

# Ofrihet på den fria arbetsmarknaden?

## Representationer av tvång vid arbetstillstånd och lönesubventioner i fack- och arbetsgivarpress

Sofie Tornhill

Litteraturen om ofritt arbete framhåller perspektivets samtida relevans för att förstå hur arbetsmarknadsrelationer präglas av tvång som både kan vara resultatet av lagbrott och statliga regelverk. I denna artikel undersöks hur svensk fack- och arbetsgivarpress i städ- och restaurangbranscherna representerar tvingande element i samband med arbetsmarknadspolitiska åtgärder och arbetskraftsmigration. Med fokus på rekrytering, utvinning av arbetskraft och utträde analyseras framställningen av beroendeförhållanden och sociala hierarkier vid arbetsrelationens olika moment. Därmed visas hur maktrelationer på arbetsmarknaden kan normaliseras och utmanas i skärningspunkterna mellan statlig reglering, ekonomiska intressen och politiska ställningstagande gällande ”acceptabla” inslag av tvång.

*Nyckelord:* Arbetskraftsmigration, ofritt arbete, subventionerade anställningar, fack- och arbetsgivarpress.

I den svenska samhällsdebatten cirkulerar en rad uttryck för att beskriva arbetsmarknadsrelaterad

FÖRFATTARE

Sofie Tornhill, docent, Institutionen för samhällsstudier, sofie.tornhill@lnu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26225>

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

utsatthet. Prekära anställningar, skuggsamhälle och modernt slaveri är några exempel. Dagens globaliserade produktionskedjor, migrationsmönster och ekonomiska ojämlikhet innebär att varuproduktion och tjänsteutbud sammanflätats med olika former av exploatering, arbetslivskriminalitet och trafficking. En del tvingande arbetsrelationer är uppseendeväckande och resultatet av olagliga praktiker men även statlig reglering kan skapa utsatthet och beroendeförhållanden. Gränsdragningen mellan acceptabla och oacceptabla former av tvång är därmed inte entydig utan tvärtom föremål för debatt.

För att fånga en bredd av former, grader och ställningstaganden tar denna artikel sin utgångspunkt i teoretiska diskussioner om ofritt arbete. I polemik med föreställningen att ofria arbetsrelationer främst kan hänföras till historien eller det globala syd betonas hur de samexisterat med och även format den ”fria” arbetsmarknaden i högindustrialiserade välfärdsstater. Prioriteringen av arbetslinjen (nyliberal *workfare* snarare än *welfare*) och migrationsregleringen har pekats ut som politiska drivkrafter bakom ofrihet i samtiden (Gordon 2019; LeBaron & Phillips 2019; Rioux et al. 2020; Strauss 2013). I syfte att förstå hur effekterna av politisk reglering på dessa områden uppfattas i ett svenskt sammanhang undersöks hur arbetsmarknadens parter representerar inslag av tvång och beroende i samband med statligt subventionerade anställningar och arbetstillstånd för arbetskraftsmigranter från länder utanför EU/EES.

Empiriskt studeras pressmaterial utgivet mellan 2002 och 2023 av fack- och arbetsgivarorganisationer i två sektorer, städning och restaurang, där subventionerade anställningar och arbetstillstånd är vanligt förekommande och arbetsvillkoren ofta prekära (Arbetsförmedlingen 2016; Frödin & Kjellberg 2017). Tidsperioden fångar åren just innan den borgerliga regeringen införde nya subventionerade anställningsformer år 2006 och 2007 samt den nya lagstiftningen om arbetskraftsmigration från 2008 med efterföljande justeringar. Genom en analys av tre moment i arbetsrelationen – rekrytering, utvinning och utträde – är avsikten att visa hur olika syn på tvingande element både kan normalisera och utmana maktrelationer på arbetsmarknaden i skärningspunkterna mellan statlig reglering, ekonomiska intressen och politiska ställningstagande gällande ”acceptabla” arbetsvillkor.

## FRITT OCH OFRITT ARBETE

Distinktionen mellan fritt och ofritt arbete har sitt ursprung i teoretisering inom politisk ekonomi av hur produktion och reproduktion under kapitalismen skiljer sig från andra former av ackumulation. Medan liberala och nyklassiska ekonomer beskrivit frihet och samtycke som det kapitalistiska lönearbetets själva fundament (Friedman 1962) är lönearbete enligt marxistiska teoretiker både fritt och resultatet av ekonomiskt tvång. Marx (1997 [1867]: 629) såg lönearbetarens frihet som

dubbel: till skillnad från den förslavade oberoende av en specifik herre och "befriad" från andra produktionsmedel än sin arbetskraft som fritt kan säljas till tillgängliga arbetsgivare. Samtidigt är det just friheten att påbörja och avsluta arbetsrelationer som maskerar den ofrihet som följer av att för sin överlevnads skull tvingas sälja sin arbetskraft till *någon* (Rioux et al. 2020).

En dimension av det ofria arbetet, enligt både liberala och marxistiska synsätt, är alltså att vara förhindrad att börja och sluta sälja sin arbetskraft, där slaveri och livegenskap utgör uppenbara exempel. ILO:s inflytelserika definition av tvångsarbete från 1930 tar fasta på hur arbetsrelationen upprätthålls genom fysiskt, finansiellt eller psykologiskt tvång (ILO 1930, artikel 2.1). Definitionen utesluter ekonomiskt tvång kopplat till behovet att försörja sig liksom betydelsen av arbetets karaktär, till exempel i termer av exploatering och hälsofara (Rioux et al. 2020; Sundevall et al. 2021). På senare år har ILO liksom många andra institutioner börjat använda ett uttryck som signalerar både kontinuitet och förändring: modernt slaveri. Även om det kan väcka opinion mot extremt utnyttjande har begränsningar påpekats. Genom associationer till det historiska slaveriet kan tvång i samtiden framstå som en moralisk anomali och i skuggan av de värsta "avarterna" kan mindre exploaterande arbetsförhållanden undgå uppmärksamhet. Fokus på det moraliska och exceptionella riskerar därmed att dölja de strukturer som främjar ofrihet i stort (Gordon 2019; LeBaron 2015; Pesterfield 2021).

Anspelningen på ett olagligt fenomen som slaveri kan dessutom medföra att statens roll underbetonas. Statens undanskymda plats är tydlig i ILOs kategorisering av tvångsarbetets huvudsakliga former: tvångsarbete i privat sektor, påtvingad kommersiell sexuell exploatering samt statligt påtvingat tvångsarbete. Här tycks den privata sektorn vara frikopplad från staten som enbart innefattas i den sista kategorin, dit 14 procent av tvångsarbetet globalt kan hänföras enligt ILOs beräkningar (ILO 2022: 25). Stater framställs som drabbade av uteblivna skatteintäkter och som viktiga aktörer för att bekämpa exploatering. Mot denna bild kan hävdas att stater är högst delaktiga i de strukturer som gynnar ofritt arbete, exempelvis genom reglering av arbetsrätt och migration och underfinansiering av kontrollerande myndigheter (LeBaron & Phillips 2019; Peksen et al. 2017). I ett sådant perspektiv sammankopplas ofrihet med skapandet av konkurrenskraftighet på globaliserade, "flexibla" marknader där vissa grupper gynnas av tillgång till billiga varor och tjänster på bekostnad av andras handlingsutrymme (Rioux et al. 2020; Strauss 2012).

## OFRIHETENS KONTINUUM OCH MOMENT

I marxistiskt influerad teoribildning om samtida arbetsrelationer framhålls begreppet ofritt arbete ofta som mer analytiskt användbart än modernt slaveri. Jämfört

med ILO:s definition av tvångsarbete avses vanligen ett bredare spektrum som inkluderar ekonomiskt tvång (LeBaron & Phillips 2019; Pesterfield 2021; Rioux et al. 2020). I likhet med insikten från feministisk teori att kvinnligt kodat obetalt arbete inte befinner sig *utanför* kapitalismen kan fritt och ofritt arbete ses som en del av samma kontinuum där olika typer och grader av ofrihet införlivats med och understött kapitalismen i dess olika former (Barrientos et al. 2013; De Vito et al. 2020).

Idén om ett kontinuum kan synliggöra förändring i termer av att ofrihet kan öka, minska och ta sig nya uttryck i tid och rum (Pesterfield 2021: 548). Men utifrån denna vidare förståelse, hur skiljer sig det ofria från det fria arbetet som också vanligtvis motiveras av ekonomisk nödvändighet? Mot bakgrund av att diskussioner om ofritt arbete har en tendens att fastna i definitionsfrågan föreslår Judy Fudge (2019) en historiserande och kontextualiserande ansats. Innebörden av tvång och exploatering relateras då till gränsdragningar mellan å ena sida normaliserade eller socialt accepterade och å andra sidan oacceptabla eller ifrågasatta arrangemang i arbetslivet. Snarare än givna är betydelseerna föremål för politisk kamp om gränserna som tenderar att dras olika för olika grupper i samhället. En utgångspunkt i den här texten är, i linje med en feministisk förståelse av sammanlänkningen mellan produktion, social reproduktion och sociala hierarkier, att tvingande element verkar genom intersektionella ojämlikheter både inom och bortom arbetsrelationen som sådan (Fudge 2019; LeBaron 2015; Strauss 2012, 2013).

För att fånga olika uttryck och drivkrafter föreslår Marcel van der Linden (2016) att ofrihet kan undersökas vid tre moment av arbetsrelationen: rekrytering, perioden då arbetet utvinns samt utträdet. Rekrytering till tvingande arbetsrelationer faller enligt van der Linden (2016: 298-306) inom två huvudsakliga kategorier: fysiskt tvång eller begränsade valmöjligheter. Här ingår underkategorier som skuldsättning, att födas in i eller säljas till slaveri och det fria lönearbetet. De incitament som får arbetaren att utföra anvisade arbetsuppgifter delar van der Linden (2016: 306-310) in i tre huvudsakliga kategorier: kompensation, exempelvis direkt och indirekt lön; tvång genom hot, disciplinerande regler och sanktionsmöjligheter så som avsked eller degradering; samt engagemang så som yrkesstolthet, erkännande och lojalitet. I det här sammanhanget är framförallt den andra kategorin av intresse men sammantaget påminner de om betydelsen av psykosociala och institutionella drivkrafter för att omsätta arbetsförmåga till faktiskt arbete. I denna fas sker förhandlingar om vad som utgör acceptabla arbetsvillkor, önskvärt beteende och vad som kan bli föremål för repressalier. Slutligen anger van der Linden (2016: 310-313) två övergripande kategorier för att undersöka utträdet: begränsade valmöjligheter och tvång som innebär att arbetare är

tvungade eller hindrade av arbetsgivaren, annan aktör eller omständighet att utträda ur arbetsrelationen.

Dessa moment tas som utgångspunkt i den följande analysen men van der Lindens exempel från koloniala kontexter har begränsad bäring för sammanhanget. Ambitionen är därför att identifiera uttryck för ofrihet i en samtida svensk kontext genom att undersöka hur arbetsmarknadens parter representerar inslag av tvång. Vidare behandlar van der Lindens typologi främst relationella påtryckningsmedel på individnivå. Ofrihet är dock inte bara resultatet av vad en person utsätter en annan för utan möjliggörs av politiska, ekonomiska och sociala strukturer (Barrientos et al. 2013: 1039; LeBaron & Phillips 2019; van der Linden 2016: 296), vilket är det samspel som här står i fokus.

## OFRIHET PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD

I en samtida svensk kontext är explicita diskussioner om ofrihet begränsad, men perspektivet har använts i samband med arbetskraftsinvandring (Frank 2017) och papperslös situation (Neergaard 2015). Med den nya lagstiftningen från 2008 om arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES ökade arbetsgivares inflytande på flera sätt. Bedömningen av rekryteringsbehovet överfördes från Arbetsförmedlingen till enskilda arbetsgivare (Frank 2017: 66, 72; Murhem & Dahlkvist 2011: 42). Visserligen ombes fackförbunden yttra sig men Migrationsverket godkänner ofta ansökningar som de avstyrkt (Frödin & Kjellberg 2017: 84). Arbetstillståndet är knutet till en specifik arbetsgivare under två år och kan sedan förlängas i ytterligare två år för arbete inom samma yrke. Därefter är det möjligt att ansöka om permanent uppehållstillstånd. Om anställningen avslutas har arbetskraftsmigranter tre månader på sig att hitta en ny. Just tidsbegränsningar och restriktioner att byta arbetsgivare har framhållits i diskussionen om hur statlig reglering bidrar till ofrihet (Frank 2017: 68). Efter larm om utnyttjande och fusk har regelverket skärpts vid flera tillfällen, vilket samtidigt ökat risken för utvisning eftersom tillstånden kan dras in om missförhållanden upptäcks (Calleman & Herzfeld Olsson 2015; Frank 2017: 79).

Den andra utpekade drivkraften som står i fokus här, prioriteringen av arbetslinjen, har inte lika tydligt diskuterats i termer av ofrihet i en svensk kontext, men övergången från full sysselsättning till anställningsbarhet är väl dokumenterad (Bengtsson & Berglund 2012; Garsten & Jacobsson 2004; Lundälv & Lindqvist 2013; Nord 2018). Av de två huvudsakliga strategierna för att främja anställningsbarhet – kompetenshöjning och sänkta kostnader för arbetskraften – har den sistnämnda dominerat (Bengtsson & Berglund 2012: 27-28). Uppfattningen att lönekostnaden hindrar exempelvis ungdomar och nyanlända från att etablera sig på arbetsmarknaden, den så kallade ingångslönemodellen, har fått stort

genomslag och en rad subventioner för olika målgrupper har införts (Håkansson 2014; Jacobsson & Seing 2013). Till de vanligaste hör lönebidragsanställningar för personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga (infört år 1980), nystartsjobb (infört år 2007), en rättighetslagstiftning som omfattar alla över 20 år som varit arbetslösa mer än 12 månader samt introduktionsjobb (infört 2018) för nyanlända och ungdomar som deltagit i jobbgaranti för ungdomar. Stöden utgår till arbetsgivaren efter Arbetsförmedlingens beslut. Lönen och övriga villkor ska följa gällande kollektivavtal, utom vad gäller nystartsjobb som enbart ställer krav på lön.

Trots att andelen som går från subventionerad till en reguljär anställning är förhållandevis låg har bidragsanställningar ansetts gynna dem som står långt från arbetsmarknaden (Eriksson et al. 2017; Sjögren & Vikström 2015). Det har dock påpekats att krav på motprestationer för ekonomiskt bidrag innebär ett arbetstvång för arbetslösa och att arbetsgivares inflytande har ökat då arbetsmarknadspolitiken eftersträvar en anpassningsbar arbetskraft (Bengtsson & Berglund 2012: 31; Jacobsson & Seing 2013: 21).

## METOD OCH MATERIAL

Studiens empiriska underlag utgörs av fack- och arbetsgivarpress, det vill säga utåtriktat mediematerial från motparterna i de två analyserade sektorerna. *Fastighetsfolket* har getts ut sedan 1966 av Fastighetsanställdas förbund som organiserar exempelvis städare, sanerare och fastighetsskötare. *Hotellrevyn* ges ut sedan 1918 av Hotell- och restaurangfacket (HRF). De båda medlemstidningarna utkommer med cirka 10 nummer per år och finns tillgängliga på papper och digitalt. *Almega*, arbetsgivar- och branschorganisation för tjänsteföretag och motpart till Fastighets, gav ut *Almegatidningen* 2003–2015 med tre till fem nummer per år. Den vände sig till alla företag inom förbundsgruppen och täckte därmed även exempelvis bemannings- och vårdföretag. Efter 2015 publiceras nyheter och opinionsmaterial digitalt på *Almega.se*. *Restauratören* började ges ut som en veckotidning 1916 av besöksnäringens bransch- och arbetsgivarorganisationen, numera *Visita* som är motpart till HRF. Tidningen bytte namn till *Besöksliv* 2012 och ges nu ut med sex nummer per år.

I detta material har jag letat efter representationer av tvingande element i samband med arbetskraftsmigration och subventionerade anställningar. Medan benämningen modernt slaveri, som blivit vanligt i policysammanhang, förekommer i materialet gör inte det mer teoretiska begreppet ofritt arbete det (jämför Fudge 2019). Eftersom jag intresserar mig för både subtila och tydliga uttryck har jag letat brett i artiklar som berör de två anställningsformerna för att genom ett ”teoretiskt urval” (Clarke 2003) identifiera exempel på hur beroendeförhållanden

framställs och problematiseras vid arbetsrelationens olika moment. Jag har gått igenom tillgängliga nummer (fysiskt eller digitalt) i sin helhet och kompletterat med sökningar i mediearkivet Retriever samt på organens hemsidor med sökord som "arbetstillstånd", "bidragsanställning", "nystartsjobb" och "migrant". Artiklar som på något sätt berör sociala relationer, erfarenheter och konsekvenser i samband med arbetstillstånd och subventionerade anställningar valdes ut för kodning och närmare analys. Att fackpressens har en tydligare inriktning mot arbetsvillkor än arbetsgivarpressen avspeglas i antalet artiklar från respektive organ: cirka 300 från Fastighetsfolket, 200 från *Hotellrevyn*, 110 från *Restauratören/Besöksliv* och 60 från *Almegatidningen/Almega.se*.

Materialet består av ledare, nyhetsartiklar och reportage och rymmer många röster, så väl journalistiska som intervjuade arbetare, företagare, politiker och myndighetsrepresentanter. Därmed ges en mångfacetterad bild av målsättningar, effekter och personliga erfarenheter. Dock är tidningsnumrens innehåll och vinklar resultatet av redaktionella beslut inom organ som speglar branschspecifika frågor och intressen utifrån fackliga respektive företagares perspektiv. På ett övergripande plan menar jag därför att materialet kan analyseras som en del av den samhällspolitiska diskussionen om arbetsmarknadens villkor, (jämför Svanberg 2024). Givet fokus på innehåll och argument har jag uteslutit alla personnamn och istället angett i vilken roll omnämnda personer förekommer i materialet.

I analysen är det framförallt skiljelinjerna mellan arbetsmarknadens parter som står i fokus. De två branscherna har valts ut för att täcka in fler aspekter men någon direkt jämförelse dem emellan ryms inte. Materialet kodades med hjälp av programvara för kvalitativ dataanalys, dels genom en grov indelning i linje med de tre momenten i van der Lindens modell (rekrytering, utvinning och utträde), dels genom att notera hur sociala relationer i samband med subventionerade anställningar och arbetstillstånd beskrivs av fack- respektive arbetsgivarpress, exempelvis i termer av beroendeförhållande, möjligheter, sanktioner, förklaringsmekanismer och samhällseffekter. Därmed syftar analysen i följande avsnitt till att ge en bild av hur arbetsmarknadens parter representerar och problematiserar beroende och tvång vid modellens tre moment samt hur gränserna för "acceptabla" arbetsvillkor förhandlas.

## VALMÖJLIGHETER OCH VILSELEDNING VID REKRYTERING

Ofrihet vid rekrytering kopplas i van der Lindens modell till brist på valmöjligheter. En kombination av reglering och utsatthet bidrar i exemplen som diskuteras här till en sådan brist. Bristen kan både vara direkt, som när lönearbete krävs för försörjningsstöd i arbetsmarknadsåtgärder (jämför Bengtsson & Berglund 2012;



Jacobsson & Seing 2013), och mer indirekt som när globala ekonomiska skillnader motiverar migration för arbete (jämför Pesterfield 2021; Strauss 2013).

En stor del av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna kan sägas vara riktade till personer som ur statens synvinkel misslyckats med att sälja sitt arbete inom en given tidsram. Därmed hamnar de i ett parallellt spår för rekrytering som kan innebära krav på att acceptera anvisad plats, lägre lön, begränsad anställningstid samt i vissa fall att gå miste om rätt till a-kassa, försäkringar och andra förmåner. I fackpressen uppmärksammas den tvingande aspekten av sådana åtgärder. Ett exempel är beskrivningen på ledarplats av jobbgarantin för arbetslösa ungdomar (16-25 år) som infördes 2007 som "en 'tvångsgaranti' som ställer en stor grupp unga utanför gällande kollektivavtal" (*Fastighetsfolket* 19/4 2007). Vid rekryteringen till subventionerade anställningar är det framförallt statens utformning av åtgärder och relationen till Arbetsförmedlingen som skildras i termer av tvång och brist på val. En tidigare bidragsanställd berättar att hon insåg att anställningsformen inte berättigade till a-kassa först när hon blev uppsagd, men betvivlar att hon oavsett skulle kunnat avstå från den anvisade platsen: "Man är i en beroendeställning och vågar inte ifrågasätta arbetsförmedlarna" (*Hotellrevyn* 19/4 2010).

Även vad gäller arbetskraftsmigranter rapporterar fackpressen om rekrytering utan vetskap om verkliga villkor, oftast kopplad till enskilda arbetsgivares uppsåtliga vilseledning. Exempelvis problematiserar ett fackligt ombud det fria valet när arbetskraftsmigranter rekryteras till städuppdrag med låga löner och usla villkor i botten av underleverantörskedjorna: "I Sverige kan de utlovas otroliga möjligheter, som sedan inte visar sig infrias. I stället kanske arbetsgivarna tar deras pass och kräver att de även ska göra andra saker" (*Fastighetsfolket* 5/12 2017). Ett annat ombud talar om en "gisslansituation" då valet står mellan att acceptera sämre villkor än utlovat eller att åka hem (*Fastighetsfolket* 21/2 2017).

Ytterst läggs dock ansvaret på staten i fackpressen även i fallet med arbetstillstånd. Kritiken är hård mot att ett stort inflytande överlåtits till enskilda arbetsgivare på bekostnad av myndigheter, fackföreningar och anställda (jämför Frank 2017; LeBaron & Phillips 2019). Staten anklagas för att ha gjort det möjligt för "riktiga skitstövlar" att "ta hit och förslava människor. Det är nästan uppmuntrat" (*Hotellrevyn* 17/2 2021a). Återkommande problembeskrivningar påtalar att anställningserbjudandet som Migrationsverket baserar bedömningen på inte är juridiskt bindande, att fackförbundens utlåtanden om olämpliga arbetsplatser ignoreras samt bristen på kontrollinstanser: "Om arbetsgivaren bara har fyllt i ansökan rätt så blir den godkänd. Sedan är han fri att betala vilken lön som helst eftersom Migrationsverket inte gör någon uppföljning" (*Hotellrevyn* 15/3 2010). Utländsk arbetskraft beskrivs som utelämnad till oförutsägbara arbetsvillkor, utan möjlighet att veta vad de rekryteras till. Med regelverkets utformning gäller okunskapen om faktiska villkor även staten och fackförbunden som fräntagits insyn.



I förhandlingen om vad som utgör acceptabla arbetsvillkor avvisar arbetsgivar-sidan den i deras mening spridda men missvisande uppfattningen att arbetskrafts-migrationen drivs av "oseriösa arbetsgivare som utnyttjar lågutbildad arbetskraft." Fackförbunden anklagas för att bidra till denna föreställning med nationalistiska argument om att "invandrare tar jobb från infödda svenskar" och genom sitt tal om lönedumpning (*Almega.se* 15/4 2014). Krav på skärpta regler beskrivs i arbetsgivarpressen som ett hot. Exempelvis intervjuas restaurangägare om hur "regelkrångel" försvarar deras verksamhet som är beroende av utländsk arbetskraft: "Jag hoppas att regeringen inser att vi behöver släppa på tyglarna på arbetstillstånd för att näringarna ska kunna leva vidare" (*Besöksliv* 30/9 2021). Behovet att rekrytera särskild kompetens, snarare än arbetskraft som sådan, betonas både för restaurangbranschen och den breda tjänstesektorn som Almega representerar. Själva beteckningen arbetskraftsinvandring anses därmed leda tankarna fel: "Kompetensinvandring är därför på många sätt ett rättvisande begrepp" (*Almega.se* 15/4 2014).

Det är emellertid just arbetsgivares efterfrågan på lågavlönad arbetskraft som enligt fackpressen driver rekrytering genom arbetstillstånd och subventioner i arbetsintensiva sektorer som städning och restaurang. Detta, i kombination med arbetsmarknadspolitikens prioritering av arbetslinjen, anses skapa en subventionerad låglönemarknad. Trots att lönebidragen inte ska gynna arbetsgivare ekonomiskt utan kompensera för nedsatt arbetsförmåga har de införlivats i vissa företags affärsmodell och blivit en förutsättning för rekrytering. En representant för Hotell- och restauranganställdas a-kassa, HRAK, berättar att medlemmar på "anställningsintervjun uppmanas att gå till Arbetsförmedlingen och fråga om de kan få bidrag" (*Hotellrevyn* 23/11 2015). Restaurangbranschen beskrivs av fackliga ombud som "osund" då "knappt någon anställs utan bidrag längre" (*Hotellrevyn* 11/12 2012b). Arbetsförmedlingen utmålas som en möjliggörande mellanhand som tillåter arbetsgivare att annonsera efter bidragsberättigad personal (*Fastighetsfolket* 24/11 2016). Deras informationsmaterial kritiserar för att framställa bidragen som en möjlighet för arbetsgivare snarare än för de som är i behov av en anställning. Jakten på tillgängliga arbetsplatser i linje med regeringens krav på ökad sysselsättningen sägs leda till att "Arbetsförmedlingen viker ut sig med budskapet att här har du som arbetsgivare en chans att få gratis arbetskraft" (*Fastighetsfolket* 1/8 2014).

Möjligheten att skära ner på lönekostnaderna genom subventioner kan enligt både fack- och arbetsgivarpress snedvrída konkurrensen, inte minst vid offentliga upphandlingar i städbranschen. Almegas granskning visar att en kombination av subventionerade och svarta löner pressar anbudena till nivåer där "man nästan måste fuska för att hitta lönsamhet" (*Almegatidningen* december 2013: 30). När företag med bättre villkor slås ut minskar valmöjligheterna. I fackpressen föreslås

en begränsning av andelen bidragsanställda på ett och samma företag: ”Vi ser idag att vissa arbetsgivare bemannar hela uppdrag med personer med anställningsstöd och det tycker vi är fel” (*Fastighetsfolket* 1/9 2017). Ett annat förslag är att anbud inte ska få beräknas på subventionerade löner. Enligt en upphandlande förvaltning skulle det dock undergräva arbetsmarknadsinsatserna: ”Om vi hade beslutat att inte anta deras anbud med förklaringen om statligt stöd hade vi i princip medverkat till att företag inte kan samarbeta med Arbetsförmedlingen. Det kan inte anses rimligt” (*Fastighetsfolket* 1/8 2014).

Ett striktare regelverk löser enligt Almega inte grundproblematiken. Subventionerade anställningar ses som ett sätt att ”kompensera för höga lägstalöner och en sammanpressad lönestruktur” där många, i brist på tillgång till ”enkla jobb”, har fastnat i ”en rundgång mellan åtgärder och arbetslöshet” (*Almega.se* 30/6 2014). Branschernas potential att skapa arbetstillfällen, särskilt för de som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, understryks genom att de frekvent omtalas som ”jobbmotor” och ”integrationsmotor” (exempelvis *Besöksliv* 19/10 2016; 22/4 2018). Politik som missgynnar företagare i tjänstesektorn, menar Almega, får ytterst konsekvenser för unga och nyanlända: ”regeringens förslag om höjda inkomstskatter, arbetsgivaravgifter för unga och halverat rut-avdrag riskerar att försämra integrationen. Även oro över vinstförbud i välfärdssektorn hotar tusentals utlandsföddas arbetstillfällen” (*Almega.se* 3/7 2015).

Både fack- och arbetsgivarvidan tar rekryteringen av grupper med svag ställning som utgångspunkt för sin kritik av arbetsmarknadspolitik. Enligt fackpressen medför begränsade valmöjligheter vid rekrytering genom arbetstillstånd och subventionerade anställningar en ökad risk för utnyttjande och dessutom att låga löner och dåliga villkor normaliseras i hela sektorer. Sådana argument avfärdas av arbetsgivarvidan. Krav på högre löner och stramare regler ses inte som en garant för rekrytering till tryggare anställningar utan tvärtom som exkluderingsmekanismer för de som befinner sig utanför eller har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

## HANDLINGSUTRYMME OCH SANKTIONSMÖJLIGHETER VID *UTVINNING* AV ARBETSKRAFT

I van der Lindens modell härleds ofrihet under pågående arbetsrelation till påtryckningsmedel som hot, disciplinerande regler och sanktionsmöjligheter. Vid både arbetstillstånd och subventionerade anställningar inskränker regelverken anställdas möjlighet att påverka sin arbetsituation. I de representationer som diskuteras här sammankopplas arbetsrelationer med vidare sociala kontexter: i fackpressen beskrivs hur tvingande element förstärks och får verkan genom sociala hierarkier och förutsättningar för social reproduktion medan arbetsgivarpressen betonar arbetets inkluderande potential.

Uppmärksamheten av migranternas situation på svensk arbetsmarknad ökar i fackpressen under de dryga två decennier som undersökts. Ett tidigt reportage i *Hotellrevyn* (4/9 2002) presenterar papperslösa arbetare på Stockholms krogar som ett relativt okänt fenomen:

När du äter ute kan din tallrik diskas av någon som saknar alla de rättigheter som du tar för givna. Längst in i köken jobbar de papperslösa. Blir de skadade finns ingen sjukvård, blir de lurade finns inget fack och om de går till polisen blir de utvisade.

En intervjuad utredare på LO anser att organisering av papperslösa vore oförenligt med svenska fackliga traditioner. Samtidigt, menar utredaren, saknas kunskap på området: ”Jag tror att det råder lite allmän förvirring i samhället. För oss är det en rätt ny fråga som på senaste tiden har blivit aktuellt att fundera över” (*Hotellrevyn* 4/9 2002).

Några år senare öppnar Centrum för papperslösa som flera förbund inom LO, TCO och Saco står bakom (*Hotellrevyn* 3/9 2008). När reglerna för arbetskraftsinvandring ändras 2008 blir reportagen om utnyttjanden många, särskilt i *Hotellrevyn* kanske eftersom lagändringen tidigt fick tydliga effekter för förbundets alla medlemskategorier. Flera artiklar berättar om HRFs uppsökande granskning av arbetsgivare i Stockholm som tecknat hängavtal med facket när de ansökt om arbetstillstånd. Brott mot kollektivavtalet hittas i nästan alla fall och fackliga ombud beskriver anställdas rädsla att prata (*Hotellrevyn* 14/12 2010; 5/3 2011). Kritiken fortsätter under åren och mattas inte av de regeljusteringar som genomförs. Presentationen av en artikelserie om situationen på restauranger som alla har kollektivavtal med HRF tecknar en mörk bild: ”Handel med arbetstillstånd. Hot. Slavarbete. Ockerhyror [...] för många slutar Sverigeresan med krossade drömmar, skulder och för en del – betydligt värre än så. Här är några av vittnesmålen” (*Hotellrevyn* 16/2 2021a). I serien framkommer många exempel på fusk och utnyttjande. Vilsedningen i samband med rekrytering som diskuterades i förra avsnittet blir konkret i det dagliga arbetet. En av de intervjuade berättar att han arbetade 300 timmar i månaden. Efter sex månader fick han några dagars ledighet från restaurangen, men tvingades då till gratisarbete: ”då fick jag måla ägarens stora hus och sköta hans trädgård. Hade jag vägrat hade jag fått sparken”. Han är en av många som vittnar om att arbetsgivaren krävt tillbaka stora delar av lönen som uppgivits i arbetstillståndansökan i kontanter varje månad (*Hotellrevyn* 16/2 2021c).

Även när anställda får den utlovade lönen beskrivs möjligheten till utvisning som ett effektivt sätt att få arbetare att acceptera arbeten som andra avvisar. En anställd på en arbetsplats där de flesta har arbetstillstånd berättar att andra

anställda tenderar att bli kortvariga: ”De orkade några veckor sedan slutade de direkt. De enda som orkar jobba så här är de som måste göra det” (*Fastighetsfolket* 30/11 2020). Ett stort antal arbetstillstånd på en arbetsplats kan i sig utgöra ett påtryckningsmedel med konsekvenser för arbetsmiljön. I ett reportage om en restaurangkedja som fått minst 120 arbetstillstånd godkända av Migrationsverket berättar en anställd att ingen vågar klaga eller vända sig till facket. Många har värvat vänner och familjemedlemmar från hemlandet: ”det är inte bara ens eget arbetstillstånd som ligger i riskzonen, utan även deras” (*Hotellrevyn* 16/12 2019).

Det finns även andra exempel på hur familjerelationer ökar arbetskraftsmigranternas sårbarhet och får dem att stanna kvar i exploaterande arbetsrelationer. En man säger att barnen inte vill prata med honom för att han varit borta så länge, men för deras skull har han stått ut med långa arbetsdagar och utebliven lön. Arbetsgivaren utnyttjade hans önskan att återförenas med familjen: ”Han sade att om jag inte gör som han vill så kan det bli problem för min familj att komma hit. Jag var så rädd för det, så jag vågade inte klaga” (*Hotellrevyn* 16/2 2021b). En annan berättar att han inte vill låta sin fru i hemlandet veta att han blivit lurad och utnyttjad: ”Jag kan inte åka tillbaka utan någonting, då dör jag hellre” (*Hotellrevyn* 16/2 2021a).

Vittnesmål visar hur beroendet kan sträcka sig långt utöver arbetet och definiera livsvillkoren i stort när arbetsgivaren kontrollerar tillgången till boende, vila och mat: ”Jag sade till ägaren: jag klarar inte mer. Du måste ge mig ledigt, du måste ge mig ett riktigt boende, du måste ge mig riktig mat. Men han kände till min situation, att jag inte kunde vägra” (*Hotellrevyn* 17/2 2021b). I ett annat reportage berättar en kvinna att hon skuldsatt sig i hemlandet för att betala för ett arbetstillstånd. När hon protesterade mot att lönen var lägre än överenskommet fick hon sparken och förlorade boendet som arbetsgivaren ordnat. ”Det är fruktansvärt att vara så utlämnad i ett främmande land” säger hon om erfarenheten av att sakna pengar, bostad, vänner och att inte kunna språket (*Hotellrevyn* 16/8 2011). Prekära förutsättningar att söra för sig själv och närstående – ofta ett skäl till att migrera för arbete – blir till ett effektivt påtryckningsmedel när livsvillkoren kontrolleras av en specifik arbetsgivare och sociala stödstrukturer saknas. Som Strauss (2012) påpekar kan ett fokus på social reproduktion i diskussionen av ofritt arbete synliggöra den ökade skillnaden mellan grupper som gynnas av billiga restaurangbesök, städtjänster och annan service och de vars underminerade livsvillkor möjliggör låga priser.

Fackpressen beskriver också utnyttjande och beroendeförhållande vid bidragsanställningar men långa reportage med personliga vittnesmål är mer sällsynta, möjligen för att de inte ses som i grunden lika problematiska som arbetstillstånd. Samtidigt sägs subventionerade anställningar förekomma i mer än hälften av alla medlemsärenden: ”alla jag har pratat med säger att de blir behandlade annor-

lunda. Att 'du är inte en riktig anställd' (Hotellrevyn 11/12 2012a). Med regeringsbeslutet från 2021 att tillfälliga uppehållstillstånd ska utgöra huvudregeln har migrationslagstiftningen och arbetsmarknadsåtgärder sammanflätats. Ett av kraven för permanent uppehållstillstånd är inkomst från arbete. Flera artiklar i Fastighetsfolket berättar om den utsatthet som en nyanländ drabbades av på nystartsjobbet han fått genom Arbetsförmedlingen. Chefen ömsom lovade hjälpa honom med permanent uppehållstillstånd, ömsom hotade att få honom utvisad. Den anställde berättar att han inte kände till sina rättigheter och att han på grund av sitt tillfälliga uppehållstillstånd inte vågade klaga, trots att han knappt fick någon lön och fruktade för sin hälsa: "Jag tvingades riva badrum där jag är rädd att det fanns asbest och jag körde truck trots att jag saknar truckkort" (Fastighetsfolket 9/11 2022). Även migranter som beviljats asyl kan genom den nya lagstiftningen bli mer beroende av enskilda arbetsgivare.

Tvingande arbetsvillkor diskuteras mera sparsamt i arbetsgivarpressen. Vittnesmål från utsatta arbetare saknas och stället är det arbetsgivare som intervjuas om utnyttjande, ett perspektiv som knappt förekommer i fackpressen. Exempelvis kommenteras SVTs program *Uppdrag granskning* om restaurangers inköp av diskning via underleverantörer. Företagare uppmanas på ledarplats i *Restauratören* att själva uppskatta anbudens rimlighet: "Om lönen hamnar långt under kollektivavtalets miniminivå går den inte att leva på och då är det [...] fråga om en typ av slavarbete". Det påpekas att det kan bli dyrt om facket kräver skadestånd och att restaurangens anseende kan skadas: "Nästa gång kan det vara du som svetts i en tv-studio – öga mot öga med Janne Josefsson" (*Restauratören* 2011: 11a). Krögare intervjuas om sin syn på diskfirmor. En säger sig lita på att firman följer gällande regler medan en annan menar att "slavarbete" förekommer i princip överallt. Istället för att fortsätta hyra in diskare valde de att anställa dem: "när vi fick reda på vad diskarna tjänade slängde vi ut diskfirman och behöll deras personal [...] de tjänar mer än dubbelt så mycket nu när de har en riktig lön" (*Restauratören* 2011: 11b).

Arbetsgivarpressen innehåller också "solskenshistorier" om arbetsgivare som hjälpt sina anställda till en tryggare tillvaro. Två reportage i *Besöksliv* berättar om en nyanländ som på ett år gått "från instegsjobb till fast anställning" och fått sitt "drömyrke" på en restaurang där han övar svenska genom att prata med besökarna. När arbetsgivarna förstod att deras nye medarbetare sov på en bekants soffa lyckades de ordna så att han blev inneboende i en av Malmös finaste stadsdelar. De "åkte till Ikea och köpte all typ av inredning han kunde behöva till rummet och överraskade [honom] med det och två nya svensklexikon." Arbetsgivaren konstaterar att "nu är han en av oss, del av vår restaurangfamilj" (*Besöksliv* 23/3, 30/11 2017). Även i detta exempel knyts villkoren för social reproduktion till

arbetsgivaren, men inte som i fackpressen inom ramen för ett beroendeförhållande utan som del av en gemenskap.

Företagare som aktivt motverkar utnyttjande och ser värdet av socialt ansvarstagande lyfts fram i arbetsgivarpressen. Ett exempel är hotellägaren som fick vetskap om att migrantarbetarna som renoverade byggnaden tjänade 28 kronor i timmen och tvingades till övertid. Artikeln poängterar att han som hyresgäst inte hade något juridiskt ansvar men trots det ”promenerade han själv ner till bygget och lovade inför ett stort pressuppbåd att garantera byggarbetarnas löner” (*Restauratören* 2008: 17). Ett annat exempel är en arbetsgivare i städbranschen som stöttar nyanlända kvinnor exempelvis genom att ”informera en medarbetare om att det hon utsätts för räknas som brottsligt i Sverige. När vi förmedlat kontakt med polis och kvinnojour, kan vi hjälpa henne vidare på vägen till ett eget liv, med egen försörjning och stabil lön” (*Almega.se* 6/12 2022). Här understryks arbetsgivares möjlighet att motverka maktförhållanden och lagbrott på andra områden än arbetsmarknaden, i detta fall genom förmedling av ”svenska” jämställdhetsideal.

Två skilda verklighetsbeskrivningar framträder i materialet. Arbetsgivarpressens fokus på gemensamma intressen och goda exempel signalerar marknadens potential att överbrygga sociala hierarkier. I fackpressen står tvärtom motstridiga intressen och ojämlika förutsättningar att hävda dem i centrum. Här beskrivs hur enskilda arbetare har få möjligheter att påverka villkoren för utvinningen av deras arbetskraft medan regelverket ger arbetsgivare tillgång till både rättsliga och sociala sanktionsmöjligheter.

## VALMÖJLIGHETER VID PÅTVINGAT OCH FÖRHINDRAT UTTRÄDE

Det sista momentet i van der Lindens modell berör ofrihet i samband med att arbetsrelationen upphör. I materialet förekommer exempel på förhindrade avslut, men vanligast är avslut mot den anställdes och ibland även mot arbetsgivarens vilja. Både subventionerade anställningar och arbetstillstånd inbegriper en tydlig tidsgräns då det blir upp till arbetsgivaren att antingen avsluta anställningen eller anställa reguljärt i fallet med subventioner eller ansöka om förlängning i fallet med arbetstillstånd. I båda fallen påverkas arbetarens alternativ av dennes sociala situation, regelverket och arbetsgivarens föresats.

Liksom vid rekrytering beskriver fackpressen hur lönebidrag görs till villkor för fortsatt anställningen. Arbetsförmedlingen kritiserar för att bevilja arbetsgivare bidrag för personal som kontinuerligt byts ut: ”ett antal arbetsgivare sätter det i system. När bidraget tar slut, tar jobbet slut. Till och med snabbmatskedjorna får bidrag och där finns det ju jobb ändå” (*Hotellrevyn* 23/11 2015). Tillgången till lågavlönad arbetskraft anses styra, snarare än tillgängliga arbetsuppgifter.

Om subventioner ersätter tillsvidareanställningar kan det, argumenterar en representant från HRAK, leda till högre arbetslöshet i branschen och till att personalen känner sig som "slit-och-slängmaterial" när de inte får "fortsätta på jobb som man har lagt ner mycket intresse och engagemang i" (*Hotellrevyn* 14/12 2018).

Även om låglönebranscher som städ och restaurang förknippas med arbetskraftens utbytbarhet kan arbetsgivare ha intresse av att förhindra avslut, exempelvis för att öka vinstmarginalen och för att slippa socialisera in nya anställda i rutiner som avviker från utlovade villkor. Fackpressen beskriver ett fall där en vitesklausul inkluderats i anställningskontraktet. Anställda kunde inte "sluta självmant utan att behöva betala böter på 10 000 kronor till arbetsgivaren" (*Fastighetsfolket* 17/6 2020). Dessutom var boende i företagets bostäder ett krav för anställning vilket försvårar att säga upp sig, inte minst för migrantarbetare som ofta saknar vägar in på bostadsmarknaden (jämför Sundevall et al. 2021).

I både fack- och arbetsgivarpress beskrivs hur regelverket kring arbetstillstånd ger upphov till ofrivilliga avslut. Innan det nya regelverket trädde i kraft 2008 handlar flera reportage i *Restauratören* (2004:21; 2007:8) om att krögares verksamhet hotas av kompetensbrist när kockar rekryterade från utlandet inte bedöms kvalificerade nog av myndigheterna för förlängning av uppehållstillståndet. När det nya regelverket införts kritiserar det för att vara alltför stelbent, här av en företrädare för den dåvarande socialdemokratiska regeringen: "Vi har ju sett att företag har hamnat i Kafka-liknande tillstånd, där anställda utvisas för att man har gjort mindre administrativa missar. Så kan vi inte ha det" (*Hotellrevyn* 28/6 2017). I arbetsgivarpressen uppger företagare att hanteringen av arbetstillstånd blivit alltmer resurskrävande. En av de stora hotellkedjorna har inrättat en advokathjälp, "Ali-hjälpen", för att stötta medarbetare och hjälpa chefer att undvika formaliafel som kan leda till utvisning. Samtidigt framförs att det inte borde vara företagans ansvar att "lösa snårig administration kring migrationsfrågor" (*Besöksliv* 24/1 2018). Reglerna ändrades 2017 så att ett tillstånd inte nödvändigtvis återkallas om små misstag upptäckts och åtgärdats av arbetsgivaren och 2021 till att också gälla mindre avvikelser som Migrationsverket upptäcker.

Arbetsgivare och arbetskraftsmigranter kan visserligen ha ett gemensamt intresse av att undvika återkallade arbetstillstånd men i fackpressen är den inbyggda obalansen som ger stor makt åt arbetsgivaren ett återkommande tema. Avsiktliga avvikelser från villkoren får enorma konsekvenser för den anställde men inte för arbetsgivaren. Som regeringsföreträdaren som citerades ovan uttrycker det: "I dag riskerar en arbetsgivare som gör fel ingenting. Det är en ren klasslagstiftning skulle jag säga" (*Hotellrevyn* 28/6 2017). Tvååriga arbetstillstånd med möjlighet till förlängning och permanent uppehållstånd gör arbetskraftsmigranter utelämnade till arbetsgivaren vid varje steg. Genom att inte fylla i papperna till Migrationsverket,



säger ett fackligt ombud, kan arbetsgivare ”göra sig av med folk lite smidigt” (*Hotellrevyn* 18/7 2017). I samma artikel intervjuas en man som kom till Sverige på studievisum för att läsa nanoteknik och samtidigt arbetade extra på en snabbmatsrestaurang. Han blev tillsvidareanställd och fick sitt arbetstillstånd förlängt flera gånger. När han ville ansöka om permanent uppehållstillstånd fyllde arbetsgivaren inte i pappren: ”Jag vet inte varför de vägrar [...] Jag har inte fått någon signal från cheferna att de inte skulle vara nöjda.” Facket, förklarar ombudet, kan inte vara till någon hjälp eftersom migrationslagarna åsidosätter arbetsrätten: ”Det blir ett sätt att kringgå lagen om anställningsskydd” (*Hotellrevyn* 18/7 2017).

Valmöjligheterna vid en avslutad anställning begränsas av svårigheten att hitta en ny anställning inom tre månader som uppfyller Migrationsverkets krav på exempelvis tillsvidareanställning. Artikelserien om utnyttjande av arbetskraftsmigranter beskriver desperationen i att fruktlöst jaga nytt jobb samtidigt som tidsfristen löper ut: ”Jag blev nästan galen då, nästan mentalt sjuk” (*Hotellrevyn* 16/2 2021b). Arbetskraftsinvandrares utsatthet vid uppsägning blev påtaglig när Corona-pandemin slog till 2020. Krav på dispens från regeln att hitta ett nytt arbete inom tre månader inom samma sektor hörsammandes inte. En uppsagd hotellanställd berättar att den administration som tillkommer vid arbetstillstånd gjorde det svårt att konkurrera om de få jobben i den hårt pressade hotell- och restaurangbranschen: ”Jag har varit på många anställningsintervjuer som har gått bra. Men när arbetsgivarna förstår att de måste fylla i en blankett om anställningserbjudande så blir det nej. De tycker att det är krångligt” (*Hotellrevyn* 6/7 2020).

I november 2023 beslutade regeringen att mer än fördubbla inkomstkravet för arbetstillstånd, som då hamnade högre än många av kollektivavtalens lägstalöner, för att motverka utnyttjande och arbetslivskriminalitet. Därmed hotades många i städ- och restaurangbranscherna av ofrivilliga avslut. En hotellstädare berättar att hon efter många år i Sverige har partner, bostadsrätt och väntar barn men nu riskerar utvisning. Fackombud ser inte att beslutet kommer att hindra företag från att fuska: ”De kommer bara att skriva ett falskt anställningskontrakt om att personen ska få lön över golvet och sedan kan de göra som de vill ändå” (*Fastighetsfolket* 21/9 2023).

Fack- och arbetsgivarvidan är överens i sin kritik mot lagstadgade löner som inte förhandlas av arbetsmarknadens parter (*Almega.se* 30/11 2022; *Hotellrevyn* 24/10 2023). Det höjda inkomstkravet går tydligt emot arbetsgivarvidans långvariga pådrivning för flexibel arbetskraftsinvandring medan det förhåller sig mera ambivalent till fackföreningarnas krav på bättre skydd för utsatta arbetare genom striktare regelverk. Här blir arbetsrättsliga argument om bekämpning av exploatering en del av legitimeringen av den paradigmatiske åtstramning av migrationspolitiken som regeringen med stöd av Sverigedemokraterna eftersträvar och som även Socialdemokraterna bifaller. För arbetskraftsmigranter vars lön understiger det nya

lönelovet är möjligheten att undvika ett påtvingat utträde i hög grad avhängigt arbetsgivares vilja att antingen uppfylla det nya lönekravet eller hitta vägar runt det, sannolikt med fördjupade beroendeförhållanden som följd.

## AVSLUTANDE DISKUSSION

Gränserna för acceptabla arbetsvillkor förhandlas inte i ett vacuum utan i relation till ekonomiska vinstintressen, politiska målsättningar om exempelvis konkurrenskraftighet och debatter rörande kriminalitet och migration. Till skillnad från tendensen att tillskriva staten en undanskymd roll (LeBaron & Phillips 2019; Peksen et al. 2017), utpekas den i de analyserade medierepresentationerna som central för uppkomsten av utsatthet genom – beroende på perspektiv – bristande, för omfattande eller missriktade insatser. I fackpressen kritiseras staten för att ha möjliggjort en maktförskjutning till arbetsgivares fördel med regelverk som kan nyttjas för ekonomisk vinning eller enkelt överskridas då myndigheternas kontroll brister. Medan fackpressen ser förstärkt lagstiftning som skydd mot utnyttjande menar arbetsgivarpressen att det försvårar skapandet av arbetstillfällen och minskar valmöjligheter för grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Oegentligheter sägs kunna avhjälpas genom kontroller samtidigt som framställningar av systematiskt utnyttjande avvisas med argument om branschernas inkluderande potential.

Ordval som slaveri och livegenskap vittnar om uppfattningen att handlingsutrymmet krympt för grupper av arbetare. Särskilt förekommer dessa benämningar i fackpressen i samband med arbetstillstånd, där arbetsrättslagstiftning delvis åsidosätts och det fackliga inflytandet är begränsat. I relation till subventionerade anställningar sammanbinder fackpressen enskildas utsatthet med en generell urholkning av arbetares positioner i hela branscher. Samtidigt pekar hänvisningar till slaveri mot det exceptionella och enskilda arbetsgivares bristande moral – i arbetsgivarpressen i princip uteslutande så. Tyngdvikt på extremer, fusk och kriminalitet kan dölja den utsatthet som skapas på politisk och strukturell nivå (LeBaron 2015; Gordon 2019; Pesterfield 2021). Dessutom kan ett brett genomslag för beteckningar som slaveri och livegenskap bidra till att legitimera en åtstramad migrationspolitik som en arbetsrättslig åtgärd i linje med utsatta arbetares intressen, även om detta argument inte förekommer i materialet som studerats här.

I anslutning till diskussioner om hur nyliberala strömningar ökat arbetsgivares handlingsutrymme (Bengtsson & Berglund 2012; Garsten & Jacobsson 2004; LeBaron & Phillips 2019), kan ett fokus på ofritt arbete rikta uppmärksamheten mot betydelseerna av beroendeförhållanden för skapandet och effekterna av arbetsmarknadens maktasymmetrier. Med hjälp av de tre momenten i van der Lindens (2016) typologi som legat till grund för analysen här kan olika dynamiker

som präglar exploaterande arbetsrelationer ringas in; hur alternativen vid inträdet och utträdet kringskärs och möjligheten att påverka arbetsvillkor ”riggas” till arbetarens nackdel, eller helt uteblir. Samtidigt hänger momenten samman då utsatthet som grundar sig i sociala hierarkier tar sig olika uttryck vid olika tillfällen i arbetsrelationen. Både vad gäller subventionerade anställningar och arbetskraftsmigration skapar sanktionsmöjligheter i form av indraget ekonomiskt bistånd eller uppehållstillstånd villkorade positioner på arbetsmarknaden. En central aspekt, som underbetonas i van der Lindens modell men som tydligt framträder i det studerade materialet, är betydelsen av den bredare sociala kontexten för ofritt arbete. Tvång och beroende genereras inte enbart av arbetsmarknadens regelverk och arbetsrelationens förhållanden som sådana, utan påtryckningsmedel och sanktionsmöjligheter vinner mycket av sin verkan genom prekära förutsättningar för social reproduktion (Pesterfield 2021; Rioux et al. 2020; Strauss 2013). Förhandlingar om gränserna för ”acceptabel” ofrihet kan därför få effekter långt bortom den enskilda arbetsrelationen och påverka villkoren i hela branscher, liksom villkoren för livet i stort.

”Artikeln är skriven inom ramen för projektet Mellan fritt och ofritt arbete. Arbetsmarknadsrelationer och välfärdssamhälle i Sverige 1880–2022”, finansierat av Vetenskapsrådet (Dnr- 2019-02571). Stort tack till projektkollegorna Fia Cottrell-Sundevall, Johan Svanberg och Yvonne Svanström samt till två anonyma granskare för värdefulla kommentarer på en tidigare version av denna text.

## REFERENSER

- Arbetsförmedlingen. (2016). *Subventionerade anställningar. Kartläggning ur ett bransch- och företagsperspektiv*. Stockholm.
- Barrientos, S., Kothari, U. & Phillips, N. (2013). Dynamics of Unfree Labour in the Contemporary Global Economy. *The Journal of Development Studies*, 49(8), 1037-1041.
- Bengtsson, M. & Berglund, T. (2012). Den stora omvandlingen. Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(3), 21-33.
- Calleman, C. & Herzfeld Olsson, P. (2015). Inledning. I Calleman, C. & Herzfeld Olsson P. (red.) *Arbetskraft från hela världen*. Delmi Rapport 2015:9.
- Clarke, A. E. (2003). Situational analyses: Grounded theory mapping after the postmodern turn. *Symbolic interaction*, 26(4), 553-576.
- De Vito, C. G., Schiel, J. & van Rossum, M. (2020). From bondage to precariousness? New perspectives on labor and social history. *Journal of Social History*, 54(2), 644-662.
- Eriksson, S., Hensvik, L. & Skans, O. N. (2017). *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*. IFAU Rapport nr 5.

- Frank, D. (2017). Förändringar i svensk arbetskraftsinvandringspolitik 1954-2014. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 23(1), 66-83.
- Friedman M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frödin, O. & Kjellberg, A. (2017). Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(1), 84-102.
- Fudge, J. (2019). (Re)Conceptualising Unfree Labour: Local Labour Control Regimes and Constraints on Workers' Freedoms. *Global Labour Journal*, 10(2), 108-122.
- Garsten C. & Jacobsson K. (red) (2004). *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Palgrave Macmillan.
- Gordon, T. (2019). Capitalism, neoliberalism, and unfree labour. *Critical sociology*, 45(6), 921-939.
- Håkansson, P. (2014). Ungdomsarbetslösheten–Åttio år med återanvänd arbetslöshetspolitik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(2), 41-57.
- ILO (1930). *Convention no. 29 on forced labour*. ILO.
- ILO (2022). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, ILO, Walk Free, & International Organization for Migration.
- Jacobsson, K. & Seing, I. (2013). En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(1), 9-24.
- LeBaron, G. (2015). "Unfree Labour Beyond Binaries", *International Feminist Journal of Politics*, 17(1), 1-19.
- LeBaron, G. & Phillips, N. (2019). States and the Political Economy of Unfree Labour. *New Political Economy*, 24(1), 1-21.
- Lundälv, J. & Lindqvist, R. (2013). Aktivering till anställningsbarhet eller modernt arbetstvång? En analys av fas 3 i svensk dagspress. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(3), 9-23.
- Marx, K. (1997 [1867]). *Kapitalet: kritik av den politiska ekonomin*. Arkiv Zenit.
- Murhem, S. & Dahlkvist, A. (2011). Arbetskraftsinvandring och egenintresse. Arbetsmarknadens parter och liberaliseringen av det svenska regelverket för arbetskraftsinvandring. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 17(3), 37-51.
- Neergaard, A. (2015). "Det fackliga löftet" – solidaritet, fackföreningsrörelse och arbetskraftsinvandring. I Calleman, C. & Herzfeld Olsson P. (red.) *Arbetskraft från hela världen*. Delmi Rapport 2015:9.
- Nord, T. (2018). Arbete som rättighet eller skyldighet: *Föreställningar om arbetsmarknadsfrånvaro i välfärdsstaten*, Karlstads universitet.
- Peksen, D., Blanton, S. L. & Blanton, R. G. (2017). Neoliberal Policies and Human Trafficking for Labor: Free Markets, Unfree Workers? *Political Research Quarterly*, 70(3), 673-686.
- Pesterfield, C. (2021). Unfree Labour and the Capitalist State: An Open Marxist Analysis of the 2015 Modern Slavery Act. *Capital & Class*, 45(4), 543-560.
- Rioux, S., LeBaron, G., & Verovšek, P. J. (2020). Capitalism and unfree labor: a review of Marxist perspectives on modern slavery. *Review of International Political Economy*, 27(3), 709-731.
- Sjögren, A. & Vikström, J. (2015). How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. *Labour Economics*, 34, 127-137.
- Strauss, K. (2012). Coerced, Forced and Unfree Labour: Geographies of Exploitation in Contemporary Labour Markets. *Geography Compass*, 6(3), 137-148.
- Strauss, K. (2013). Unfree Again: Social Reproduction, Flexible Labour Markets and the Resurgence of Gang Labour in the UK, *Antipode*, 45(1): 180-197.
- Sundevall, F., Svanberg J., Svanström, Y. & Tornhill, S. (2021). Mellan frihet och tvång. Arbetets könade och ofria dimensioner. I Edenberg, E., Tornhill, S. & Åse, C (red.) *Feministiska perspektiv på global politik*. Studentlitteratur.
- Svanberg, J. (2024). Kapitalets nya rörlighet. Svenska beklädnadsarbetareförbundet och konfektionsindustrins utlandsetableringar 1960–1972, *Historisk tidskrift* 144(3).
- van der Linden, M. (2016). Dissecting coerced labour. I van der Linden, M. & Rodriguez Garcia, M (red), *On Coerced Labour: Work and Compulsion after Chattel Slavery*. Brill.

## MEDIEKÄLLOR

Datum/nummer	Rubrik	Författare
<i>Fastighetsfolket</i>		
19/4 2007	Regeringen tvingar ut ungdomar på en låglönamarknad	Osignerad ledare
5/7 2013	Anställningsstöd från Arbetsförmedlingen hjälper och stjälper	Minna Pyykölä
1/8 2014	Konkurrens på olika villkor	Minna Pyykölä
24/11 2016	Söker personal med anställningsstöd	Minna Pyykölä
21/2 2017	Flera kvinnor lurade av städföretag	Sofia Lindroth
1/9 2017	Städning första jobbet för många utrikesfödda	Sofia Lindroth
5/12 2017	Utländska städare utnyttjas i otrygga anställningar	Ebba Blume
17/6 2020	Hotfull vd vill teckna kollektivavtal: "Riskerar förlora kontrakt"	Matilda Träff
30/11 2020	Ministern vill stoppa invandringen av städare	Anton Kasurinen
9/11 2022	Muntadher Muneam lurades på lönen på Arbetsförmedlingens nystartsjobb	Kajsa Klepke
21/9 2023	Nya lönegolvet tvingar Viktoria att lämna Sverige – snart kan tusentals städare deporteras	Malin Beeck
<i>Hotellrevyn</i>		
4/9 2002	Utan papper i Stockholms restaurangkök	Oskar Helgö & Petter Nyhlin
15/3 2010	Det liknar människohandel	Lisa Castilla
19/4 2010	Vill varna för särskilt anställningsstöd	Lisa Castilla
14/12 2010	HRF granskar villkor för invandrad arbetskraft	Sofia Andersson
5/3 2011	Så utnyttjas invandrad arbetskraft	Lisa Castilla
16/8 2011	Drömjobbet i Sverige blev en mardröm	Lisa Castilla
11/12 2012a	Växande buffé av bidragsjobb	Mattias Håkansson
11/12 2012b	Bidragsanställda söker ofta fackets hjälp	Mattias Håkansson
23/11 2015	Okänd nota för bidragsjobb	Kerstin Gustafsson Figueroa
28/6 2017	Så vill regeringen stoppa utnyttjande arbetsgivare	Lisa Castilla
18/7 2017	De kan tvingas lämna Sverige efter sex års jobb	Anna Hjorth

8/11 2017	Utnyttjade och utvisade	Anna Hjorth
14/12 2018	Branschen kvar i arbetslöshet	Ann Patmalnieks
16/12 2019	Sushi utan schysta villkor	Lisa Castilla
6/7 2020	Riskerar utvisning på grund av corona	Lisa Castilla
16/2 2021a	Slavliknande villkor på svenska restauranger	Lisa Castilla
16/2 2021b	Saifuddin står ut för familjens skull	Lisa Castilla
16/2 2021c	Shamim hotades nästan varje dag	Lisa Castilla
17/2 2021a	HRF: Reglerna måste ändras	Lisa Castilla
17/2 2021b	Maein bodde i ett förråd	Lisa Castilla
24/10 2023	Parterna överens: Kollektivavtalet borde gälla	Linda Svensson

---

**Restauratören/Besöksliv**


---

2004: 21	Toppkock utvisas – hans kompetens duger inte	Daniel Hirsch
2007: 8	Utvisning hotar kinakock	Katja Alexanderson
2008: 17	Stordalen agerar mot slavlön	Nathalie Mervy-Manner
2011: 11a	Tjäna på att ta ansvar	Daniel Hirsch
2011:11b	Ryktesspridning kring diskfirmor	Elin Aarflot
19/10 2016	LO-förslag hotar de nya jobben	Maud Lindholm
23/3 2017	Från Syrien till jobb på Malmö-restaurang	Anna Norström
30/11 2017	Njems dröm gick i uppfyllelse	Hanna Dunér
24/1 2018	Migrationsfrågor kräver allt mer resurser av hotellkedjorna	Hanna Dunér
22/4 2018	Besöksnäringen bäst på integration	Hanna Dunér
30/9 2021	Jag tror inte beslutsfattarna satt sig in i företagets vardag	Dan Nilsson

---

**Almegatidningen/Almega.se**


---

Dec 2013	Är det för billigt för att vara sant så är det så	Osignerat
15/4 2014	Kompetensinvandring – så hotar motståndet svensk ekonomi	Osignerat
30/6 2014	Vägar till en inkluderande arbetsmarknad	Osignerat
3/7 2015	Tjänstesektorn driver integrationsförbättringar	Osignerat
30/11 2022	Fel med statlig minimilön för arbetstillstånd	Osignerat
6/12 2022	Städtjänster för en öppnare arbetsmarknad	Osignerat

---

## ABSTRACT

The literature on unfree labour highlights the contemporary relevance of the concept for understanding how labour relations are shaped by coercion, which can be the result of both legal violations and state regulation. This article examines how Swedish trade union and employer media represent coercive elements in the cleaning and restaurant industries in the context of labour market policy and labour migration. Focusing on recruitment, labour extraction and exit, it analyses portrayals of dependency and social hierarchies at different stages of the employment relationship. It shows how power relations in the labour market can be challenged and normalized at the intersection of state regulation, economic interests and political positions on “acceptable” aspects of coercion.

*Keywords:* Unfree labour, subsidised employment, labour migration, trade union and employer press