag. Det betyder bl a att affärsverken trätt i kollektivavtalsförhållande till både de offentlig- och privatanställdas organisationer, vilket är en oroskälla i sig (se avsnitt 9.2). För postverket gäller tex att en del postanställda lånas ut till ett budbolag, därför att personalen inte vill övergå i fast anställning i bolaget alldenstund de då sägs få sämre villkor i anställningen.⁸⁸

Ett tjänsteentreprenadföretag kan komma att säljas till ett beställarföretag. Om ett företag (del av) överlåts till en annan arbetsgivare följer kollektivavtalet med överlåtelsen och binder den nye ägaren enligt MBL 28 §.⁸⁹ Samma sak gäller givetvis om ett företag avyttrar (lägger ut på entreprenad) en del av helheten, om det inträffade kan uppfattas som en övergång av (del av) företag (se avsnitt 7.4). Förutvarande kollektivavtal kommer dock inte att gälla framgent i dessa fall om nye arbetsgivaren redan är bunden av ett kollektivavtal som är tillämpligt på den enhet som förvärvats.

8.3 Deltar tjänsteentreprenadanställda i konflikter som gäller anställda vid beställarföretaget?

Lovliga arbetskonflikter i Sverige är väl organiserade och beslut härom fattas på hög nivå inom organisationerna. Det gäller för både arbetstagare och arbetsgivare. Som allmän princip kan sägas att fredsplikt råder enligt MBL 41 § – samma princip har gällt sedan 1928 års kollektivavtalslag – vilket betyder att en arbetskonflikt inte får utlösas alltmedan kollektivavtalet är i kraft.

Det är en faktafråga om entreprenadanställda omfattas av ett *strejkvarsel* avseende anställda vid företag med vilka entreprenadföretaget står i avtalsförbindelse. Ett strejkvarsel kan omfatta alla tjänstemän i industrin, och då är det inte så intressant var en arbetstagare är anställd. Om de är organiserade, är de alla berörda av strejkvarslet. Å andra sidan, om de entreprenadanställda är anställda i ett företag som är bundet av ett annat kollektivavtal, och strejkvarsel läggs avseende anställda i företag med vilket det berörda entreprenadföretaget har en avtalsförbindelse, inträder ett annat läge. Från rättslig utgångspunkt är de entreprenadanställda inte berörda av strejkvarslet. Emellertid må de vidta en sympatiåtgärd till förmån för de av strejkvarslet omfattade arbetstagarna oavsett att de entreprenadanställda är bunda av kollektivavtal. Så länge primäråtgärden är lovlig är också sympatiåtgärden tillåten.⁹⁰ Denna princip har gällt sedan 1928 års kollektivavtalslag och återfinns numera i MBL 41 §.

En mer praktisk fråga är på vilket sätt entreprenadanställda påverkas om ett strejkvarsel bara omfattar andra arbetstagare, och ingen sympatiåtgärd är aktuell. Trotsar man strejkvakterna som är utposterade vid företaget, om de entreprenadanställda utför sitt arbete i beställarföretagets lokaler eller på dess område? Forskningen ger inget svar. Det vill dock förefalla mindre troligt att de anställda trotsar strejkvakterna, om de utför arbete snarlikt det som de strejkande utför (t ex ingenjörer som sitter sida vid sida med företagets egna ingenjörer på ritkontoret). Det medges att läget är mindre klart, om en övertidsblockad utlösts och de entreprenadanställda redan befinner sig i företagets loka-

ler, då de anställda går hem.

Det är oklart på vilket sätt entreprenadanställda påverkas, om arbetsgivarparten utlöst en *lockout* och denna inte omfattar ifrågavarande entreprenadföretag.

Till slut. Ingen arbetsgivare lägger ut strejksmittat arbete på entreprenad i Sverige. Det är inte i linje med spelreglerna på svensk arbetsmarknad. Visserligen är det inte i strid med lag att förfara på detta sätt, men ingen arbetsgivare försöker hålla igång sin rörelse genom att anställa nya arbetstagare eller lägga ut arbetet på andra företagare. I detta sammanhang kan inte tas upp frågan om på vilket sätt arbetet kan komma att omorganiseras under en lovlig konflikt och på vilket sätt redan anställd personal kan komma att påverkas härav och vad i så fall en arbetstagares *neutralitetsrätt* kan tänkas ha för innebörd.⁹¹

8.4 Äger tjänsteentreprenadanställda rätt till representation i medinflytandeorgan vid beställarföretaget?

Företagen behandlas åtskilda. De entreprenadanställda kan inte utöva något inflytande på vilka arbetstagare som skall utses att företräda kollektivet i styrelsen i beställarföretaget enligt *styrelserepresentationslagen*. Veterligen har endast kommunalarbetsreförbundet uppmärksammat problemet.⁹² Länstrafiken handhas ofta av ett länstrafikbolag, som inte har anställd personal, utan trafiken sköts på entreprenad av kommunala, statliga och privata bussbolag. Chaufförernas fackliga organisation har således inget inflytande på beslutsfattandet i länstrafikbolaget. Ändring i tidtabeller kan beslutas utan att man förhandlat med facket (jfr AD 1979 nr 19).

Styrelserepresentationslagen föreskriver också att anställda i dotterbolag har rätt att utse arbetstagarföreträdare i moderbolagets styrelse. Detta kan betyda t ex att anställda i ett inom koncernen verksamt servicebolag (eljest att betrakta som ett externt entreprenadföretag) kan utöva inflytande på detta beslut. Enda kravet är att antalet anställda i koncernen uppgår till 25 arbetstagare.

Enligt arbetsmiljölagen skall *skyddskommitté* utses i företag med mer än 50 anställda, 6 kap 8 §. Arbetstagarrepresentanterna

utses av de fackliga organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Skyddsombudet utses på liknande sätt. Ett *skyddsombud* skall utses om minst 5 arbetstagare sysselsätts på arbetsstället, 6 kap 2 §. Entreprenadanställda inräknas ej. De anses inte vara "arbetstagare" vid beställarföretaget.⁹³ Entreprenadföretaget är som arbetsgivare skyddsansvarig för de entreprenadanställdas arbetsmiljö, först i andra hand kan komma ifråga att avfordra ett arbetsmiljöansvar av beställarföretaget som varande det som råder över arbetsstället (se avsnitt 7.1). Samordningsansvaret är tänkt att utövas i samråd med skyddskommitté och skyddsombud.⁹⁴

Det vill förefalla vara en öppen fråga om tex skyddsombudet kan vidta åtgärder (stoppa arbetet) till förmån för de entreprenadanställda, om beställarföretaget åsidosätter sitt samordningsansvar, eller om detta uteslutande är en sak mellan denna arbetsgivare och yrkesinspektionen. Det finns ingen rättspraxis som belyser problemet. Följande exempel illustrerar dock väl vad saken rör.⁹⁵

På ett ålderdomshem hade måltidsservicen lagts ut på entreprenad. De entreprenadanställda tillhörde en annan facklig organisation än den kommunala. Då de anställda begärde hos det kommunala facket att det tillsåg att arbetsmiljön i cafeterian förbättrades avvisades denna begäran. Det anförda uppfordrar till följande kommentar. För det första brukar en facklig organisation inte tillvarata andras intressen än medlemmarnas. Facket kommer, om man handlar annorlunda, att förlora ett viktigt rekryteringsargument. För det andra ser kommunalarbetsförbundet ogärna att kommunal verksamhet läggs ut på entreprenad (se avsnitt 8.1). För det tredje befinner sig entreprenadföretaget i ett icke gynnsamt läge. Om företaget tar krafttag, kan det förlora entreprenadkontraktet, om kommunen finner det förenligt med sina intressen att lägga ut cafeteriaarrendet på en annan, i arbetsmiljöfrågor ointresserad entreprenör.

9. Är vi på väg mot ett sönderfall av etablerade strukturer?

Redan har vissa glimtar givits av på vilket sätt en ny organisatorisk struktur i såväl näringsliv som förvaltning börjat framträda (se avsnitt 4). I det följande skall problemet behandlas något mer utförligt.

9.1 Franchising

Franchising är ett sätt att marknadsföra varor (tjänster) på så sätt att stor- och smådriftsfördelar kombineras, hävdas det. Franchising har inte någon större utbredning i Sverige, och man får säga att det är en ganska ny företeelse.⁹⁶ Detta betyder ingalunda, såvitt kan bedömas, att liknande arrangemang inte tillämpats förut. I arbetslagstiftningen har särskilt satts ifråga om franchisetagaren är självständig företagare, eller snarare "arbetstagare" eller "beroende uppdragstagare". Franchisetagaren må ibland vara en hos huvudmannen förut anställd person vars rättsliga ställning får jämföras med vilken annan självständig företagare som helst, och som – utifrån arbetsrättslig synvinkel – slutligt kan befinnas vara "arbetstagare" vid en rättslig prövning (se avsnitt 7.1). Det har sagts mig att överläggningar under en tid nu pågått mellan försäkringsbolagen och Försäkringstjänstemannaförbundet i syfte att introducera något slags franchisesystem för försäljare av försäkringar. De skulle alltså öppna eget, och inte längre stå på bolagens lönelistor. Det är naturligtvis en öppen fråga om försäkringsförsäljarna som franchisetagare skulle av domstol betraktas som självständiga företagare eller alltjämt ses som arbetstagare, eventuellt beroende uppdragstagare i (till) bolagen.

Frågan är i viss mån redan belyst i domstolspraxis.

AD 1980 nr 24. Symaskinsbolaget Singer Co. hade för avsikt att lägga om sin fältorganisation beroende på finansiella svårigheter. De förutvarande anställda försäljarna erbjöds bli självständiga återförsäljare. Facket hävdade att omorganisationen var ett sätt att kringgå lag och kollektivavtal och arbetstagarbegreppet, och lade därför veto (se avsnitt 6.3). Arbetsdomstolen godtog inte detta synsätt. Domstolen fann bl a att återförsäljarna inte behövde utföra arbetet personligen, utan kunde anlita medhjälpare och det stod dem också fritt att åta sig annat arbete (vilket många av dem redan hade gjort i stor utsträckning), dock ej försäljning av symaskiner tillverkade av konkurrenterna. De skulle också sköta sin försäljningsverksamhet efter eget huvud utan direktiv från Singer. Lagret köptes på fast räkning, vilket tydde på att de var självständiga företagare, sade domstolen. En motsatt slutsats blev aktuell först om en återförsäljare var så starkt bunden till sin grossist att försäljningsarbetet utgjorde hans enda utkomstkälla. I själva verket fann domstolen att några av de aktuella försäljarna endast i ringa grad hade inkomster från annat håll, men eftersom de ägde lagret, stod affärsrisken och inte var underordnade Singers kontroll förelåg en knapp övervikt för att de var självständiga företagare. Sammantaget fann därför domstolen att vetot var ogrundat. Emellertid tillades att utgången var preliminär i så måtto att domstolen inte haft möjlighet att bedöma hur återförsäljarförhållandet rent faktiskt kommit att utvecklas.

AD 1983 nr 89. Ett företag tillverkade cocosbollar, "Favoritbollen". Återförsäljare över hela landet distribuerade Favoritbollen. Arrangemanget liknade mest franchising (idén hade hämtats från Hemglass), trots att parterna aldrig ingått ett detaljerat skriftligt avtal. En av återförsäljarna hävdade – sedan avtalsförhållandet brutit samman – att han var arbetstagarare vid tillverkningsföretaget. Återförsäljaren hade sålt cocosbollar under ett och ett halvt år. Han hade inregistrerad firma, hade betalt sina skatter, fick ingen lön och kunde utföra annat arbete (även om så inte skedde). Återförsäljningen var hans enda utkomstkälla och han deltog själv i distributionen av cocosbollarna, om än han anlidade skolungdomar för försäljningsarbetet. Cocosbollarna distribuerades med bil enligt viss utstyrsel efter "Favoritbollen". Cocosbollarna sändes med järnväg till samtliga återförsäljare, och köptes i fast räkning. Tillverkningsföretaget utövade ingen arbetsledning över återförsäljarna. Eftersom varken lag eller kollektivavtal kringgåtts (ingen av parterna var bunden av kollektivavtal) fann arbetsdomstolen avgörande att parterna en gång varit överens om att försäljningsarbetet skulle bedrivas av återförsäljaren som självständig företagare. Därför fann domstolen att återförsäljaren inte kunde betraktas som arbetstagarare vid tillverkningsföretaget.

Handelstjänstemannaförbundet (HTF) är utomordentligt kri-

tiskt till hur somliga franchisesystem vuxit fram, särskilt då ett företag väljer att strimla upp sin verksamhet på ett sådant sätt att förutvarande arbetstagare erbjuds att framgent få bli återförsäljare (som i AD 1980 nr 24).⁹⁷ HTF hävdar att vinst och förlust inte balanseras lika i ett franchisekontrakt, utan bördorna ligger ensidigt på franchisetagaren. Eftersom franchisegivaren är starkare part, finns också väldigt litet utrymme för förhandling och justering av det på förhand givna franchisekontraktet,⁹⁸ som utarbetats av franchisegivaren och dennes rådgivare.

Det vill förefalla som om många förespråkare för franchising förhållandevis lyfta bakom avtalsfrihetens principer. Om man skall bedöma saken från arbetsrättslig utgångspunkt, liknar flera av de klausuler som återfinns i en del franchisekontrakt alltför väl ett arbetsgivar – arbetstagarförhållande, särskilt då kontraktet föreskriver att det ankommer på franchisetagaren att personligen vara fullt ut verksam i sitt företag utan möjlighet att sätta någon annan i sitt ställe. Det är också vanligt i dessa avtal att franchisetagaren är styrd i detalj då det gäller den dagliga verksamhetens bedrivande – man frestas säga att det är just detta som är det centrala i ett franchisesystem – vilket gör att arrangemanget blir sårbart om man underkastar det en analys med utgångspunkt från ”beroende uppdragstagarbegreppet”. Det må vara på sin plats att hänvisa till det sk bensenhandlarfallet, som avgjordes i arbetsdomstolen 1969.

Bakgrunden var att 1928 års kollektivavtalslag och 1936 års förenings- och förhandlingsrättslig omfattade endast ett arbetstagar- arbetsgivarförhållande. 1945 ändrades lagstiftningen dithän så att den kom att omfatta även sk ”beroende uppdragstagare”. En beroende uppdragstagare utförde arbete för en annans räkning och intog en ställning som var av väsentligen samma slag som en anställd. (Rättsläget är detsamma enligt MBL § 1.02.) Tillägget gjordes därför att bensenhandlare och symaskinsagenter inte ansågs omfattade av arbetsfredslagstiftningen (AD 1938 nr 112, 1941 nr 82 och 119).

AD 1969 nr 31. Både bensenhandlare (och deras organisation) samt Esso förde talan mot varandra. Frågan gällde om bensenhandlarna hade förhandlingsrätt. Arbetsdomstolen analyserade ingående 1945 års ändringar i arbetsfredslagstiftningen och fann att bensenhandlarna var starkt knutna till Esso både vad avser bensinförsäljning och andra produkter. Bensenhandlarna var omfattade av Essos distributionsnät.

Avtalen mellan bensinhandlarna och Esso upptog föreskrifter om bl a hur personalen skulle klä sig, öppettider, hur skötseln av stationen skulle handhas, hur verksamheten på stationen i övrigt skulle bedrivas, tillämpligt kollektivavtal. I detta mål gjorde inte domstolen någon åtskillnad mellan kommissionsavtal och fasträkningskontrakt. Arbetsdomstolen drog slutsatsen att bensinhandlarna (och deras organisation) hade förhandlingsrätt enligt 1936 års lag gentemot Esso; utom vad avser en bensinhandlare som drev sin verksamhet i ett aktiebolag, som domstolen inte fann vara ett skenarrangemang.⁹⁹

Franchising har tilldragit sig intresse av främst två skäl under senare tid. För det första är en statlig utredning tillsatt, och den antas lägga fram sitt resultat under senare delen av 1986. Utredningen har frihet att lägga fram eventuella lagförslag, om så behövs.¹⁰⁰ För det andra har en ny organisation bildats, Beroende Företagares Organisation. Initiativet härtill har tagits av ledande talesmän för tidigare bensinhandlarnas riksförbund. Syftet synes vara att samla franchisetagare som medlemmar och att påkalla förhandlingar med Svenska Franchiseföreningen, som har cirka 20 franchisegivare som medlemmar i Sverige.

9.2 Bolagisering

Ett ganska nytt fenomen i näringslivet är att företag delar upp sig på flera bolag. Detta kallas bolagisering — ett hemskt ord. Företag var tidigare organiserade på funktionsbasis.¹⁰¹ Under 1960-talet utvecklades divisionsfilosofin. Detta betydde större frihet och ansvar för divisionsledningen då det gällde divisionens skötsel. Marknadsorienteringen skulle öka. Det strategiska tänkandet och den finansiella planeringen inom koncernen låg dock i koncernledningens händer. Nästa steg — och det är där vi tycks befinna oss nu — var att lyfta av divisionerna (eller avdelningar inom divisioner) och bilda juridiskt självständiga dotterbolag, dock alltså ytterst under koncernledningens (moderbolaget) resultatkontroll. En framtida utveckling må bli att introducera på detta sätt nybildade bolag på börsen ("avknoppning" — ett lika hemskt ord), vilket betyder att nya ägare kommer in i bilden.¹⁰² Några databolag har utvecklats efter denna linje under senare år.

En bolagisering kan ta sikte på såväl för hela företaget vitala och dess överlevnad nödvändiga funktioner, som mer perifer

aktivitet. Man lägger härigenom grunden till en mer "löst" sammansatt organisation totalt sett, kanhända inom ramen för subkoncerner. En sådan utveckling behöver ej betyda att tjänsteproduktion läggs ut på entreprenad i traditionell bemärkelse, även om det är möjligt att anlägga ett sådant synsätt då företaget omorganiserar utefter dessa linjer. Om en försäljningsavdelning tex omvandlas till ett självständigt bolag, kommer givetvis personalen därstädes att alltfört sälja koncernens (bolagens) produkter. Ett alternativt scenario hade varit att avveckla avdelningen helt och i stället lägga ut försäljningsarbetet på ett specialiserat företag (en typisk tjänsteentreprenad). Detsamma kan gälla en dataavdelning som i egenskap av självständigt ombildat bolag tillåts expandera externt genom att sälja tjänster på marknaden. Även andra funktioner av servicekaraktär kan här tänkas omfattade och samlade i ett servicebolag tillskapat för ändamålet.¹⁰³ Då Atlas Copco bolagiserade för några år sedan och bl a företagets utbildningsavdelning bolagiserades fick den snart läggas ned, därefter att det visade sig att övriga enheter i koncernen inte efterfrågade dess tjänster. Man köpte dem i stället utifrån.¹⁰⁴ Åtskilliga större svenska företag (Volvo, Alfa Laval, SKF, Euroc, Perstorp, Sandvik, Pharmacia) har bolagiserat under senare år.

De långsiktiga effekterna av en massiv bolagisering i näringslivet är inte kända för närvarande. Emellertid är det lätt att se att en mindre sammanhållen struktur kommer att leda till en fragmentering av förhandlings- och avtalsområdena, och troligtvis även till ändrade kollektivavtalsförhållanden. Kanhända även följderna blir en urholkning av den sk industriförbundsprincipen. Betydelsen av denna princip är att praktiskt taget allt arbete som utförs i ett företag regleras av ett och samma kollektivavtal, ett för arbetare och ett för tjänstemän. Det är ovisst om en uppluckring av industriförbundsprincipen också leder till att fredsplikten i arbetslagstiftningen kan komma att försvagas.

En fråga som kan ställas i detta sammanhang är om ett framtida scenario är att ett företag kan beskrivas i termer av ett koncept bara, dvs mer eller mindre i avsaknad av traditionella tillgångar och anställda. Skulle det inte vara möjligt att tillverka en produkt med bara tillgång till ett koncept (som licensiering)? Skulle det inte vara möjligt att tillverka en Volvobil med bara ett huvudkontor där den strategiska planeringen och

de finansiella övervägandena gjordes, alltmedan merparten av det manuelle arbetet och annan tjänsteproduktion, nödvändig för att verksamheten i stort skall kunna drivas, lades utanför organisationen? Och skulle det inte vara inom räckhåll att lägga upp produktionen av Volvo-bilar på extern kontraktuell basis i stället för att driva verksamheten så att säga i egen regi? Vad är då Volvo? Är det mer än ett komplext och ändlöst nätverk av kontrakt sammanvävda så att Volvos ledning blir både en suverän makt över alla och fullständigt oåtkomlig? Är det inte mirakulöst egendomligt att detta scenario liknar det vi känner som franchising i andra branscher? Varför har inte Volvo (och andra stora företag) utvecklats på detta sätt? Är det därför att transaktionskostnaderna för att organisera de externa kontrakten i en hel kedja kommer att vida överstiga aktuella kostnader för anställd personal och egendom? Är det så att anställningsavtalet i själva verket är ett avgörande inslag i en transaktionsekonomisk analys? Man skall erinra sig att anställningsavtalet – enligt arbetsrättsliga grundsatser – ger arbetsgivaren en unik rätt att leda och fördela arbetet och att omorganisera detta på en fortlöpande basis för att anpassa arbetsutbudet till de organisatoriska förutsättningarna. Jag nöjer mig här med att väcka dessa frågor.

Trots att forskningen inte givit oss mer säker kunskap, vågar man nog påstå att arbetsgivare i allmänhet tycks förorda bolagisering.¹⁰⁵ Det blir en klarare uppdelning mellan koncernledning (stab) och förutvarande divisionsledning, om man sätter divisionerna på bolag, och det hävdas bl a att beslut som rör den dagliga driften kommer att fattas på den nivå där de bör tas – nära marknaden och kunderna. En decentralisering leder till effektivitet, snabbhet i beslutsfattandet och ökad entusiasm på lokal nivå – en "vi-känsla" frammanas. Det görs också gällande att det är lättare att lokalisera en förluskälla i en bolagiserad koncernorganisation, och troligtvis lättare att avveckla en sådan enhet, om så behövs. Dotterbolaget kan även attrahera externt kapital som självständigt bolag, vilket eljest inte vore möjligt, och eventuellt uppta samarbete med andra bolag utanför koncernorganisationen.

Facket intar en avvaktande, för att inte säga stundtals avvissande, hållning till bolagiseringspropåer.¹⁰⁶ Det är framför allt två aspekter som lyfts fram – medbestämmandet och anställningstryggheten. Det görs gällande att facket kommer att stöta på svårigheter då det gäller att skaffa sig ett inflytande över det strategiska beslutsfattandet på koncernledningsnivå. Avståndet

mellan koncernledning och operativa enheter ökar och medbestämmandet kommer att obstrueras, eller beredas svårigheter. Vidare är de fackliga organisationerna oroade över att förlust- eller enbart finansiellt svaga enheter avvecklas eller säljs ut alltför lättvindigt.

Av domstolspraxis följer nu att arbetsdomstolen inte godtar att beslutsfattandet lyfts bort från lokal nivå, då ett beslut på koncernledningsnivå är av direkt betydelse för en operativ enhet, där det är som mest märkbart (se AD 1978 nr 156, 1979 nr 1, 1983 nr 7). Ett moderbolag måste se till att dotterbolaget delges relevant information så att dotterbolaget kan fullfölja sin förhandlings-skyldighet enligt MBL 11 § gentemot det lokala facket innan ett slutligt beslut tas av koncernledningen. Vidare äger enligt utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK lokala fackliga organisationer överlägga och förhandla med koncernledningen i frågor som berör flera enheter i koncernen (§ 11 mom. 2). Följaktligen kan man säga att regelsystemet på visst sätt motverkar det vanskliga i den fackliga organisationens ställning, då större företag eller divisioner (avdelningar) bolagiseras. Det är dock inte lätt att ha en välgrundad uppfattning om hur medinflytandet fungerar i det verkliga livet enligt givna spelregler.

Den andra fackliga invändningen har att göra med hur anställningsskyddet påverkas vid en bolagisering. Om en division (avdelningar) i ett företag bolagiseras, och de anställda erbjuds fortsatt anställning i de nya bolagen, kommer *turordningskretsarna* att bli snävare vid en eventuell framtida övertalighet, och möjligheten att omplacera personal till vitala enheter krymper. På det hela taget menar de fackliga organisationerna att arbetsgivarens *skyldighet att skaffa fram annat arbete* i händelse av uppsägning minskar.

I detta sammanhang är det rättsligt betydelsefullt att anställningsskyddslagen bygger på ett juridiskt-tekniskt arbetsgivarbegrepp (se t ex AD 1977 nr 64, 80). Arbetsgivare är antingen en juridisk person eller en enskild rörelseidkare (med enskild firma). Om de anställda hotas av uppsägning pga arbetsbrist är det vidare föreskrivet i LAS 22 § att den fackliga organisationen må betämma att driftsenheter tillhöriga arbetsgivaren på samma ort kan sammanläggas i senioritetshänseende. Följaktli-

gen kommer anställda som arbetar i andra enheter än den som eventuellt är nedläggningshotad att påverkas med följd att anställda kommer att flyttas från en enhet till en annan. En sådan sammanslagning av turordningskretsar är inte möjlig om driftsenheterna är självständiga juridiska personer.

I det praktiska livet har en del sätt att bli mindre beroende av arbetsgivarbegreppet utvecklats, men inte något fall har hittills prövats i domstol. Ett sätt är att låta alla anställda behålla sin anställning i moderbolaget (eller anställa dem i ett personalbolag), alltmedan arbetet utförs annorstädes i någon operativ enhet. Det betyder att de anställda kommer att lånas ut permanent från ett bolag till ett annat. Det är väl en öppen fråga om detta alltid är rättsligt sett godtagbart.¹⁰⁷

Ett annat sätt är att överföra alla anställda till de nybildade dotterbolagen, men samtidigt klargöra i kollektivavtal att berörda bolag skall sammanläggas i turordningshänseende ifall det går så illa i någon av enheterna att övertalighet uppkommer. Det kan ligga rättviseskäl bakom en sådan konstruktion. Emellertid är det ej helt klart, utan tomtveksamt, om en sådan turordningslista står i samklang med arbetsgivarbegreppets innebörd i LAS.¹⁰⁸ Föreligger "saklig grund" för uppsägning i de enheter som egentligen inte alls har någon arbetsbrist? Oberoende av det måste en sådan senioritetslista bli ett bångstyrt redskap, om en ny ägare träder till och tar över dotterbolaget och banden med det förflutna klipps av. På samma sätt kan en omsättning av arbetsstyrkan i bolaget bidra till att nyanställda känner stor oro, då de väl insett att de knutits till en utveckling i företaget som de är fullständigt obekanta med, och hotet vilar tungt över dem att bli placerade längst ned på en avtalsturlista.

Ett tredje sätt är att överföra de anställda till den bolagiserade enheten, men samtidigt tillerkänna de berörda arbetstagarna en återanställningsrätt, dvs ett anspråk på att bli återflyttade till den enhet varifrån de kom, om det nya dotterbolaget skulle råka in i finansiella svårigheter, och en nedläggning övervägs.

Bolagiseringsvågen är inte bara synbar i näringslivet, utan rör också lokal och statlig verksamhet. Traditionellt har en stor del av den kommunala verksamheten skötts av aktiebolag eller stiftelser såsom allmänna verk (vatten, energi, sophantering, hamnar, transporter). 1980 fanns det 1 200 kommunala företag med cirka 36 000 anställda.¹⁰⁹ Till viss överraskning befanns $\frac{1}{3}$ av dessa företag vara personlösa, vilket fick de kommunala fackliga organisationerna att tro att berörda kommuner försökte manipulera med arbetslagstiftningen.¹¹⁰ I Stockholms kommun

har föreslagits att man skall bolagisera chefsrekryteringen till de kommunala förvaltningarna – frågan skall behandlas av kommunfullmäktige under våren 1986. Kommunen skall bilda ett eget konsultbolag för ändamålet.¹¹¹ Det må tilläggas att det ju finns ett överflöd av sådana "head-hunting" bolag inom den privata sektorn.

Affärsverken inom den statliga sektorn (SJ, posten, televerket, Domänverket, Vattenfall) har också utvecklat sig efter visst mönster. 1984 rapporteras affärsverken vara moderbolag till inte mindre än 332 dotterbolag med en arbetsstyrka omfattande cirka 20 000 anställda.¹¹² Affärsverken sysselsätter samtidigt cirka 175 000 arbetstagare. De privaträttsligt organiserade aktiebolagen föredras av vitt skilda skäl.¹¹³ De offentliganställdas fackliga organisationer har riktat gensagor mot denna utveckling. Ett förslag att bolagisera en av televerkets divisioner fördröjdes i flera år till följd härav till dess regeringen nu senast kunnat lägga fram en proposition för riksdagen.¹¹⁴

10. Några avslutande reflexioner

Den här rapporten har, som sagts, ett blygsamt syfte, och det vore förmätet av mig att på grundval härav dra några mer långtgående slutsatser. Skriften belyser bara i grova drag ett regelverk och inventerar en del litteratur och statistik som rör tjänsteentreprenader. Det skall genast sägas att litteraturen delvis rör helt andra ting än typisk entreprenadverksamhet. Nyare ekonomisk forskning ger intressanta bidrag till förståelsen av hur moderna stora företag fungerar och "ser ut". Divisionalisering, och den därpå i många fall aktualiserade bolagiseringen av divisioner och avdelningar inom företag, visar hur tex vitala delar i ett företags samlade verksamhet skiljs ut och bildar egna bolag (servicebolag), som så att säga fortsättningsvis får sälja sina tjänster till andra enheter i koncernen, kanhända i konkurrens med externa leverantörer av samma tjänster på öppna marknaden. Det kan vidare förekomma att bolagiserade serviceenheter expanderar så att de själva går ut på marknaden och säljer tjänster, vilket väl ej alltid varit möjligt om de inte fått en självständig bas. En tjänsteentreprenad kan således "se ut" på litet olika sätt. Det behöver inte bara vara fråga om upphandling (köp) av tjänster från exempelvis ett redovisningsföretag, som sköter bokföring, fakturering etc åt huvudmannen. Privatiseringsdebatten inom den kommunala sektorn har också ställt tjänsteentreprenadbegreppet i fokus på ett annat sätt.

Några ordentliga mått på tjänsteentreprenadverksamheten går det dessvärre inte att få. Statistiken vad gäller servicesektorn är över huvud taget dålig. Då det gäller kommunernas entreprenader visar det sig att de siffror som finns att tillgå – veterligen – bygger på en enkät som kommunalarbetsförbundet gjorde 1980. Varför aktualiseras inte detta material? Skulle inte privatiseringsdebatten kunna hyfsas något om man vet vad man talar

om? Vad är det för sysslor man lägger ut på entreprenad i kommunerna? Hur stor omfattning har denna verksamhet? Idag och över tid? Under vilka villkor arbetar entreprenadanställda? Jämfört med kommunalt anställda? Är entreprenadanställda organiserade i lika hög grad? Hur ser kollektivavtalsbundenheten ut för entreprenadföretag? Finns på kommunala sektorn samma konfliktmönster som på enskilda sektorn vid tillämpning av vetoreglerna – en konkurrens om jobben mellan de kommunanställdas organisationer (som industriförbund) och andra förbund? Att just den frågan är av viss betydelse vittnar pågående debatt om bolagisering av viss statlig verksamhet om. Vad gäller vidare för kollektivavtalsförhållanden inom kommunala bolag jämfört med statliga? Många kommunala bolag har – veterligen – kollektivavtal med de kommunala fackliga organisationerna, trots att bolagen är privaträttsliga subjekt. Vad hände med de många personlösa kommunala bolagen, som de kommunala fackliga organisationerna ansåg vara paradiset för många kommuners strävanden att manipulera – ett starkt ord – med arbetslagstiftningen? Fick kommunerna skrämselhicka efter det att det givits publicitet om dem, eller bedrivs verksamheten fortsättningsvis bara i annan form? Och i så fall hur?

Som synes – i takt med att arbetet på denna rapport framskridit har allt fler frågor kunnat ställas. Här återstår en del kartläggningsarbete att göra, samtidigt som en del kugghjul i statistikproduktionen (gäller även SCB:s) måste ställas om för att det skall ges relevanta mått på tjänsteproduktionens omfattning, inriktning och skilda former.

En del rättsligt stoff i rapporten rör frågor i gränsområdet mellan företag, såsom regler vid företagsöverlåtelser och för (inom) koncerner, samordningsansvaret i AML och vetoreglerna i MBL. Lösningarna i de enskilda fallen ser även mycket olika ut. På sätt och vis är det typiskt, eftersom det här regelverket utgör avikelser från det gängse böjningsmönstret med utgångspunkt i ett endimensionellt avtalspartsresonemang utifrån bestående och icke på förändring inriktade förhållanden. Men alldenstund det sociala livet är föränderligt, och de organisatoriska formerna och moderna skiftar, blir en mer otraditionellt organiserad tjänsteproduktion någonting som man måste ta allvarligt – man är

frestad säga på samma sätt som konfliktmönstret på svensk arbetsmarknad ändrats under senare år, då allt mer avgränsade aktioner kunnat ges en allt större genomslagskraft och effekt på yttre förhållanden.

Som antytts redan inledningsvis kan en bolagisering betyda att tjänsteproduktionen i ett företag ges en självständig, rättslig bas. Visserligen betyder en bolagisering ingalunda alltid att man tillskapar självständiga servicebolag (för data, säljtjänster etc), men den kan få en sådan innebörd, vilket flera exempel visar. Bolagiseringsvägen har väl ännu inte – veterligen – granskats kritiskt, och denna rapport har inte haft det syftet. En fullständig genomgång är dock ej nödvändig för att man skall kunna skapa sig en bild av på vilket sätt regelverket griper tag i det hela. Vad som slagit mig i detta skede är att de skäl som anförts till stöd för bolagisering i allmänna debatten tycks vara desamma som kan anföras för divisionalisering av företag i allmänhet (ökad marknads- och affärsorientering, decentralisering, rationalisering och lönsamhetskontroll, enklare och överskådligare organisation). I sammanhanget har litet elakt sagts att bolagisering bara är en "visitkortsreform" (Veckans Affärer nr 44/1984) – är det vad saken rör? Att vi får fler verkställande direktörer som skall lämna årsberättelser till patent- och registreringsverket? Eller ligger det något djupare i denna utveckling? Rör den frågan om chefsrekrytering och chefsutveckling – i så fall är det allvarligare.

Bolagiseringen vållar en del huvudbry på fackligt håll (avsnitt 9.2). Saken rör både medbestämmandet och anställningstryggheten. Argument och modeller skall här inte upprepas. Vad som måhända kan tilläggas är att bolagisering från strikt rättsliga utgångspunkter kan jämföras med vilken annan företagsöverlåtelse som helst. Vad som skiljer en bolagisering från en överlåtelse av ett företag mellan parter på armlängds avstånd är att händelseförloppet kontrolleras av samma ägare – det är fråga om dispositioner "inom familjen" av bolag, och nybildade bolag. Avsikten är emellertid att de anställda skall övergå – formellt sett – i ny tjänst hos nya bolag. Det ligger i resultatansvarets idé att inget annat bolag än det där de anställda utför arbetet skall bära personalkostnaderna. En bolagisering är närmast att likna vid

vad som sker då en enskild rörelseidkare sätter sin rörelse på aktier (på bolag). En förmögenhetsmassa skiljs ut från något, och utgör det samlade värdet av det nya som kommit i stället. Arbetsgivarna är före och efter en sådan affärshändelse olika.

LAS anknyter till arbetsgivarbegreppet. Det är arbetsgivaren som skall visa saklig grund för uppsägning och det är driftsenheten (enheterna) hos arbetsgivaren som bildar turordningskrets. Vid bolagisering blir därför turordningskretsarna snävare, vilket torde ha större praktisk betydelse om bolagen (driftsenheterna) är belägna inom samma inhägnade fabriksområde än om de är spridda över hela landet, liksom en arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt LAS 7 § ostridigt blir mer inskränkt. Det är sådana effekter som man i det praktiska avtalslivet sökt parera med diverse avtalskonstruktioner (personalbolag, utlåningsarrangemang, koncernturlistor etc). Att man här på fackligt håll känt en viss oro torde sannolikt inte bara bero på regelverkets formella sida, utan även på den starka genomslagskraft som LAS turordningsregler fått – en frågeställning som lagstiftaren 1974 såg dessvärre något sangviniskt på. Att turordningsregler i själva verket är konkurrensregler arbetstagarna emellan kan inte nog understrykas, och att det fordras av facket ett visst mått av statsmannaskap att hantera avtalsfriheten i senioritetsammanhang vittnar flera fall om (se t ex AD 1983 nr 107).

Det är inte så lätt att värdera betydelsen av den här typen av arrangemang, i all synnerhet som regelverket inte är helt entydigt, om än, som redan sagts, det är tveksamt om koncernturlistearrangemang är rättsligt sett hållbara. Det har samband med att arbetsgivarbegreppet i LAS är rättsligt relativt entydigt. Även företrädesrättsreglerna i LAS 25 § kan här behöva beaktas, i all synnerhet som återanställningsreglernas verkningsområde är ett annat än en koncernturlistas och konkurrensen mellan en företrädesberättigad arbetstagaes anspråk och en koncernturlistas fulla effekt kan leda till en obotlig konflikt. Även arbetsskyldighetsfrågorna torde komma in i detta sammanhang, och då också tolkningsföreträdet i MBL 34 §.

I andra fall – åter – kan man säga att det är en fördel att ha ett fast fixerat arbetsgivarbegrepp. Konkurrensen och schackrandet

om jobben på en arbetsplats kan leda till onödiga konflikter som törhända bäst löses genom en tillämpning av rättssubjektsläran – dvs att varje bolag ses för sig. Rättssubjektsläran fyller då samma funktion som tex anställningstidskriteriet gör i senioritetssammanhang, nämligen att på mest mekaniska sätt rangordna berörda arbetstagare inbördes. Alla vet då vad de har att rätta sig efter. Fastheten och förutsebarheten i regelsystemet är ingen nackdel, i all synnerhet som det här betyder att regelverket både handlingsdirigerar och löser konflikter på en och samma gång.

I avsnitten 7.1 och 8.3 har jag något berört en arbetsgivares samordningsansvar enligt arbetsmiljölagen. En arbetsgivare som råder över arbetsstället är skyldig att också ta ett ansvar för arbetsmiljön för entreprenadanställda, om de utför arbete på arbetsstället. Detta har givetvis stor betydelse i många fall. Men det inses samtidigt lätt att AML:s föreskrifter är en torso. Historien med kafeterian på ålderdomshemmet (avsnitt 8.3 mot slutet) skall kanske inte uppförstoras, men illustrerar väl ett problem där entreprenadanställda vänder sig till facket på platsen – i detta fall kommunalarbetareförbundet (som ju har en avog inställning gentemot entreprenadverksamhet i allmänhet) – som säger sig inte kunna vidta några åtgärder. Är denna episod ett olycksfall? Toppen på ett isberg? Oavsett vilket – kan det inte förefalla rimligare att låta den arbetsgivare som råder över arbetsstället ta det fulla arbetsmiljöansvaret för de entreprenadanställda redan i första hand? Det verkar bakvänt att gå via entreprenadföretaget, som väl i flera fall torde ha svårigheter att med kraft agera. Den omgång som nu kan erfordras, om man följer skolboken – att gå via yrkesinspektionen – synes mig både tidsödande och byråkratisk. Vems arbetsmiljö var det egentligen som skulle tillgodoses med arbetsmiljölagen?

Jag har även pekat på att man vet förskräckligt litet om effekterna av vetoreglerna (jfr bl a de luftiga värderingarna gjorda i SOU 1982:60 s 150–179). Har vetoreglerna nått sitt verkliga syfte? Att slå ut den grå arbetskraften? Hejda den ekonomiska brottsligheten i den mån den frodas ute på arbetsplatserna? Har angiverilagens regler om arbetsgivarens uppgifts- och avdragskyldighet vid uppdragsersättningar haft större betydelse? Vad

betyder det att det finns en buffertarbetsstyrka, vilket de entreprenadanställda ofta utgör, på en arbetsplats? Kan det ha färgat tillämpningen av vetoreglerna? Och på vilket sätt? Tiden borde vara mogen att undersöka bl a dessa frågor kritiskt och förutsättningslöst.

Noter

- ¹ Antydningssvis i SOU 1985:7 s 31–32, SOU 1984:51 s 76.
- ² Se ARFO-rapporten, Arbetsrättslig forskning. Nuläge och framtida utveckling s 88–93.
- ³ Intervju i TCO-tidningen nr 30/1985.
- ⁴ SOU 1984:33 s 35.
- ⁵ SIND PM 1985:5 s 3–4.
- ⁶ Op cit s 12.
- ⁷ Op cit s 25–26.
- ⁸ Op cit s 27–28.
- ⁹ Op cit s 45–50.
- ¹⁰ Op cit s 71.
- ¹¹ SOU 1979:88 s 51–77.
- ¹² M. Agurén & I. Broms, Kommunen och serviceföretagen s 43.
- ¹³ Dagens Nyheter, 14 nov. 1985.
- ¹⁴ Se t ex G. Eliasson m fl, Hur styrs storföretag?, G. Eliasson m fl, De svenska storföretagen, SOU 1984:51, DsI 1984:3, B. Larsson, Ågarbaserad styrning i koncernorganisation.
- ¹⁵ R. Coase, *The Nature of the Firm*, i *Economica* 1937 s 395. Se också L. Werin, Ekonomi och rättssystem kap. 12 för det rättsekonomiska synsättet på företaget som avtalsstruktur.
- ¹⁶ Prop. 1984/85:59 om ny organisation för den särskilt anordnade arbetsmarknadsutbildningen m m. Jfr även ombildningen av DAFA till aktiebolag, prop. 1984/85:225 och prop. 1985/86:112.
- ¹⁷ R. Eklund, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelse s 50, 52.
- ¹⁸ Bearbetad statistik från Fusioner i svenskt näringsliv 1982.
- ¹⁹ Se t ex SIND PM 1981:6 s 9–12.
- ²⁰ L. E. Norbäck, Relationer mellan samarbetande företag s 96–97.
- ²¹ Se t ex SOU 1985:7 s 32, DsI 1983:3 s 37, SOU 1984:51 s 81.
- ²² SIND 1982:2 s 39.
- ²³ Se från kommunal förvaltning, DsFi 1985:12 s 23–29. Se vidare Edgren m fl, Divisionalisering och därefter, *passim*.
- ²⁴ SIND PM 1985:5 s 87
- ²⁵ SOU 1979:88 s 64, 71, 75.
- ²⁶ M. Agurén & I. Broms, *ovan* n. 12 s 44.
- ²⁷ Op cit s 13–15.
- ²⁸ Prop. 1975/76:105. Bil 1 s 171–176, 307–310.

- ²⁹ Se utförligt om 1935 års lag, T. Sigeman, *Contract Labour in Sweden*, i Kungl. Vetenskapssamhällets i Uppsala Årsbok No. 14 s 30–64.
- ³⁰ Skrivbyråerna har varit föremål för ett nästan ändlöst utredande alltifrån 1966 till nu senast i DsA 1982:2 och SOU 1985:7 s 89–90, 181–208.
- ³¹ De sk organisationsförmedlingarna som driver skrivbyråverksamhet med godkännande från AMS berörs ej här. De anses ej vara arbetsgivare i förhållande till anställda som sänds ut till företag för att där utföra arbetet. Förmedlingarna svarar dock för löneutbetalning m m. Se SOU 1985:7 s 187.
- ³² Se prop. 1982/83:53 s 17–18.
- ³³ G. Linder, Handbok i offentlig upphandling s 73.
- ³⁴ Prop. 1983/84:100. Bil 6 s 24.
- ³⁵ Prop. 1972:1. Bil 2 s 16–22, FiU 1972:11, SOU 1979:88 s 86 och FiU 1983/84:5 s 6–7.
- ³⁶ Prop. 1978/59:134 om behandlingen av gällande särställningar för vissa företag och myndigheter vid leverans till staten.
- ³⁷ Se tex Affärsrätt nr 2/1985, Egen regi eller entreprenad? s 85–86 och M. Agurén & I. Broms, *ovan* not 12 s 29–30.
- ³⁸ S. Edlund, *Upphandling kontra medbestämmandelagen*, i Upphandling. Översynen av lagstiftning mot organiserad och ekonomisk brottslighet s 163–164. I Edlunds rapport ges en ingående beskrivning av vetoreglerna i MBL inklusive rättspraxis. I viss del kan man säga att samhället ålagt arbetsgivare (uppdragsgivare) en utsträckt skyldighet att ta ansvar för en uppdragstagare (entreprenör) enligt lagen (SFS 1982:1002) om avdrags- och uppgiftsskyldighet för vissa uppdragsersättningar.
- ³⁹ Frågan är uppmärksammas av SKTF i samband med de kommunala personallösa bolagen, se *Farlig privatisering? Kommunala bolag och entreprenader* s 26–27, 29–30.
- ⁴⁰ Se Affärsrätt nr 5/1985, T. Håstad, Studier i sakrätt s 10. Kommissionärsbolagen är föremål för utredning inom kommissionslagskommittén, Dir 1978:94. Frågan om kommittentens ansvar för kommissionärsbolagets skulder aktualiserades i ett mål i högsta domstolen 1975 (NJA 1975 s 45). Se vidare i denna fråga K. Rodhe, *Moderbolags ansvar för dotterbolags skulder*, i Festschrift till Jan Hellner s 481–499.
- ⁴¹ Enligt byggnads-, anläggnings- och vägavtalen skall ett av kollektivavtalet bundet företag tillse att en underentreprenör är bunden av avtalet.
- ⁴² Se AD 1981 nr 121, 1982 nr 104 (lastbilar såldes till förutvarande anställda chaufförer), AD 1980 nr 24 (försäljare av symaskiner erbjöds bli oberoende återförsäljare), AD 1984 nr 110 (en förutvarande TV-fotograf slöt avtal med Sveriges Radio om att framgent utföra tjänster som självständig företagare) och AD 1982 nr 134 (hyra av stol på frisörsalong av självständig företagare med "ett företagarkapital av betydande värde", jfr AD 1978 nr 7 och 1979 nr 12).
- ⁴³ Se A. Victorin, Transportarbetareförbundet och medbestämmandet s 15–17 och vidare SOU 1982:60 s 159, 164–167, 173–179.
- ⁴⁴ Svenska kommunförbundet cirkulär 1977-05-05, 1977-05-16.

- ⁴⁵ En annan sak är att en kommun mycket väl kan få ensidigt bestämma att endast anlita entreprenadföretag som tecknat kollektivavtal vid upphandling av varor och tjänster. Detta har regeringsrätten godtagit, RÅ 1977 2:8.
- ⁴⁶ Se bl a prop. 1975/76: 105. Bil 2 s 148–156 och G. Svensson, Medbestämmande och politisk demokrati.
- ⁴⁷ Egen regi eller entreprenad? s 41–43.
- ⁴⁸ Se T. Seth & G. Svensson, Medbestämmande i statsförvaltningen s 151–153, Edlund, *ovan* i not 38 s 142–144.
- ⁴⁹ Beroende uppdragstagare kallas numera ”jämställda uppdragstagare”, se prop 1975/76:105. Bil 1 s 324–325, ett knappast för andra än redan invigda begrip- ligt uttryck.
- ⁵⁰ Arbetstagarbegreppet belyses i nästan varje arbetsrättslig handbok. Se en monografi, A. Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet och för uppdatering av rätts- praxis, SOU 1975:1 s 691–741.
- ⁵¹ F. Schmidt, Löntagarrätt s 51.
- ⁵² Arbetarskyddsstyrelsens skrivelse 1985-10-21 (ang. arbetsgivare enligt ar- betsmiljölagen för präster i Svenska kyrkan).
- ⁵³ SOU 1979:88 s 121–127.
- ⁵⁴ Egen regi eller entreprenad? s 44.
- ⁵⁵ SOU 1979:88 s 46.
- ⁵⁶ Exempel på det ges i Lag & Avtal nr 2/1986.
- ⁵⁷ Se prop 1983/84:152 om försöksverksamhet med ökad kommunal självstyrelse.
- ⁵⁸ Se prop 1985/86:42 om försöksverksamhet inom hälso- och sjukvårdens om- råde.
- ⁵⁹ Jag råkar känna till ett liknande arrangemang som gäller cirka 30-talet barnstugor i Stockholms kommun. Personal på barnstugan är formellt an- ställd av kommunen, men arbetsledningsrätten utövas på lokal nivå där verk- samheten drivs – genom avtal med kommunen – av en ideell förening eller stiftelse. Vid tillsättning av föreståndare på barnstugan har huvudmannen på lokal nivå vetorätt.
- ⁶⁰ Se Eklund, *ovan* not 17 s 167–171.
- ⁶¹ F. Schmidt, Law and Industrial Relations in Sweden s 18.
- ⁶² Se kortfattat Schmidt, *ovan* not 51 s 97–99.
- ⁶³ R. Eklund, *New Forms and Aspects of Atypical Employment Relationships* (Swedish report), vid XIth World Congress of International Labour Law and Social Security s 24–25.
- ⁶⁴ Eklund, *ovan* not 17 s 64–96.
- ⁶⁵ Op cit s 48–63.
- ⁶⁶ Se R. Eklund, *A Look at Labour Law in the Context of Transfers of Undertakings*, i *Scandinavian Studies in Law* 1984 s 39–40.
- ⁶⁷ Se t ex AD 1976 nr 18 (vissa väsentliga tillgångar i ett elektrikerföretag såldes av konkursboet till de förra ägarna av konkursbolaget), 1979 nr 140 (2 lastbilar av 100 i ett konkursbo övertogs av ett transportföretag i samband med att åkeriföretaget även övertog ett transportuppdrag), 1984 nr 14 (viss mindre bildproduktion övertogs av moderbolaget från ett dotterbolag som samtidigt

- avvecklades).
- ⁶⁸ Ett äldre fall, AD 1942 nr 6, är knappast upplysande. Se härom Eklund, *ovan* not 17 s 55–56.
- ⁶⁹ Prop 1973:129 s 123.
- ⁷⁰ Se också AD 1984 nr 66 där en kommun valde att sätta in bara vikarier på lediga skolpsykologtjänster i st f att anställa dem som tillsvidareanställda arbetstagare i en pool. Även här säger domstolen att den ingenting har att säga om på vilket sätt arbetsgivarens organisation skall utformas. En vikarieanställning kan endast sättas ifråga om arbetstagaren inte vikarierar för en annan ledig tillsvidareanställd. Samma utgång i AD 1985 nr 53.
- ⁷¹ SOU 1985:28 s 143. I några fall har det visat sig att de kommunalt anställda arbetstagarna erbjudits en möjlighet att övergå, men de har likväl valt att stanna i kommunal tjänst, se M. Agurén & I. Broms, *ovan* not 12 s 53, 65.
- ⁷² SOU 1983:52 s 179
- ⁷³ Se några exempel i Lag & Avtal nr 2/1986.
- ⁷⁴ Edgren m fl, *ovan* not 23 s 125.
- ⁷⁵ C. Riberdahl, *Privatisering, entreprenad eller kommunal drift*, i Förvaltningsrättslig tidskrift 1985 s 137–175.
- ⁷⁶ Regeringens skrivelse 1984/85:202. Om den offentliga sektorns förnyelse s 10–17.
- ⁷⁷ SOU 1985:28 s 9–23.
- ⁷⁸ DsFi 1985:12 s 5–10.
- ⁷⁹ Från Veckans Affärer nr 21/1985.
- ⁸⁰ Egen regi eller entreprenad? s 7–10.
- ⁸¹ Farlig privatisering? Kommunala bolag och entreprenader s 34–36.
- ⁸² Se t ex C. Hamilton & S. Rindborg, *Entreprenad eller egen regi i kommunal verksamhet*, och SOU 1985:28 s 131–144. Se också en SAF-rapport. Företag i förändring skapar välbstånd s 51–65.
- ⁸³ Debatten sammanfattas i A. Küng, *Låt Pysslingen leva!*
- ⁸⁴ Prop 1983/84:177, SFS 1984:552. Det må tilläggas att det från praktisk utgångspunkt är otänkbart, om inte avgiften höjs väsentligt, att driva en enskild barnstuga utan statsbidrag.
- ⁸⁵ Se t ex S. Marjasin & S. Engman, *Svaret*. Om den ekonomiska och ideologiska högern.
- ⁸⁶ Se för en mer utförlig redogörelse, DsC 1985:10, SOU 1984:83 och 84. I DsFi 1985:7 diskuteras från ekonomiska välfärdsutgångspunkter frivilligorganisationernas roll i detta sammanhang.
- ⁸⁷ Se *Kommunal demokrati. Medborgerlig medverkan. Kommunala bolag* s 17–23.
- ⁸⁸ SOU 1985:41 s 105.
- ⁸⁹ Det har inte alltid varit på detta sätt, se Eklund, *ovan* not 17 s 23, 75.
- ⁹⁰ Se Schmidt, *ovan* not 61 s 171–174.
- ⁹¹ Se i dessa frågor SOU 1984:18 s 121–146, SOU 1984:19 s 121–160.
- ⁹² Se *Kommunal demokrati. Medborgerlig medverkan. Kommunala bolag* s 78, 86.

- ⁹³ Prop 1976/77:149 s 196–197.
- ⁹⁴ Op cit s 263.
- ⁹⁵ Exemplet från DsFi 1985:12 s 45.
- ⁹⁶ Se allmänt SIND 1982:6.
- ⁹⁷ Se HTF-tidningen nr 3/1980, nr 2, 6–7/1981, nr 3/1985. Se också J. Stange, Franchising – omfattning och utvecklingstendenser s 27–28 för de fackliga argumenten gentemot franchising. Om man tittar på amerikansk erfarenhet är de fackliga farhågorna inte utan substans, se H. Brown, Franchising – Realities & Remedies.
- ⁹⁸ H. G. Tonndorf, Framgång genom franchising s 54–55.
- ⁹⁹ Senare rättspraxis tycks dock innebära att förbehållet i 1969 års mål – att ett aktiebolag inte kan vara "arbetstagare" i arbetslagstiftningen – kraftigt försvagats, se t ex AD 1975 nr 43, 1983 nr 101, även om det inte uttryckligen blivit satt åt sidan.
- ¹⁰⁰ Dir 1984:37. Utredningen skall inte belysa bara arbetsrättsliga frågor, utan också beröra avtals- och konkurrensrättsliga aspekter på franchising. Se om reaktionerna i anledning av utredningens tillsättande, Affärsrätt nr 1/1985.
- ¹⁰¹ Se till det närmast följande t ex S-E Sjöstrand, Samhällsorganisation s 330–337, B. Larsson, Koncernorganisation. Kontroll & kompetens. Organisationsformer för koncerner s 58–70, Edgren m fl, *ovan* not 23 *passim*.
- ¹⁰² Se Veckans Affärer nr 36/1983.
- ¹⁰³ Se Edgren m fl, *ovan* not 23 s 120–125.
- ¹⁰⁴ Veckans Affärer nr 44/1984.
- ¹⁰⁵ Veckans Affärer nr 14/1982, nr 44/1984. Jfr Edgren m fl, *ovan* not 23 s 135.
- ¹⁰⁶ Se t ex Företagens styrsystem. Demokrati och effektivitet.
- ¹⁰⁷ Se Eklund, *ovan* not 17 s 168–171 och Farlig privatisering? Kommunala bolag och entreprenader s 26.
- ¹⁰⁸ Jfr AD 1984 nr 141. Oklart i prop 1981/82:71 s 63 och L. Lunning, Anställningsskydd s 87.
- ¹⁰⁹ SOU 1982:13 s 36–44.
- ¹¹⁰ Egen regi eller entreprenad? s 63–64 och Farlig privatisering? Kommunala bolag och entreprenader s 16, 29–30.
- ¹¹¹ Dagens Nyheter, 28 jan. 1986.
- ¹¹² SOU 1985:41 s 20–24.
- ¹¹³ Se tex ombildningen av DAFA till aktiebolag, prop 1984/85:225 s 21, där departementschefen bl a säger att DAFA behöver större handlingsfrihet för att uppnå ekonomiska mål – lönsamhet och avkastning på insatt kapital – och frihet vad gäller taxepolitiken, anskaffningen av datorutrustning, kapitalförsörjningen samt löne- och anställningsvillkoren. Verksamheten skall ma o drivas på strikt affärsmässiga grunder och i öppen konkurrens med andra dataservicebyråer.
- ¹¹⁴ Prop 1984/85:158 om vissa telefrågor, prop 1985/86:100. Bil 8 s 152–153. Se också SOU 1985:41 s 47, 100.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
AML	arbetmiljölagen
AMS	Arbetsmarknadsverket
Brå	Brottsförebyggande rådet
CF	Sveriges civilingenjörsförbund
Ds	departementsstencil
FiU	Finansutskottets betänkande
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
LAS	lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	lagen om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop	proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges arbetsledareförbund
SFS	Svensk författningssamling
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SIND	Statens industriverk
SKTF	Sveriges kommunaltjänstemannaförbund
SOU	Statens offentliga utredningar

Litteratur

- A. Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet (1964)
- M. Agurén & I. Broms, Kommunen och serviceföretagen (1982)
Arbetsrättslig forskning. Nuläge och framtida utveckling. Slutrapport från arbetarskyddsstyrelsen ARFO-grupp. 1985:2.
- H. Brown, Franchising – Realities & Remedies (1973)
- R. Coase, *The Nature of the Firm*, *Economica*, 1937, s 386–405
- DsA 1982:2. Skrivbyråernas ambulerande verksamhet
- DsC 1985:10. Föreningarna tar över
- DsFi 1985:7. Frivilligorganisationer – alternativ till den offentliga sektorn?
- DsFi 1985:12. Egen regi eller entreprenad i kommunal verksamhet
- DsI 1983:3. Yrkeskunnande och upplärning i industriföretag
- DsI 1984:3. Det moderna företaget
- J. Edgren, E. Rehnman, P-H. Skärvad, Divisionalisering och därefter. Erfarenheter av decentraliserad organisation i sju svenska företag (1983)
- S. Edlund, *Upphandling kontra medbestämmandelagen*, i Upphandling. Översynen av lagstiftning mot organiserad och ekonomisk brottslighet. Brå PM 1980:6, s 94–164.
- R. Eklund, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser (1983)
- R. Eklund, *New Forms and Aspects of Atypical Employment Relationships* (Swedish report), vid XIth World Congress of International Society for Labour Law and Social Security (1985)
- R. Eklund, *A Look at Labour Law in the Context of Transfers of Undertakings*, *Scandinavian Studies in Law*, (28) 1984, s 25–42
- Egen regi eller entreprenad? Ett studiematerial från Kommunal. Utg. av Svenska kommunalarbetsareförbundet (2 uppl. 1982).

- G. Eliasson m fl, Hur styrs storföretag? (1984)
- G. Eliasson m fl, De svenska storföretagen (1985)
- Farlig privatisering? Kommunala bolag och entreprenader. Utg. av Sveriges kommunaltjänstemannaförbund (1981)
- FiU 1972:11 p 1. Stådningsverksamheten inom det statliga området
- FiU 1983/84:5 om offentlig upphandling
- Fusioner inom svenskt näringsliv 1982. Utg. av Statens pris- och kartellnämnd (1983)
- Företag i förändring skapar välbästand. Rapport från policygrupp 2. SAF-kongressen i Göteborg 23–24 november 1984.
- Företagens styrsystem. Demokrati och effektivitet. En rapport från Svenska metallindustriarbetareförbundet (1982)
- C. Hamilton & S. Rindborg, Entreprenad eller egen regi i kommunal verksamhet, MAS debattserie 13 (1985)
- T. Håstad, Studier i sakrätt (1980)
- Kommunal demokrati. Medborgarmedverkan. Kommunala bolag. Program till Svenska kommunalarbetsförbundets 16:e ordinarie kongress 5—11 juni 1983 i Stockholm
- Kommunalt upphandlingsreglemente jämte anvisningar (4 rev. uppl. 1983).
- A. Kung, Låt Pyslingen leva! (1984)
- Bj. Larsson, Koncernorganisation. Kontroll & kompetens. Organisationsformer för koncerner. Research-report EFI (Mars 1983)
- Bj. Larsson, Ägarbaserad styrning i koncernorganisation. Research-report EFI (1985)
- G. Linder, Handbok i offentlig upphandling (3 uppl. 1984)
- L. Lunning, Anställningsskydd (6 uppl. 1984)
- S. Marjasiin & S. Engman, Svaret. Om den ideologiska och ekonomiska högern (1984)
- L. E. Norbäck, Relationer mellan samarbetande företag (1978)
- Prop 1972:1. Bil 2 p. 9. Stådningsverksamheten inom det statliga området
- Prop 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m m
- Prop 1975/76:105. Bil. 1 och 2 med förslag till arbetsrättsreform m m
- Prop 1976/77:149 om arbetsmiljölag m m

- Prop 1978/79:134 om behandlingen av gällande särställningar för vissa företag och myndigheter vid leveranser till staten, m m
- Prop 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m m
- Prop 1982/83:53 om vissa åtgärder för att förbättra skatteuppbörden
- Prop 1983/84:100. Bil 6 p A.4. Bevakning av totalförsvarsobjekt
- Prop 1983/84:152 om försöksverksamhet med ökad kommunal självstyrelse
- Prop 1983/84:177 om statsbidrag till alternativa barnomsorgsformer
- Prop 1984/85:225 om statsförvaltningens användning av ADB m m
- Prop 1984/85:59 om ny organisation för den särskilt anordnade arbetsmarknadsutbildningen m m
- Prop 1984/85:158 om vissa telefrågor
- Prop 1985/86:42 om försöksverksamhet inom hälso- och sjukvårdens område
- Prop 1985/86:100. Bil 8 p H.3.2. Verksamhetsform för Televerkets industridivision
- Prop 1985/86:112 om den slutliga regleringen av ombildningen av datamaskincentralen för administrativ databehandling (DAFA) till aktiebolag m m
- Regeringens skrivelse 1984/85:202. Om den offentliga sektorns förnyelse
- C. Riberdahl, *Privatisering, entreprenad eller kommunal drift*, Förvaltningsrättslig tidskrift, (48) 1985, s 137–175
- K. Rodhe, *Moderbolags ansvar för dotterbolag skulder*, i Festskrift till Jan Hellner, 1984, s 481–499
- F. Schmidt, *Löntagarrätt*. Rev. uppl. omb. av T. Sigeman m fl (1985)
- F. Schmidt, *Law and Industrial Relations in Sweden* (1977)
- T. Seth & G. Svensson. *Medbestämmande i statsförvaltningen* (1982)
- T. Sigeman, *Contract Labour in Sweden*, i Kungl. Vetenskaps-samhällets i Uppsala Årsbok No 14, 1970, s 30–64
- SIND 1982:2. Nya företag – villkor och möjligheter
- SIND 1982:6. Franchising

- SIND PM 1981:6. Småföretag i samverkan
SIND PM 1985:5. Privat tjänstesektor
S-E. Sjöstrand, Samhällsorganisation. En ansats till en institutionell ekonomisk mikroteori (1985)
SOU 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen
SOU 1979:88. Städbranschen
SOU 1982:13. Kommunalföretaget
SOU 1982:80. MBL i utveckling
SOU 1983:52. Företagshemligheter
SOU 1984:18. 19. Arbetsmarknadsstriden
SOU 1984:33. Handla med tjänster
SOU 1984:51. Datateknik och industriell förnyelse
SOU 1984:83. Folkstyret i kommunerna. Medverkan, delaktighet, ansvar
SOU 1984:84. Lokalt folkstyre genom brukarmedverkan
SOU 1985:7. Arbetsmarknadsverkets ansvarsområde
SOU 1985:28. Aktivt folkstyre i kommuner och landsting
SOU 1985:41. Affärsverken och deras företag
J. Stange, Franchising – omfattning och utvecklingstendenser (1983)
G. Svensson, Medbestämmande och politisk demokrati (1985)
H. G. Tonndorf, Framgång genom franchising (1981)
L. Werin, Ekonomi och rättssystem (2 uppl. 1982)
A. Victorin, Transportarbetareförbundet och medbestämmandet (1979)

Dags- och periodisk press:

Affärsrätt
Dagens Nyheter
HTF-Tidningen
Lag & Avtal
TCO-Tidningen
Veckans Affärer



Arbetslivscentrums verksamhet

Arbetslivscentrum bildades 1977 för att främja demokratiseringen i arbetslivet. Genom forskning, utredning, information och utbildning skulle 70-talets arbetsrättsreformer ges ett praktiskt innehåll. Arbetsgivare och anställda och deras organisationer vill ha mer kunskaper om förhållanden som rör individer och grupper i arbetslivet, relationerna mellan arbetsmarknadens parter, arbetsorganisation, produktionsteknik och strukturförändringar.

Forskningen vid arbetslivscentrum är i dag koncentrerad till tre programområden: ägarfrågor och strukturförändringar, ledning och medbestämmande i den offentliga sektorn och produktionsteknik och arbetsorganisation i det privata näringslivet. Inom denna ram bedrivs ett 30-tal forsknings- och utvecklingsprojekt. Dessutom utförs utredningsuppdrag åt fackliga organisationer.

Arbetslivscentrum ger ut tre publikationsserier:

- forskningsrapporter
- utredningsrapporter och
- informationsskrifter

De distribueras av Brevskolan, Box 42053, 126 12 Stockholm.
Tfn 08-744 25 00.

Arbetslivscentrum ger också ut ett informationsblad, *Arbetslivet i centrum*, som kommer ut 10 ggr/år.

Det kan beställas kostnadsfritt från
Arbetslivscentrum, Box 5606, 114 86 Stockholm.
Tfn 08-790 95 00.

Tjänsteentreprenad

– ett sätt att organisera arbetet

Tjänsteproduktionen är i tilltagande. Några säkra mått på hur omfattande tjänsteentreprenadverksamheten är finns inte. Få undersökningar har gjorts. Den nu aktuella debatten om privatisering av delar av kommunala sektorns verksamhet är väl det som är mest i hetluften, och i denna debatt finns, som bekant, vitt skilda åsikter. Näringslivets omvandling mot nya organisationsformer med inslag som bolagisering, franchising hör även hit. Varor och tjänster produceras i andra, mer "löst" sammansatta organisationer i dag än i går.

I arbetslagstiftningen rör tjänsteentreprenaderna frågan om redan anställda skall utföra arbetet eller om utomstående arbetskraft skall anlitas. Då kommer på tal så vitt skilda ting som hur förmedling av arbetskraft sker, hur tjänster upphandlas, vilket innehåll som skall ges – det ständigt aktuella – arbetstagarbegreppet, hur arbetsmiljölagens samordningsansvar hanteras, på vilket sätt de fackliga organisationerna nyttjar vetoreglerna i medbestämmandelagen, hur anställningsskyddet påverkas och medbestämmandet utövas.

I denna skrift inventeras argument och motiv för och emot tjänsteentreprenader. De arbetsrättsliga reglerna beskrivs utifrån rättspraxis och litteratur. Det görs bl a gällande att arbetsmiljölagens regler om samordningsansvar är avigt utformade, att vetoreglerna i medbestämmandelagen bör underkastas en kritisk och förutsättningslös granskning och att för övrigt tjänsteentreprenadverksamhetens omfattning och inriktning bör kartläggas.

Ronnie Eklund är docent vid juridiska institutionen vid Stockholms universitet.

DISTRIBUTION: BREVSKOLAN



Arbetslivscentrum

ISSN 0348-789X