



Sex månaders karenstid för personal utgör hinder för bemanningsföretag

Sammanfattning

Bemanningsföretag som bedriver personaluthyrning får enligt lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft inte hyra ut en arbetstagare till arbetstagarens tidigare arbetsgivare förrän sex månader efter det att anställningen avslutades. Detta innebär att personal som anställs av bemanningsföretag har en karenstid på sex månader gentemot tidigare arbetsgivare.

Lagen lägger hinder i vägen för bemanningsföretag bland annat inom vården, där landsting och kommuner är stora arbetsgivare från vilka personal söker sig till privata personaluthyrningsföretag. Från landstingens och kommunernas sida anser man att ett landsting eller en kommun är en enda arbetsgivare trots att detta består av en mängd olika organisationer, arbetsuppgifter och fysiska arbetsplatser.

Landstingen och kommunerna tillämpar här en onödigt stel tolkning av lagen, till men för såväl bemanningsföretag som patienter.

Fallet

Vårdpersonaluthyrning AB bedriver personaluthyrning inom sjukvårdssektorn över hela Sverige. En väsentlig del av Vårdpersonaluthyrning AB:s personal har sin bakgrund i landstingen och kommunerna, med utbildning och arbetslivserfarenhet från den offentliga vården. Landstingen och kommunerna är också viktiga uppdragsgivare åt Vårdpersonaluthyrning AB. Detta innebär att tidigare landstings- eller kommunanställda kan komma att hyras ut till samma landsting eller kommun som de en gång sagt upp sig ifrån.

Landstingen och kommunerna hyr in personal till skilda verksamheter dels av kompetensskäl och dels av personalbrist. Det senare inte minst under sommarperioden, då omfattande personalbrist uppstår på olika håll inom sjukvården. När landstingen och kommunerna genomför sina upphandlingar av vårdpersonal och tar in personal i den löpande verksamheten tillämpar de lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft strikt. Lagen stadgar ett förbud mot att hyra ut till "tidigare arbetsgivare" inom sex månader (se Fakta).

Landstingen och kommunerna tillämpar arbetsgivarbegreppet i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i vid betydelse. Landstingens och kommunernas uppfattning är att ett landsting eller en kommun endast kan utgöra en arbetsgivare, detta trots att ett landsting eller en kommun har ett antal vitt skilda verksamheter, olika arbetsuppgifter, olika arbetsställen, olika kostnadsställen etc.

Ett praktiskt exempel på landstingets och kommunernas tillämpning av lagen är en sjuksköterska som tidigare arbetat på en vårdcentral i en del av ett landsting och därför inte kan hyras ut till ett sjukhus i en annan del av samma landsting. Trots att det rör sig om två helt skilda arbeten. Det förekommer att vårdpersonal under dessa omständigheter tvingas arbeta sex månader i något annat landsting eller kommun innan karantänperioden upphör. Det finns också exempel på vissa sjukhus som på eget bevåg utökat tiden i sina upphandlingskrav till 36 månader.

Ett annat synsätt vore att betrakta varje separat organisation inom landstingen och kommunerna som skilda arbetsgivare. Tolkningen av begreppet "tidigare arbetsgivare" kan alltså göras ur olika perspektiv. Något rättsligt prejudikat finns inte då begreppet aldrig prövats i domstol. Landstingens och kommunernas tolkning av lagen gör att Vårdpersonaluthyrning AB inte alltid kan svara upp till de förfrågningar man får från olika sjukvårdsområden, vilket såväl verksamhet och patienter som Vårdpersonaluthyrning AB förlorar på.

Personaluthyrningsföretagen anses generellt vara bra arbetsgivare och därför vill arbetstagare arbeta för dem. Landstingen och kommunerna kan inte konkurrera med personaluthyrningsföretagen på detta område och därför väljer många arbetstagare att gå från att vara offentliganställda till privatanställda. Landstingens och kommunernas enda sätt att kunna behålla personal är att utnyttja lagstiftningen för att stoppa utvecklingen. Därför håller de också hårt på sexmånaderskarensen vid offentliga upphandlingar.

Företaget som förekommer i fallet heter egentligen något annat, men då farhågor finns från företagets sida att relationerna med stora kunder som landstingen och kommunerna skall påverkas negativt, har vi valt att kalla det något annat.

Företagarombudsmannens bedömning

Företagarombudsmannen är en privat grupp som inom ramen för Stiftelsen Den Nya Välfärden verkar för ett bättre företagarklimat i Sverige.

– Landstingen och kommunerna är inte tillräckligt uppskattade som arbetsgivare för att kunna konkurrera med bemanningsföretagen om personalen. Därför utnyttjas statsmakten för att med hjälp av lagstiftning kunna behålla personalen. Ett oacceptabelt beteende, anser Företagarombudsmannen.

– De privata bemanningsföretagen spelar i dag en viktig roll inom vården. Landstingen och kommunerna har inte längre monopol på vård och borde därför sträva efter att samarbeta istället för att motarbeta privat verksamhet. Alla förlorar på att försvara för vårdpersonaluthyrningsföretag, säger Företagarombudsmannen.

I Företagarombudsmannens behandling av ärendet deltog Clas Nordström, Patrik Engellau, Tommy Adamsson, Monica Werenfels Röttorp, Edward Waller och Camille Forslund.

Fakta

Av 4 § lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft framgår att:

Arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft skall iaktta följande:

1. Arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utför eller utfört arbete.
2. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde. Lag (1993:1499).