

# Det otrygga arbetslivet i Sverige och det nya behovet av arbetslivsforskning

RECENSERAD BOK

JOHAN ALFONSSON, DET OTRYGGA ARBETSLIVET I SVERIGE. DESS FRAMVÄXT OCH KONSEKVENSER

Studentlitteratur, Lund, 2022

## Niklas Selberg

Otrygghet i arbetslivet är ett centralt tema för samhällsforskningen. Här lämnar nu sociologen Johan Alfonsson (Göteborgs universitet) ett viktigt, välskrivet, aktuellt och tankeväckande bidrag. Boken *Det otrygga arbetslivet* innehåller både en lägesbeskrivning och analys av den ökande otryggheten på arbetsmarknaden – samt ett teoretiskt verktyg att använda för fortsatta studier. Alfonsson uppdaterar den klassiska maktresursteorin och tillämpar den på ett antal områden, exempelvis tillfälligt anställda, bemanningsanställda och gig-arbetare. Det är fråga om en grundläggande och lättläst bok om arbetslivet som delvis utgörs av ett avkok av författarens prisbelönta avhandling *Alienation och arbete* från 2020. Lagstiftningen på det område boken analyserar – lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) – har ändrats radikalt samtidigt (våren 2022) som den kommer ut (jfr Selberg, 2022, Selberg & Sjödin, 2022). Förutsättningarna för både anställningstrygghet och arbetslivsforskning förändras nu. Mot denna bakgrund recenserar jag här Alfonssons spännande bok, och eftersom det är den första längre analysen om arbetslivet efter 2022 års förändringar i LAS, använder jag också boken och dess tema som avstamp för att reflektera över det nya behovet av arbetslivsforskning.

FÖRFATTARE

Niklas Selberg, docent i civilrätt, forskare i arbetsrätt  
Juridiska fakulteten vid Lunds universitet,  
niklas.selberg@jur.lu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25369>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

Bokens fokus går från det stora till det mindre och tillbaka igen. En översikt över trender på global nivå – från fordistisk (varor och fabriker) till flexibel kapitalism (tjänster och just-in-time) – inleder bokens första del. Därefter följer genomgången och uppdateringen av sociologen Walter Korpis maktresursteori med ett fokus på just den svenska utvecklingen. Anställningsskyddet etableras som författarens fokus. Del två använder analysinstrumentet för att fördjupa förståelsen av otryggheten för tre grupper: de med tillfälliga anställningar, bemanningsanställda och gig-arbetare. Boken avslutas med en diskussion, som i och för sig hade tjänat på att tydligare kopplas till de övriga kapitlen, kring den avgörande frågan om varför vissa blir mer otrygga än andra? Här låter författaren en sammanslagning av Karl Marx' och Max Webers klassbegrepp gå segrande ur en diskussion med Guy Standings begreppsbildning kring prekariatet. Gott så. På detta sätt förklarar boken arbetsmarknaden på makro- (globala trender i kapitalismen), meso- (Sverige och anställningsskyddslagen) och mikronivå (arbetarnas otrygghet). Analyserna uppmärksammar formella regelverk och välfärdsstatliga institutioner, och deras konkreta utfall i termer av (o)trygghet för de som arbetar. Viktiga teman i boken är dels sambanden mellan lagregel och samhällsförändring, dels hur samhällsförändringar skapar lagstiftning.

Analysinstrumentet kring sambanden mellan makt och otrygghet och klass (en modell bl.a. om centrum-periferi) konstrueras genom att fyra maktresurser (fackföreningarnas styrka, arbetslöshetsnivån, institutionella maktresurser såsom lagstiftning och välfärd, humankapital) kombineras med åtta (delvis överlappande) dimensioner av otrygghet (arbets-, inkomst-, anställnings-, kombinations-, tids-, rumslig, löne-, social) på arbetsmarknaden. Modellen kan användas i framtida forskning och undersökningar kring nytillkommande sätt att organisera arbetet på.

Den utförda analysen såvitt gäller otrygga på arbetsmarknaden är nyanserad och sätter både mjuka och hårda data i perspektiv. Utöver den forskning författaren själv genomförde för doktorsavhandlingen lutar han sig på rätt omfattande litteraturstudier. Läsaren lär sig på en och samma gång om dagens arbetsmarknad och om maktresursteorin. Analyserna är tydligt teoretiskt inramade och empiriskt välgrundade. En styrka i det valda teoretiska perspektivet är att analyserna inte riskerar att gå vilse i ytligheter och utanpåverk och troper kring arbetet och arbetsorganisation. Särskilt kapitlet om gig-arbetet har tjänat på den no-nonsense approach som med nödvändighet följer av maktresursteorin. Som en av få har Alfnsson lyckats adekvat beskriva gig-ekonomins arbetspraktiker utan att vilseledas av branschens egna fantasifulla begrepp och forskarnas allmänna tendens till att entusiastiskt överbetona teknikutvecklingens betydelse för att skapa/driva social förändring.

Ett aktivare redaktörskap hade kunnat slipa bort upprepningar och stafvel. På ett ställe hänvisas utan förklaring till 'ackumulationsregim', utan att det följs upp. Stryk eller utveckla!, som man ibland säger i uppsatshandledning. Framtida utvecklade upplagor bör ha en längre historik och ge fler referenser till vidare läsning. Redan idag är läsaren nyfiken på Alfonssons analyser av andra aktuella tendenser och trender på arbetsmarknaden: krigsflyktningarna från Ukraina, Sverige som del i en gemensam EU-arbetsmarknad, utstationering av arbetskraft, pandemibekämpningen, hemarbetet, AI, algoritmisk arbetsledning, teknikutvecklingen, gula fackföreningar, människoexploatering (Brottsbalken), robotiseringen, den intensiva övervakningen i arbetet, de porösa gränserna mellan arbete och fritid för vissa, asyl- och arbetskraftsmigration av olika slag, papperslöshet, diskrimineringsrättens och EU-arbetsrättens expansion med mera, med mera. Till detta kommer de kollektivt arbetsrättsliga relationerna mellan arbetsmarknadens institutionaliserade parter och deras möjligheter att själva skapa regler i form av kollektivavtal.

De många små felanmärkningarna såvitt gäller juridiken visar på betydelsen av att arbetsrättsforskarna efter en tids frånvaro återigen tar del av IR-/arbetslivsforskningen med större entusiasm. Ett fel som inte är litet är påståendet att turordning vid arbetsbrist sker efter senioritet (sist in-först ut). Någon sådan regel existerar inte och har inte heller existerat i verkligheten utanför arbetsgivarsidans anti-LAS-propaganda och arbetstagsidans pro-LAS-propaganda. I stället gäller att turordning enligt lag sker enligt senioritet bland de anställda som har *tillräckliga kvalifikationer* för arbetet såsom det ska utföras i framtiden efter att arbetsbristen hanterats (22 § LAS). Den som inte har tillräckliga kvalifikationer för arbetet kan således sägas upp även om denne har längre anställningstid. Kvalifikationskravet är alltså av avgörande betydelse i turordningssammanhang – men detta framkommer inte i boken. Dessutom kan situationsunika avtalslistor i kollektivavtal helt ersätta lagens principer, om facket och arbetsgivaren kan komma överens om saken. Empiriska studier har också visat att senioritetsprincipen de facto inte är särskilt styrande för urvalet vid arbetsbristuppsägningar (Calleman, 2000). Andra arbetsrättsliga förändringar som förtjänar plats i Alfonssons undersökning är det utökade utrymmet för undantag ('nyckelpersoner') vid turordning och sänkningen av tiden för företrädesrätt till återanställning (från 12 till nio månader). Vidare; anställningsskyddets rötter i skyddet för föreningsrätten är en viktig del i både historieskrivningen och framtidsspaningarna på området. Hur förverkligar vi på allvar en rätt och möjlighet att bilda och driva fackföreningar på en arbetsmarknad utan långvariga arbetsrelationer och anställningstrygghet? Kan arbetstagarna säkerställa långvariga arbetsrelationer och anställningstrygghet utan fackföreningar? Vilka är egentligen sambanden och förutsättningarna här? Arbetsrätten kan eventuellt bidra med relevanta insikter.

RECESSION

De tre grupperna vars otrygghet studeras är delvis både empiriskt och rättsligt överlappande. Här hade författaren haft nytta av att redovisa arbetstagarbegreppet (Adlercreutz, 1964, är den klassiska framställningen) som avgör arbetsrättens gränser och definierar vilka arbetspresterande som omfattas av dessa regler. Felklassificering av arbetstagare som uppdragstagare – så att de hamnar helt utanför arbetsrättens regler – är en viktig och allt vanligare orsak till otrygghet på arbetsmarknaden. Dessutom förekommer att uppdragstagare har så svag förhandlingsposition i relation till sina motparter att de också arbetar under stark otrygghet – här blir begreppet jämställda uppdragstagare i 1 § 2 st lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet viktigt i den svenska kontexten. På detta område diskuteras nu inom EU olika forskningsbaserade initiativ till ny lagstiftning som syftar till att föra in vissa underordnade egenföretagare i arbetsrättens regler. Otrygghet på arbetsmarknaden utanför anställningsförhållandet är ett underbetonat forskningsområde.

Den som vill sätta ord på den ökande otryggheten på arbetsmarknaden löper en risk att indirekt och oredovisat stärka antaganden om att det någonstans existerar eller någon gång i tiden har existerat något som förtjänar att benämnas ”fast anställning”. Alfonsson undviker i allt väsentligt (men inte helt) denna risk. Därför påminner jag om att i en marknadsekonomi – som ju saknar meningsfull ”rätt till arbete” – är vi alla behovsanställda, låt vara att vissa arbetstagare har uppsägningstid av varierande längd innan anställningen upphör.

Läsaren bibringas på något sätt intrycket att författaren avser att aktualisera och expandera sin bok så den omfattar fler empiriska teman och en ambitiösare historieskrivning. Det finns liksom ingen anledning att stanna just precis där författaren dragit streck, många andra samtida arbetsmarknadsfenomen pockar ju på att teoretiseras och analyseras. Det finns inte heller någon anledning att anta att ojämlikhet och otrygghet inte kommer fortsätta att ta sig nya och mer avancerade former. Alfonsson framstår som väl skickad att göra dessa brett upplagda analyser av arbetsmarknaden och -livet. Det vore välkommet – och om författaren gjorde det, skulle boken kunna utmana och ge en motbild till Svante Nycanders liberala historieskrivning i *Makten över arbetsmarknaden* (2 uppl., 2008), som alltför länge fått stå oemotsagd. Dessutom har Christer Lundhs intressanta *Spelets regler* (2 uppl., 2010) nu ett par år på nacken.

Mina förslag på möjliga utvecklingslinjer för Alfonssons analyser får inte skymma det faktum att boken är intressant läsning och en teoretiskt och empiriskt välargumenterad beskrivning av ett centralt problem för samtida arbetsmarknader: hur kan otryggheten minska i utbredning och i djup, och hur undviker vi segmentering på arbetsmarknaden? De hittillsvarande åtgärderna mot segmentering framstår idag som otillräckliga. Här hade man alltså velat höra mer om Alfonssons recept för framtidens soppkök. Beskrivningen av vad som idag karakteriserar en otrygg position på arbetsmarknaden är i alla händelser ett viktigt bidrag i egen rätt.

I inramningen av boken bemöter Alfonsson på ett slagkraftigt sätt konkurrerande förståelser av arbetsmarknadens funktionssätt. Ibland kan man väl i och för sig tänka att Standings teori om prekariatet inte längre har några större följarskaror. Hur som helst visas i boken de sociologiska klassbegreppens styrkor i jämförelse med prekariatet. Nyansrikedomen som kan vara en styrka i Standings teori kan åstadkommas med andra grepp, visar Alfonsson. Även insider-/outsiderteorin – som nog har maktfulla anhängare i ekonomi- och managementämnen, samt i Regeringskansliet – ges ett effektivt bemötande. Den här delen av boken benär på ett pedagogiskt och engagerat sätt ut kontroverser kring synen på målkonflikter och mekanismer på arbetsmarknaden.

Nu när processerna kring utvecklandet av den nya LAS är avslutade kan vi konstatera att den svenska arbetsmarknadsregleringen i allmänhet och anställningsskyddet i synnerhet blivit föremål för oerhörda förskjutningar. Numera förekommer så kallad förhandlad lagstiftning (Selberg, 2022) i arbetsrätten och rollfördelningen mellan arbetsmarknadens parter och lagstiftaren har förändrats (Selberg & Sjödin, 2022). LAS bygger inte längre på antaganden om anställningstrygghet framför allt genom anställningsskydd utan genom sysselsättningstrygghet. Skiftet är från regler som skyddar arbetstagaren i relationen med arbetsgivaren, till regler som stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden – och därigenom och indirekt också i relation till arbetsgivaren. Idag ansluter sig inte bara arbetsgivarföreträdare och politiker av olika färg utan också tongivande röster på arbetstagar sidan till tankegången att arbetstagar skyddas bäst genom förstärkta investeringar i deras individuella humankapital (jfr Ferngren & Selberg, 2022). Utbildning, omställning och employability är nyckelord för dagens sysselsättningstrygghet. A-kassan får en delvis ny roll i det nya systemet med försvagat civilrättsligt anställningsskydd och blir i praktiken en maktresurs också för arbetsgivaren att ta till för att flytta kostnadsansvaret för en misshaglig arbetstagar till det kollektiv som finansierar arbetslöshetsförsäkringen (dvs. skattebetalarna och alla arbetsgivare). Sammanfattningsvis blir i det här läget Alfonsson en viktig dissident som alla bör diskutera med för att pröva bärkraften i de egna argumenten. Enligt min mening visar Alfonsson att de kollektiva maktresurserna alltså är oerhört viktiga för att både förstå arbetsmarknadens funktionssätt och att tämja de mekanismer som verkar på den. Arbetslivsforskningen befinner sig i och med nya LAS i en ny kontext och många antaganden och analyser måste omprövas och/eller göras om. Alfonsson visar att forskarna, oavsett vad parter och politiker må anse om saken, har all anledning att betona de kollektiva maktresurserna. Dessutom: I framtiden är det ju meningen att reglerna kring anställningen i högre grad ska skraddarsys för att spegla olika gruppers behov av motåtgärder mot den typ av problem som just de upplever. Eftersom fackföreningarna och arbetsgivarna numera bär ett större ansvar för hur arbetsrättens innehåll är utformat, kan de tänkas bli

mindre benägna att rikta kritik mot fenomen på arbetsmarknaden. Forskningen får därmed en mer central roll i att identifiera och diskutera missförhållanden i arbetslivet. Det ökande inslaget av avtalsfrihet (s.k. semi-dispositivitet; numera också på huvudorganisationsnivå) i anställningsskyddet innebär att det blir viktigare att forska om arbetsmarknadsparterna som normerare av arbetsmarknaden. Sammanfattningsvis skapar 2022 års LAS ett större och växande behov av just den typ av nyanserade analyser av otrygghet som Alfonssons bok talar om. Diskussionen om vilka arbetare som hamnar i vilken typ av otrygghet har idag anledning att använda teorier om intersektionalitet (Mulinari & Selberg, 2013).

Enligt min mening ligger alltså ett rättssociologiskt präglat tema bakom bokens upplägg. Alfonsson är ständigt inbegripen i ett samtal med juridiken – även när detta inte uttryckligen anges. Utgångspunkten för bokens problemställning är rättslig: i vilken utsträckning innebär anställningsskyddslagen att det råder anställningstrygghet? Tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är två sidor av samma rättsliga mynt. Mot denna bakgrund ställer Alfonsson frågor om i vilken utsträckning rättens ambitioner faktiskt förverkligas på arbetsmarknaden. Möjligen skulle författaren vilja göra motstånd mot påståendet att han skrivit en rätt rättssociologiskt präglad bok (rättssociologiämnet är marginaliserat både i *legal academia* och i samhällsvetenskapen). Inte desto mindre tror jag Alfonsson har en del att hämta i rättssociologisk forskning för att utveckla den typ av analyser han påbörjat i sin bok. Hans tema är ju dels rättens inverkan på samhället/arbetsmarknaden, dels vilka sociala processer som slutar som lagstiftning (och/eller kollektivavtal) – rättssociologiska kärnfrågor, alltså. Med avstamp i Bob Jessop och dennes regleringsapproach vore det helt klart möjligt att utveckla en arbetsrättssociologi med fokus på informell och formell reglering samt på samspel mellan regler och det reglerade såvitt gäller just arbetsmarknaden.

Den här typen av rättssociologisk forskning om LAS är mer påkallad än någonsin: idag saknar anställningsskyddet (kanske rentav hela arbetsrätten?) parlamentarisk/politisk uppbackning från någon stark och välorganiserad kraft. I det här läget måste arbetsrätten i högre grad stå på egna ben och utveckla rationaliteter och strategier för sin konsolidering utanför det parlamentariska/politiska systemet (jfr Selberg & Sjödin, 2022a). Anställningsskyddslagens politiska och juridiska motståndare är idag ofta i majoritet och agerar på delvis nya sätt, använder andra strategier och väljer nya strider. Dessutom agerar för närvarande EU i stor utsträckning i arbetsrätten. Vi behöver forskningsbaserad kunskap om hur lagstiftningen på arbetsmarknaden utvecklas och om vem som har inflytande över detta – härvidlag är det centralt att besinna att dessa processer inte är begränsade till att utspelas avskilt i enskilda nationalstater (Selberg & Sjödin, 2019): I allt högre utsträckning är nationell lagstiftning del i ett internationaliserat rättssystem.

Sammanfattningsvis efterlyser jag således att författaren, utöver att återanvända delar av sin avhandling, ökar omfånget i analyserna till att täcka fler och nyttillkommande fenomen på arbetsmarknaden. Jag menar att Alfonsson visat att han förmår göra konkreta beskrivningar och analyser av förändringar på arbetsmarknaden och begripliggöra detta med stöd av ackumulationsregimbegreppet (med dess fokus på momenten produktion, distribution, utbyte och konsumtion). Den föreliggande boken är viktig arbetsmarknadsforskning och läsaren vill ha mer. Man kan få intrycket att jag vill lägga ett stort ansvar på Alfonssons axlar. Det må vara så, men det ska i så fall uppfattas som ett uttryck för min uppskattning för författarens hittillsvarande arbete och denna bok. Inte desto mindre har alla ett ansvar att bidra till att utveckla analyser och forskning. Avslutningsvis illustrerar enligt min mening Alfonssons bok betydelsen av att den samhällsvetenskapliga arbetslivsforskningen och den juridiska arbetsrättsforskningen återupptar kontakten och integrerar båda perspektiven i sina respektive analyser.

## REFERENSER

- Adlercreutz, A. (1964). *Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil och socialrätt*. Norstedts.
- Calleman, C. (2000). *Turordning vid uppsägning*. Norstedts Juridik.
- Ferngren, C. & Selberg, N. (2022, 1 april). *Anställningsavtalet ger rätt till kompetensutveckling*. Essä i Dagens arena. <https://www.dagensarena.se/essa/anstallningsavtalet-ger-ratt-till-kompetensutveckling/>
- Mulinari, P., & Selberg, R. (2013). Intersectional directions in working life research - a proposal. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), s. 81-98. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3012>
- Selberg, N. (2022). Lagstiftningsläran och anställningsskyddet. Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm. *Juridisk tidskrift* 2021-22 s. 891-918.
- Selberg, N. & Sjödin, E. (2022). 2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag. *Arbetsmarknad & arbetsliv* 28(1) s. 69-83.
- Selberg, N. & Sjödin, E. (2022a). Anställningsskydd i utveckling: ständigt aktuella frågor och nya problem. I N. Selberg & E. Sjödin (Red.), *Anställningsskydd i utveckling*. (s. 11-22). lustus förlag.
- Selberg, N. & Sjödin, E. (2019). Den polycentriska arbetsrätten. *Arbetsmarknad och arbetsrätt på 2010-talet*. I N. Selberg & E. Sjödin (Red.), *Lavalgenerationen. 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*. (s. 13-46). lustus förlag.