



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Joel Nordström

Arbetsrättens osynliga hand

Grundläggande antaganden, inneboende motsättningar och ideologiska skiften i den svenska arbetsrätten

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin för examen: Period 1 VT 2021

INNEHÅLL

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Syfte och frågeställning	7
1.1.1 Syfte	7
1.1.2 Frågeställning	8
1.2 Metod	9
1.2.1 Dubbla metoder	9
1.2.2 Den rättsdogmatiska delen	9
1.2.3 Den samhällsvetenskapliga delen	10
1.3 Avgränsningar	11
1.4 Material och tidigare forskning	12
1.5 Disposition	13
2 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	14
2.1 Politisk respektive ideologisk förändring	14
2.2 Ackumulationsregimer	14
2.3 Staten, och kvasiautonoma faktorer	15
3 1800-TALET – FRÅN STÅNDSSAMHÄLLE TILL AVTALSFRIHET	17
3.1 Legohjon och statusrelation	17
3.2 Liberaliseringen inleds	18
4 1800-TALETS ACKUMULATIONSREGIMER	20
5 1900-1974 – FRÅN KLASSKAMP TILL KLASSAMARBETE	21
5.1 Parternas formering	21
5.1.1 Decemberkompromissen och arbetsgivarprerogativen	22
5.1.1.1 AD 1932 nr 100 och 1933 nr 159	23

5.2	Ekonomisk kris och samförståndsandan	23
5.2.1	Saltsjöbadsavtalet	24
5.2.2	Huvudavtalen och rättspraxis	25
5.3	Ekonomisk utveckling och förändrad syn på lagstiftning	26
5.4	LAS 1974	27
6	DEN FORDISTISKA ACKUMULATIONSREGIMEN	31
6.1	Den fordistiska ackumulationsregimens arbetsrätt	32
6.1.1	Rehn-Meidnermodellen	34
6.2	Den fordistiska ackumulationsregimens kris	34
7	1975-2020 – FRÅN EKONOMISK KRIS TILL REGERINGSKRIS	37
7.1	LAS 1982	37
7.2	Bildtregeringen	38
7.3	Återställaren	39
7.4	EU-anlutningen	40
7.5	Överenskommen visstidsanställning	41
7.6	Undantagens återkomst	43
7.7	Fri och allmän visstidsanställning	44
7.8	Januariavtalet	46
7.8.1	Utredningens allmänna motivering	47
7.8.2	Ytterligare undantag från turordningslistor	49
7.8.3	Ingen lön under tvist och ogiltigförklaring	49
7.8.4	Tillsvidare- respektive visstidsanställning	50
7.8.5	Utredningens syn på balans mellan parterna	50
7.9	Partsöverenskommelse	51
7.10	Förändrad rättspraxis	54
7.10.1	Praxis rörande saklig grund vid arbetsbrist	54
7.10.2	Praxis rörande omplaceringsskyldigheten	56
7.10.3	Praxis rörande vikariat och arbetets särskilda beskaffenhet	58
7.10.4	Praxis rörande behovsanställningar	61
8	DEN FLEXIBLA ACKUMULATIONSREGIMEN	64
8.1	Den flexibla ackumulationsregimens arbetsrätt	65
8.1.1	Förändrad praxis	66
8.1.2	Fortsatt flexiblerad reglering	68

9 ANALYS	72
9.1 Juridisk förändring bortom lagändringar	72
9.2 Balans på arbetsmarknaden	76
9.2.1 Maktrelationen	76
9.2.2 Maktförhållandets förändringar	77
9.2.3 Balansens funktion	81
9.3 Statens roll	84
9.4 Vikten av politisk och ideologisk konsensus	84
9.5 Den juridiska metodens elasticitet	86
9.6 Det fria tjänsteavtalet, 1800-talets behovsanställning?	87
9.7 Arbetsmarknaden och arbetsrätten	88
10 SLUTSATSER OCH AVSLUTANDE REFLEKTIONER	91
10.1 Huvudsakliga fynd	91
10.2 Frågeställningarna	92
10.3 Avslutande reflektioner	93
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	95
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	99

Summary

The overarching purpose of this thesis is to examine the relationship between labour law and the labour market, applying a combination of the legal doctrinal method and a social scientific approach. This is done through a historical study of the development of the two institutions of fixed-term employment and termination of employment due to redundancy, and how they have related to the parallel economic, political and ideological developments. Furthermore, the thesis explores how these two institutions have impacted and have been impacted by the power balance between employer and employee organizations. The starting point of the thesis is the beginning of the 19th century, before the two legal institutions can be said to have existed and extends until the 2020 agreement between some of the employer organizations, on one side, and some labour organizations, on the other side. The extensive timeframe enables a discussion beyond specific law changes.

Legal, political, economic and ideological structures are understood as parts of overarching systems, called accumulation regimes. The thesis examines changes within the structures that constitute the regimes, but also how different accumulation regimes have superseded each other. By comparing these changes, patterns and decisive differences emerge, which contributes to a deepened understanding of the separate parts, their relation to each other and the overall system which they are a part of.

In conclusion, the study illustrates that labour law has been characterized by a legally consolidated unequal power relation between employers and employees over the course of the examined period. This inequality has had a central function within the analysed accumulation regimes. The shifts in accumulation regimes have impacted labour law in ways extending beyond the conventional legal method, thereby indicating the significant degree of elasticity of said method. Furthermore, it is argued that policy-making and legal interpretation in the field of labour law is characterized by an ideological understanding of the relationship between labour law and the labour market. This obscures a true understanding of the relationship between the two.

Sammanfattning

Det övergripande syftet med den här föreliggande uppsatsen är att med hjälp av en kombination av den rättsdogmatiska metoden och den samhällsvetenskapliga undersöka arbetsrättens relation till arbetsmarknaden. Detta görs genom en historisk undersökning av framväxten av de två rättsliga instituten visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist samt hur deras framväxt förhållit sig till den parallella ekonomiska, politiska och ideologiska utvecklingen. Hur detta påverkats av och påverkat balansen mellan arbetsmarknadens parter undersöks också. Uppsatsen tar sin början i 1800-talets Sverige, innan de valda instituten egentligen kunde sägas existera, och sträcker sig fram till och med den överenskommelse som vissa av arbetsmarknadens parter träffade under 2020. Det långa tidsperspektivet möjliggör en diskussion bortom enskilda lagändringar.

Juridiska, ekonomiska, politiska och ideologiska strukturer förstås som delar av övergripande system, så kallade ackumulationsregimer. Såväl förändring i de delar som utgör ackumulationsregimerna som hur olika ackumulationsregimer ersatt varandra undersöks. Genom att jämföra dessa förändringar kan sedan mönster och avgörande skillnader klarläggas, vilka bidrar till en fördjupad förståelse av de enskilda delarna, deras relation till varandra och det övergripande systemet de ingår i.

Undersökningen visar att arbetsrätten på ett såväl individuellt som kollektivt plan över hela den undersökta tidsperioden präglats av ett juridiskt befäst ojämlikt maktförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, och att denna ojämlikhet haft en central funktion i de undersökta ackumulationsregimerna. Ackumulationsregimernas förändringar har påverkat arbetsrätten på sätt som faller utanför den gängse juridiska metoden, vilket visar på metodens elasticitet. Det argumenteras vidare för att arbetsrättslig reglering och lagtolkning präglas av en ideologisk förståelse av arbetsrättens relation till arbetsmarknaden vilken skymmer en verklig förståelse av relationen mellan de två.

Förord

Det är svårt att sammanfatta en termins arbete.

Ett stort tack ska först riktas till min handledare Niklas Selberg. Du har pepat och trott på mitt ganska otydliga projekt ända från början, varje gång jag av nervositet har försökt tumma på mina idéer eller ambitioner har du istället fått mig att vässa dem. Tack för det!

Ludvig. Tack för den engelska korrekturläsningen. Det var en mycket stor avlastning! Jag hoppas att denna uppsats ska kunna sporra fler diskussioner oss emellan om socialdemokratins behov.

Daria. Du har i våra dagliga diskussioner om arbetsrättens problem utmanat mig och vågat ställa de jobbiga frågorna. Alltid konstruktivt och alltid med kärlek. En stor del av min förståelse av arbetsrätten har uppkommit tack vare våra diskussioner. Trots att du haft långt mycket mer än mig att göra, och trots att det faktiskt varit mycket viktigare, har du tagit dig tiden. Tack för det. Jag hoppas att jag från och med nu kommer kunna ge dig den tiden.

Min gudmor Gunnel. Tack för alla politiska diskussioner, och enormt stort tack för hjälpen med korrekturläsningen. Du fick arbetet att vid en kritisk tidpunkt kännas mindre ensligt, jag tänkte att eftersom du läst uppsatsen måste den ju finnas. Det var ovärderligt!

Min gudmor Berit. Tack för sociologin. Utan alla inspirerande samtal och stimulerande böcker hade jag betraktat världen på ett mycket annorlunda, och mycket tråkigare, sätt.

Sist vill jag tacka, och tillägna, uppsatsen till min gudmor Eva. Tack för din förmåga att reflexmässigt och rakryggat reagera på orättvisor. Du lärde mig att utan empati och känslor kan man inte förstå någonting. Jag saknar dig enormt!

Förkortningar

AML	Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
ATL	Arbetstidslagen (den nu gällande versionen är SFS 1982:673)
C	Centerpartiet
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska unionen
Kd	Kristdemokraterna
L	Liberalerna
LAS	Lagen om anställningsskydd (SFS 1974:12 och 1982:80)
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Medbestämmandelagen (SFS 1976:580)
M	Moderata samlingspartiet
Mp	Miljöpartiet de gröna
PTK	Samverkansorganisationen för fackförbund som representerar privatanställda tjänstemän. ¹
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet
SN	Svenskt Näringsliv
V	Vänsterpartiet
VPK	Vänsterpartiet Kommunisterna

¹ Detta är alltså ett namn, inte en förkortning, men har lagts in här för tydlighetens skull.

1 INLEDNING

Arbetsrätten moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.

Så inleds Januariavtalets tjugonde punkt.² Meningen är intressant då den bygger på tre antaganden:

1. Arbetsrätten är omodern.
2. Arbetsrätten är inte i fas med arbetsmarknaden.
3. Det råder idag en grundläggande balans mellan parterna.

De första två antagandena innebär alltså att arbetsmarknaden har utvecklats, trots den omoderna arbetsrätten, till något nytt och modernt. Denna nya arbetsmarknad är något som behöver bejakas och därför ska arbetsrätten moderniseras. När man granskar dessa antaganden väcks frågor om arbetsrättens relation till arbetsmarknaden. I vilken mån kan arbetsmarknaden utvecklas utan att arbetsrätten följer med? Vidare väcks frågan om i vilken utsträckning man ens kan fastställa arbetsmarknadens behov, och i vilken utsträckning det kan separeras från politiska skiljelinjer? Kan man förstå arbetsmarknaden som ett objekt fristående från arbetsrätten, med en egen utveckling och egna behov? Om inte, hur kan man i så fall förstå deras relation?

Jag vill undersöka denna relation. Hur påverkas arbetsrätten och arbetsmarknaden av varandra? Denna relation kan bara undersökas med ett dubbelt angreppssätt, såväl arbetsrätten som arbetsmarknaden måste undersökas. Den ena inte kan förstås utan en förståelse av den andra. Arbetsrätten utgår ifrån en viss förståelse av arbetsmarknaden, och syftar till att skapa eller upprätthålla en viss typ av arbetsmarknad. Om man inte har en klar förståelse av arbetsmarknaden, eller inte är medveten om vilken typ av arbetsmarknad det är som man efterfrågar, kommer man inte klart kunna förstå arbetsrätten eller klart kunna applicera den på arbetsmarknaden.

Men åter till moderniseringen. LAS antogs av riksdagen 1973 och trädde i kraft 1974 och kan därmed sägas ha ett antal år på nacken, 47 närmare bestämt. Under denna tid har den svenska ekonomin och arbetsmarknaden förändrats. Detta tycks peka på att modernisering skulle kunna behövas. Men LAS har också förändrats under årens lopp. Lagstiftningen har faktiskt genomgått ändringar under varje decennium sedan dess införande. Dessa ändringar har i och för sig inte ändrat lagens grundläggande struktur nämnvärt, även om en del större förändringar genomförts.³ Parallellt med detta har tolkningen av LAS utvecklats i Arbetsdomstolens praxis. Utvecklingen pekar på att lagen visserligen har ansetts behöva anpassas efterhand, men att den

² Januariavtalet är den politiska överenskommelse mellan S, Mp, C och L som möjliggjorde att S och Mp kunde tillträda som regering 2019. *Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna.*

<https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf> (Hämtad 210223).

³ Turordningslistor, Allmän visstidsanställning etc.

knappast bör vara fullt så omodern idag. Faktum är att arbetsrätten med tiden förändrats allt oftare. Fram till LAS infördes 1974 fanns det ingen allmän arbetsrättslig lagstiftning över huvud taget. Då verkar anställningsförhållandena ha klarat sig, eller ha fått klara sig, utan lagstiftarens direkta inblandning.⁴

Nu till det tredje antagandet, att det föreligger en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter och att lagstiftningen kan och bör upprätthålla den. Lagstiftningen påverkar alltså vilket maktförhållande som råder mellan parterna, men hur denna balans förhåller sig till den förändring som anses ha skett på arbetsmarknaden anges inte. Vad man menar med att balansen ska vara grundläggande är också oklart. När man undersöker den svenska arbetsrätten och arbetsmarknaden behöver man särskilt beakta den starka roll arbetsmarknadens parter spelar. Arbetsmarknaden och arbetsrätten har utformats för att parterna, som anses stå för två motstående intressen, gemensamt ska ta ansvar för stora delar av systemet genom förhandlingar. Parterna är dessutom till stor del politiskt engagerade och involveras ofta direkt i lagstiftningsarbetet. Sammantaget innebär detta att maktförhållandet, eller balansen, mellan parterna har en stor påverkan på arbetsrätten och arbetsmarknaden. Jag vill undersöka den roll balansen mellan parterna har spelat i utformandet av arbetsrätten, och hur detta påverkats och påverkats av arbetsmarknaden.

I uppsatsen undersöks relationen mellan arbetsmarknaden och arbetsrätten, och hur denna relation har förändrats. Uppsatsen inleds innan Sveriges industrialisering, och innan det egentligen fanns en anställning i dagens bemärkelse. Från denna startpunkt följs framväxten av den svenska arbetsrätten, och parallellt med detta den svenska ekonomiska, ideologiska och politiska utvecklingen. Undersökningen sträcker sig fram till 2020 års uppgörelse mellan vissa av arbetsmarknadens parter. På detta sätt vill jag teckna en bild av såväl arbetsrättens som arbetsmarknadens utveckling. Det långa tidsperspektivet är helt centralt, då det bara är när man tar ett steg tillbaka och betraktar utvecklingen lite på avstånd som större mönster kan klarläggas.

⁴ Det fanns självklart lagar om specifika delar av arbetsrätten, men inget heltäckande system som det som utvecklades under 1970-talet.

1.1 Syfte och frågeställning

1.1.1 Syfte

Uppsatsen syftar till att undersöka arbetsrättens relation till ekonomiska, politiska och ideologiska förhållanden. Detta görs genom att undersöka framväxten och utvecklingen av två arbetsrättsliga institut, visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist, samt genom att ställa dem i relation till den svenska ekonomiska, politiska och ideologiska utvecklingen. Med detta dubbla angreppssätt kan djupare funktioner i arbetsrätten blottläggas och analyseras.

Den historiska undersökningen visar hur rätten, rättslig argumentation och rättslig ideologi skiftat över tid, samt vad som inte förändrats. Här framkommer de rättsideologiska antaganden som format den svenska arbetsrätten. Den rättsliga utvecklingen går härigenom från att betraktas som enstaka förändringar till att ses som delar av en längre och sammanhängande utveckling. Utvecklingen under 1800-talet behandlas inte lika djupgående som den senare utvecklingen. Detta beror på att de valda rättsliga instituten framför allt formerats under den senare perioden.

Redogörelsen för den parallella makroekonomiska, ideologiska och politiska utvecklingen möjliggör en förståelse av arbetsmarknadens utveckling och en kritisk analys av arbetsrättens utveckling som går bortom det rent rättsliga. Analysen lämnar här det strikt inomrättsliga och går över till att undersöka rättens relation till andra delar av samhället. Syften och funktioner hos regler kan här förstås i det ekonomiska, politiska och ideologiska system de tillkommit, bortom lagstiftarens och Arbetsdomstolens uttryckliga motiveringar. Denna utomrättsliga analys av rättens utveckling och funktion lägger sedan grunden för att kunna återvända till rättens eget funktionssätt, inom det större samhällliga systemet.

Ett särskilt fokus läggs på konstruktionen av balans mellan parterna, såväl den uttalade som den outtalade. Staten har genom lagstiftning och rättspraxis förhållit sig till och behandlat parternas maktförhållande på olika sätt, förändringarna i detta är något jag vill undersöka.

Genomgående i uppsatsen beskrivs syften och funktioner hos regler, system och processer. Det är därför nödvändigt att redan på detta stadie klargöra att syfte och funktion inte används synonymt. När exempelvis en lagstiftnings syfte beskrivs handlar det om det syfte lagen tillkommit för att fylla, antingen uttryckligen eller underförstått. Här avses alltså ett medvetet val hos lagstiftaren. När en lagstiftnings funktion beskrivs avses den faktiska funktion lagen fyller i det aktuella systemet. Detta kan, men behöver på inget sätt, innebära att denna funktion var lagstiftningens syfte. En lagstiftnings syfte och funktion kan alltså innebära samma sak, men behöver inte göra det. Det hela blir emellertid mer komplicerat då den argumentation lagstiftning bygger på genom propositioner, utredningar etc. inte alltid förklarar hela syftet.

1.1.2 Frågeställning

För att operationalisera uppsatsens syfte har en huvudfrågeställning och två underfrågor valts. De avgränsningar dessa innebär diskuteras nedan under avsnittet om avgränsningar.

- Hur kan relationen mellan arbetsrätten och arbetsmarknaden förstås?
 - Hur kan framväxten av de arbetsrättsliga instituten uppsägning på grund av arbetsbrist och tidsbegränsade anställningar förstås i förhållande till ekonomiska, politiska och ideologiska förhållanden?
 - Hur har de påverkat och påverkats av balansen på arbetsmarknaden?

1.2 Metod

1.2.1 Dubbla metoder

Rätts- och samhällsvetenskaperna undersöker rätten på olika sätt, och förstår den därför också på olika sätt. Detta innebär inte att de saknar kopplingar till eller behov av varandra, snarare tvärt om. Inom rättsvetenskapen, och kanske framförallt inom rättsdogmatiken, försöker man förklara rätten utifrån dess eget interna system, inom samhällsvetenskapen betraktas rätten istället utifrån.⁵ Jag menar att dessa båda perspektiv är centrala om arbetsrättens relation till ekonomisk, ideologisk och politisk utveckling ska kunna förstås. Rätten har en egen logik vilken styr dess metod och resultat, och detta är uppsatsens ena del (kapitel tre, fem och sju). Denna måste blottläggas och undersökas för att dess relation till ekonomin, ideologin och politiken ska kunna undersökas. Den andra delen av uppsatsen (kapitel fyra, sex och sju) är inriktad på denna relation och dessa faktorer. De ekonomiska, ideologiska och politiska aspekterna undersöks här som ett med rätten gemensamt system. Sammantaget kombinerar uppsatsen således den inomrättsliga rättsdogmatiska metoden med utomrättsliga samhällsvetenskapliga redogörelser. Detta görs för att jag ska kunna sätta rätten i sin samhälleliga kontext.

Frågan är alltså inte om det finns en relation och därmed påverkan, mellan rätten å ena sidan och ekonomiska, ideologiska och politiska krafter å andra sidan, utan hur denna relation fungerar. På detta sätt kan slutsatser dras inte bara om den materiella rättens förändring och relation till ekonomin, ideologin och politiken, utan även om den praktiska juridiska metodens förändring i relation till ekonomiska, ideologiska och politiska förändringar.

1.2.2 Den rättsdogmatiska delen

Uppsatsens empiriska bas är en rättsdogmatisk undersökning av hur valda delar av den svenska arbetsrätten, uppsägning på grund av arbetsbrist och viss-tidsanställningar, utvecklats fram till och med parternas överenskommelse 2020. Genom en granskning av lagstiftning, propositioner och andra förarbeten samt Arbetsdomstolens praxis på området kartläggs såväl de juridiska förändringarna som deras motiveringar.

Kapitel tre, fem och sju utgörs av en historisk rättsdogmatisk redogörelse av hur de två valda rättsliga instituten, visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist, vuxit fram och förändrats i Sverige. Rättsdogmatiken kan beskrivas som en metod där man applicerar juridikens regler, dess interna system, på en fråga eller ett problem. Här används relevant lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten etc.⁶ I detta arbete är det centralt att ha en förståelse för hur rättssystemet är uppbyggt samt hur det utvecklats. Det senare är av vikt dels för att i enlighet med frågeställningarna kunna beskriva rådande rättsläge

⁵ Tuori, Kaarlo, *Critical legal positivism*, Routledge, Abingdon, 2016, s. 297.

⁶ Kleineman, Jan. "Rättsdogmatisk metod." I *Juridisk metodlära*, redigerad av Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), Andra upplagan, 21–46. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21.

vid olika tidpunkter, dels för att äldre synsätt och rättspolitiska utgångspunkter kan leva kvar i rättsområden trots att de exempelvis inte längre finns kvar i lagstiftningen.⁷ Därför är förståelse för äldre tiders rätt avgörande för att rätten vid varje given tidpunkt ska kunna förstås. Utöver detta gör ett historiskt perspektiv det lättare att urskilja outtalade ideologiska antaganden. Här är den rättsdogmatiska metoden användbar då den möjliggör en kritisk granskning av rättssystemet, genom vilken interna motsättningar kan blottläggas.⁸

Stommen i den historiska undersökningen baseras på en granskning av lagförarbeten och juridisk litteratur. Litteraturen används för att redogöra för den rättsliga och parlamentariska utvecklingen, hur lagar hängt ihop med politisk diskussion, ekonomisk förändring, kollektivavtal och rättspraxis. Detta skapar en grund för analys och fördjupad undersökning av vissa skeenden, rättsfall eller lagförslag. Lagförarbeten används för att redogöra för förändringarnas innehåll och motivering, samt för att fördjupa mig i hur lagstiftaren vid den tiden såg på den arbetsrättsliga historien och samtiden. Här används litteraturen för att kritiskt granska lagförarbetenas resonemang, vilka även måste ställas emot de förslag som faktiskt lades i förarbetena. Det bör poängteras att det i uppsatsen förekommer ett antal anakronismer, det vill säga begrepp som var otänkbara i det specifika tidssammanhang de appliceras på. Här avses exempelvis begrepp som arbetsrätt eller anställningsform, vilka ibland används för att beskriva rättsområden eller rättsliga företeelser som inte vid den tiden skulle kallas för arbetsrätt eller anställningsformer. Detta görs för att underlätta för läsaren.

Det är viktigt att poängtera att rättsdogmatikens utgångspunkt som en rättsinterna metod innebär att den inte slår fast hur en viss regel faktiskt tillämpas i verkligheten. Det handlar inte om analyser av den effekt rätten har på människor och deras konflikter, utan om analyser av hur rätten utifrån dess egna premisser bör hantera en viss situation.⁹

Jag har i en tidigare uppsats undersökt arbetsmiljörättens relation till arbetsledningsrätten. Den här föreliggande uppsatsen har ett annat och avsevärt bredare syfte och anslag.¹⁰

1.2.3 Den samhällsvetenskapliga delen

Den ekonomiska och ideologiska redogörelsen och analysen baseras till största del på analyser som är influerade av den så kallade regleringsskolan. Regleringsskolan intresserar sig för olika kapitalistiska faser, hur olika kriser uppstått inom dessa faser och hur hanterandet av kriserna förändrat faserna

⁷ Kleineman, 2018, s. 23.

⁸ Kleineman, 2018, s. 36; Touri, 2016, s. 298f.

⁹ Kleineman, 2018, s. 24f.

¹⁰ Nordström, Joel. *Inflytande, på arbetsgivarens villkor - En studie om arbetstagares rätt till inflytande på det psykosociala arbetsmiljöområdet i förhållande till arbetsledningsrätten*, 2020. <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/9010610>

och lett till etablerandet av nya faser.¹¹ Detta passar uppsatsen då jag just undersöker hur rätten förändrats över tid i förhållande till ekonomiska, ideologiska och politiska förändringar. Den valda teoretiska ansatsen gör det möjligt att förstå det arbetsrättsliga systemet som en del av ett övergripande samhällsligt system. Jag använder detta teoribygge som en språngbräda för att sedan själv djupare analysera rättens roll i samhället. På detta sätt möjliggörs en diskussion inte bara om rättens innehåll och förändrade innehåll, alltså resultaten av rättens funktionssätt, utan även om dess själva funktionssätt.

1.3 Avgränsningar

Jag har valt att operationalisera syftet genom att rikta in den första frågeställningen på två arbetsrättsliga institut, visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta ger mig möjligheten att inom examensarbetets fasta tidsramar göra en grundlig undersökning av dessa för arbetsrätten centrala institut. Visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist hör till den så kallade individuella arbetsrätten, som avser den individuella relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Detta gör dem inte ointressanta för en uppsats om arbetsrättens övergripande roll, tvärt om. Om till och med dessa individuella aspekter av arbetsrätten kan undersökas som delar av ett större ekonomiskt, politiskt och ideologiskt sammanhang säger det något om hela arbetsrätten. Uppsatsen tar endast hänsyn till den utveckling som skett till och med 2020.

Som utgångspunkt undersöks inte kollektivavtal. Detta trots att dessa partsöverenskommelser utgjort en viktig del av den arbetsrättsliga utvecklingen. Jag menar dock att detta inte försvårar besvarandet av uppsatsens frågeställningar. Arbetsrättens framväxt, dess relation till ekonomiska, ideologiska och politiska förändringar och påverkan på och av balansen mellan arbetsmarknadens parter undersöks tillfredsställande genom redogörelsen för utvecklingen i lagstiftning och praxis. Kollektivavtal nämns vid några tillfällen, men då för att beskriva en annan utveckling i förhållande till vilken kollektivavtal hade effekt.

En annan operationalisering som gjorts är den om ekonomiska, politiska och ideologiska förändringar. Självklart går det att tala även om andra förhållanden och strukturer, dock är inte de föremål för denna uppsats. Med andra förhållanden och strukturer syftar jag dels på andra juridiska områden så som socialförsäkringsrätten, skatterätten, associationsrätten etc, dels om andra samhälleliga strukturer, exempelvis patriarkala, rasistiska, kulturella (i en enormt bred mening).

¹¹ Alfonsson, Johan, *Alienation och arbete: unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen*, Arkiv förlag, Lund, 2020, s. 118.

1.4 Material och tidigare forskning

Kapitel tre, fem och sju baseras till stor del på en undersökning av och redogörelse för lagstiftning och förarbeten på arbetsrättens område. För den historiska utvecklingen av visstidsanställningar har jag till stor del använt mig av Ann Numhauser-Hennings fylliga avhandling.¹² För redogörelsen av praxisen gällande uppsägning på grund av arbetsbrist har jag använt mig av Mats Glavås Avhandling från 1999. Avhandlingen får sägas vara starkt tesdriven men baserad på en grundligt genomförd deskriptiv studie av i princip samtliga Arbetsdomstolens rättsfall om uppsägning på grund av arbetsbrist som då hade avgjorts.¹³ Jag har för den ekonomiska och ideologiska redogörelsen och analysen valt material som kärnfullt redogör för densamma. Kulturgeografen David Harveys teorier om kapitalismens kriser och de processer som lett fram till nya kapitalistiska faser används här. För den teoretiska grundförståelsen av statens roll används som utgångspunkt sociologen Bob Jessop vars teorier om staten öppnar för en dynamisk förståelse av densamma. Jessop analyserar statens nära relation till ekonomin utan att hemfalla till determinism. Till viss del har detta kompletterats med sociologen Nicos Poulantzas, som ytterligare understryker statens ideologiska roll. Vidare används den svenska sociologen Jonas Alfonsson, vars nyutkomna avhandling innehåller en mycket användbar redogörelse för hur dessa teorier kan appliceras på den svenska arbetsrätten.¹⁴ Alfonsson redogör emellertid dels inte för rättsutvecklingen innan LAS eller från Toijerutredningen (2020) och framåt, och dels inte för någon analys av rättspraxis. I de grundläggande diskussionerna om balans mellan arbetsmarknadens parter, och för en del historisk redogörelse, har jag använt sociologen Walter Korpi's bok *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen* från 1978, som baseras på en empirisk undersökning av svenska metallarbetarförbundet.¹⁵ Jag har även för enstaka referenser använt mig av andra forskare. Detta omfattar framförallt studier av den svenska arbetarrörelsen och den ekonomiska utvecklingen. Bland annat kan Billing och Stigendals avhandling om Malmös ekonomiska, ideologiska och politiska utveckling under 1900-talet och Åsa Linderborgs avhandling om socialdemokratins historieskrivning nämnas.¹⁶ För en del allmänna ekonomiska redogörelser har även Lennart Schöns *Sweden's Road to Modernity: An Economic History* använts.¹⁷

¹² Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning: en studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska fören., Lund, 1984.

¹³ Glavå, Mats, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund – en alternativrealistisk arbetsrättslig studie*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 1999, hämtad 210520, <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/11188>, s. 266 och 270.

¹⁴ Alfonsson, Johan, *Alienation och arbete: unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen*, Arkiv förlag, Lund, 2020.

¹⁵ Korpi, Walter, *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: arbete, fackförening och politik i Sverige*, Prisma i samarbete med Inst. för social forskning, Stockholm, 1978.

¹⁶ Billing, Peter & Stigendal, Mikael, *Hegemonins decennier: lärdomar från Malmö om den svenska modellen*, Möllevångens samhällsanalys, Malmö, 1994; Linderborg, Åsa, *Socialdemokraterna skriver historia: historieskrivning som ideologisk maktresurs 1892-2000*, Atlas, Stockholm, 2001.

¹⁷ Schön, Lennart, *Sweden's road to modernity: an economic history*, SNS förlag, Stockholm, 2010.

1.5 Disposition

Efter uppsatsens inledning presenteras dess syfte och frågeställningar, vilka stöds på och ramas in av de efterföljande avsnitten om metod, tidigare forskning och den här föreliggande dispositionen. Efter detta följer teorikapitlet, vilket presenterar de samhällsvetenskapliga teorier som används för att förstå de övergripande skeenden som ska analyseras. Detta ger en grund för den följande redogörelsen och efterföljande analysen.

Redogörelsen för den historiska utvecklingen av visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist görs i tre historiska sjok fördelat på tre kapitel; kapitel tre (1800-talet), kapitel fem (1900–1974) och kapitel sju (1975–2020). Presentationen är som utgångspunkt kronologisk men detta bryts vid vissa tillfällen för att vissa skeenden ska kunna redovisas i ett obrutet sammanhang. Av detta skäl har redogörelsen för utvecklingen i rättspraxis från 1970-talet och framåt lagts i ett eget delkapitel, 7.10.

Efter varje historiskt kapitel följer ett kapitel i vilket periodens ackumulationsregim presenteras. I dessa avsnitt applicerar jag empirin från de föregående kapitlen på teorierna om ackumulationsregimerna från kapitel två för att sätta in den rättsliga utvecklingen i denna kontext. Detta utgör en sammansatt analys av samspelet mellan ekonomi, ideologi och rätt inom uppsatsens teoretiska ramverk. Detta innebär att dessa kapitel innehåller såväl redogörelse som analys, analysen återfinns här framförallt i de delavsnitt som berör ackumulationsregimernas regleringar.

Såväl ekonomisk som politisk och ideologisk utveckling presenteras löpande, detta för att rättsutvecklingen ska kunna förstås i sitt sammanhang. Den ekonomiska, politiska och ideologiska utvecklingen fördjupas dock i kapitlen om ackumulationsregimerna.

Kapitel nio består av analys. Här används såväl det teoretiska underlaget som det empiriska för att möjliggöra en diskussion som går bortom enskilda lagändringar och ackumulationsregimer. Uppsatsens avslutande kapitel utgörs av slutsatser, och avslutande reflektioner. Här återkommer jag till uppsatsens syfte och frågeställningar.

2 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

2.1 Politisk respektive ideologisk förändring

Den första underfrågeställningen berör hur framväxten av de arbetsrättsliga instituten uppsägning på grund av arbetsbrist och tidsbegränsade anställningar kan förstås i förhållande till ekonomiska, politiska och ideologiska förhållanden. Med politisk förändring avses framförallt parlamentarisk förändring. Med ideologisk avses idéströmningar som kan ta sig uttryck inom olika strukturer. Detta innebär att parlamentariska förändringar innehåller ideologiska förändringar, men ideologiska förändringar så som de tar sig uttryck inom dels partiväsendet och dels inom de parlamentariska församlingarna. Ideologiska förändringar kan däremot ske även inom andra strukturer, så som ekonomin eller juridiken.

2.2 Ackumulationsregimer

För att analysera relationen mellan å ena sidan juridiska och å andra sidan ekonomiska, politiska och ideologiska förändringar utgår jag ifrån begreppet ackumulationsregim. Begreppet ackumulationsregim är användbart då det för det första gör det möjligt att utifrån ekonomins konkreta uttryck analysera dess olika moment, dessa moments inbördes relation och hur dessa relationer reproduceras genom processer som står utanför ekonomin. För det andra begreppsliggör ackumulationsregimer att det övergripande sätt på vilket saker produceras och konsumeras, samt hur det ekonomiska systemet reproduceras, tenderar att under vissa perioder fungera relativt likartat. Dessa perioder utgör ackumulationsregimer.¹⁸ Man kan på ett generellt plan dela in ekonomin i fyra moment:

- produktionsregimen
- distributionsregimen
- utbytesregimen
- konsumtionsregimen.

Kapital ackumuleras genom att röra sig genom dessa fyra moment. En vara produceras, lön betalas för arbetet, lönen används för att köpa varor som sedan konsumeras (används). I denna rörelse uppstår nytt kapital, som sedan används för att ackumulera mer kapital. Problemen i det kapitalistiska produktionssättet uppstår när rörelsen mattas av, vilket orsakar kriser.¹⁹

Det kan ske förändringar inom ackumulationsregimen samtidigt som dess övergripande funktionssätt bibehålls. Detta kan ske dels genom förändringar

¹⁸ Harvey, David, *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*, Blackwell, Oxford, 1990, s. 121ff; Alfonsson, 2020, s. 113ff.

¹⁹ Alfonsson, 2020, s. 113.

inom eller mellan några av momenten, dels genom förändringar i de så kallade kvasi-autonoma faktorerna (se nedan).²⁰ Men det kan också ske så stora förändringar att vi måste tala om en ny ackumulationsregim, samtidigt som det övergripande kapitalistiska produktionssättet bibehålls. Större kriser i kapitalackumuleringen orsakas av en avmattning av kapitalets flöde genom ackumulationsregimens olika moment. Detta tvingar fram djupgående ekonomiska förändringar, vilka i sin tur lägger grunden för den nya ackumulationsregimen. En ny ackumulationsregim har därför generellt sätt många likheter med den föregående, skillnaden ligger i sammansättningen och de funktioner olika aspekter har. Vad den nya ackumulationsregimen ska bestå av är inte helt på förhand givet av den ekonomiska krisen, utan påverkas även av befintliga institutioner, politisk kamp och organiseringsförmåga. Så kallade kvasi-autonoma faktorer.²¹

2.3 Staten och kvasi-autonoma faktorer

Akkumulationsregimens olika moment klarar inte av att etablera, upprätthålla och reproducera sig själva. De påverkas av olika så kallade kvasi-autonoma faktorer så som politiska och juridiska system, maktbalansen på arbetsmarknaden etc. Dessa kallas för kvasi-autonoma då de verkar i relation till, delvis utanför och delvis inuti, ackumulationsregimen.²² Här kommer staten in som en strukturerande kraft av de kvasi-autonoma faktorerna. Staten är inte något som kan positioneras utanför, fristående ifrån, ekonomin, utan är djupt involverad i konstituerandet och reproducerandet av produktionsrelationerna. Samtidigt är staten, kanske framför allt staten i det kapitalistiska produktionssättet, på många sätt separerad från ekonomin.²³ Att varor produceras, distribueras, säljs och konsumeras på en privat marknad, åtskild från staten, är en av de företeelser som brukar vara central i beskrivningen av en marknadsekonomi. Att såväl uppdelningen som själva marknaden är skapad och upprätthållen av staten brukar emellertid inte ingå i beskrivningen, inte heller de ideologiskt och politiskt motiverade effekter som uppdelningen får på människor beroende på deras samhällsliga position i ackumulationskedjan. Den starka formella separationen hindrar alltså inte staten från att vara starkt involverad i marknaden.

De kvasi-autonoma faktorernas centrala funktion innebär inte att ackumulationsregimen ensidigt styrs av dem, det är rimligare att beskriva det som att de kvasi-autonoma faktorerna är utvecklade för att stötta ackumulationsregimen,

²⁰ Alfonsson, 2020, s. 114f.

²¹ Alfonsson, 2020, s. 119f. Alfonsson nämner bland annat hur visstidsanställningar funnits även innan den flexibla ackumulationsregimen, vilket är ett bra exempel; Jessop, Bob, *The future of the capitalist state*, Polity, Cambridge, 2002, s. 28f.

²² Alfonsson, 2020, s. 114f.

²³ Poulantzas, Nicos, *State, power, socialism*, 2. impr., Verso, London, 1980, s. 17ff; Jessop, 2002, s. 41.

och först och främst produktionsregimen. Samhället är i grunden starkt beroende av en fungerande produktion, Jessop förklarar produktionens centrala position som att värde först måste skapas innan det kan distribueras:²⁴

"[...] the principle of economic determination can be stated in terms of the primacy of production in the overall circuit of capital. [...] This involves no more (but certainly no less) than the fact that wealth must first be produced before it can be distributed [...]"

Istället kan relationen mellan de kvasi-autonoma faktorerna och ackumulationsregimen förstås som en dialektisk relation. Staten är involverad i marknaden för att staten är i direkt behov av att ackumulationsregimen fungerar och för att ackumulationsregimen är i direkt behov av att statens ständiga intervenerande och reproduktion av marknaden.²⁵ Dessa interventioner behöver dessutom till stor del vara utifrån en annan logik än marknadens.²⁶ Även om marknadstänkandet påförts exempelvis det svenska utbildningssystemet är ackumulationsregimen beroende av att även de skolor som aldrig kommer bli vinstdrivande finns kvar för att tillhandahålla utbildad arbetskraft. Staten och andra kvasi-autonoma faktorer är alltså såväl innanför som utanför ackumulationsregimen. Anledningen till detta är kapitalrelationernas inneboende motsättningar, vilka framförallt har tre aspekter:²⁷

1. Marknaden och kapitalrelationerna kan inte reproducera sig själva utan är beroende av utomekonomiska funktioner (familj, stat etc).
2. Strukturella motsättningar och strategiska dilemman inneboende i kapitalrelationerna kräver reglering.
3. Konflikter inom och mellan klasser över vilka som ska styra över dessa regleringar behöver föras i något slags kontrollerat forum.

Staten är inte en ideologiskt neutral, konsekvent aktör utan ett nätverk av sociala institutioner, präglade av samhälleliga intressekonflikter. Detta innebär att resultatet av tidigare och rådande konflikter präglar dess struktur och innehåll. Staten representerar samhällets rådande maktbalans som den skiftas genom statsapparaten med sin strukturellt inskrivna strategiska selektivitet. Staten kan alltså förstås som en relativt enad samling av socialt inbäddade, reglerade och strategiskt selektiva institutioner, organisationer, sociala krafter och praktiker. Dessa fattar kollektivt bindande beslut för en föreställd politisk gemenskap.²⁸ Med strategisk selektivitet menas hur staten har en specifik och differentierande påverkan på olika politiska krafterns förmåga att uppnå sina mål.²⁹ Staten är alltså inte ett subjekt utan en social relation mellan en rad institutioner och sociala praktiker.³⁰ Dessa institutioner och sociala praktiker har egna strukturer och logiker som kan överlappa varandra på olika sätt. Detta gör att vi kan prata om en rättsideologi (med vissa variationer mellan olika rättsområden) separat men relaterad till den ekonomiska hegemonin.

²⁴ Jessop, 2002, s. 23f.

²⁵ Jessop, 2002, s. 23.

²⁶ Jessop, 2002, s. 22.

²⁷ Jessop, 2002, s. 18.

²⁸ Jessop, 2002, s. 6 och 40.

²⁹ Jessop, 2002, s. 40.

³⁰ Jessop, 2002, s. 6.

3 1800-TALET – FRÅN STÅNDSSAMHÄLLE TILL AVTALSFRIHET

3.1 Legohjon och statusrelation

I äldre tider reglerades vad som kan liknas med dagens anställningsrelationer, framförallt lantarbetares och husarbetares anställningar, i så kallade legostadgor. Den första var från 1664 och den sista utfärdades 1833 och fortsatte gälla till 1926.³¹ Fram till 1885 fanns i legostadgan en allmän skyldighet att ha ett ordnat arbete.³² Legostadgan reglerade framförallt yrken som inte krävde särskild träning eller utbildning, framförallt inom jordbruk och hushållstjänst. Övrigt fysiskt arbete delades in i två huvudkategorier, daglönare och hantverksgillen. Daglönare var den mest socialt utsatta formen av arbete och var anställningar för en dag. Dessa ingicks ofta utanför de stadgade formkraven. Hantverksgillen hade såväl sina egna lagar som sina egna interna regler.³³

Anställningsavtalet som det reglerades i legostadgan gällde som regel för ett år, och förlängdes automatiskt om det inte sades upp av någon av parterna. Något skäl för uppsägning krävdes inte. Avtalet fick däremot bara sägas upp i förtid under vissa omständigheter, bland dem kan nämnas om tjänstehjonet ”var ’försumligt, gensträvt eller i sin levnad oordentligt’ och inte lät sig ’med godo rättas’ eller var ’otroget’ eller till åtagen tjänst oskickligt”.³⁴ Arbetsgivaren, eller husbonden som den oftare beskrevs, styrde i princip enväldigt över den anställde men hade också en skyldighet att sköta och vårda arbetaren vid sjukdom och även i vissa fall vid ålderdom. Arbetsgivaren hade också rätt att utfärda kroppsstraff, och om tjänstehjonet rymde från sin arbetsplats innan kontraktets utgång fick husbonden hjälp av myndigheterna med att hämta tillbaka tjänstehjonet.³⁵ Det bör noteras att rätten till kroppsbestraffning inte var absolut, utan begränsad, en husbonde fick exempelvis inte slå sitt tjänstehjon ”blått eller blodigt”.³⁶ Rätten att kroppsbestrafva begränsades ytterligare under 1800-talets mitt.³⁷ Stadgan strävade sammanfattningsvis efter att på basis av äldre traditioner upprätthålla ett system där tjänstehjonet var en del av husbondens hushåll och omsorg och skulle behandla husbonden som dess patriark. Det var alltså inte alls fråga om en avtalsrelation mellan två formellt likställda parter, utan en hierarkisk statusrelation som ingicks

³¹ SOU 1973:7, s. 77f; Kumlien, Mats, *Continuity and contract: historical perspectives on the employee's duty of obedience in Swedish labour law*, Institutet för rättshistorisk forskning, Stockholm, 2004, s. 86.

³² SOU 1973:7, s. 77.

³³ Kumlien, 2004, s. 45ff.

³⁴ SOU 1973:7, s. 80.

³⁵ Kumlien, 2004, s. 42ff.

³⁶ Kumlien, 2004, s. 47.

³⁷ Kumlien, 2004, s. 83.

mellan husbönder och tjänstehjon, mycket lik den relation husbonden hade med sin fru och sina barn.³⁸

3.2 Liberaliseringen inleds

Under 1800-talet ökade Sveriges befolkning kraftigt, och allt fler kom att leva utan att äga mark och utan en koppling till en husbonde. Eftersom landet inte ännu hade industrialiserats innebar detta en stor fattigdom då industrin inte ännu var tillräckligt utvecklad för att efterfråga den inom jordbruket överflödiga arbetskraften i stor skala.³⁹ De demografiska och ekonomiska förändringarna utmanade det arbetsrättsliga systemet, som var konstruerat för ett relativt statiskt samhälle, på olika sätt. Ett exempel är att den höga arbetslösheten ledde till att många sattes på anstalter då det var olagligt att vara arbetslös, vilket framkallade en ohållbar situation och sedermera tvingade fram lättnader i kravet på ett arbete. Vidare ledde den omfattande arbetslösheten till att allt fler anställningar ingicks utanför legostadgans formaliakrav i en ny slags oreglerad anställningsform som kallades för det fria tjänsteavtalet.⁴⁰ Detta avtal kunde när som helst sägas upp av båda parterna utan krav på något skäl.⁴¹ Lagstiftaren hanterade utvecklingen genom en gradvis liberalisering vilket innebar en övergång från ett samhälle baserat på väl definierade statusskillnader till ett liberalt samhälle baserat på formell likhet. Arbetsrätten påverkades så till vida att juridisk differentiering av olika yrken avvecklades steg för steg.⁴² 1846 trädde Fabriks- och Handtwerks-Ordningen⁴³ i kraft, vilken ersatte de flesta tidigare rådande branschspecifika regelverken. Lagen innebar i praktiken skråväsendets upphörande. Män, och i vissa fall kvinnor, fick rätt att starta och driva företag. Samtidigt öppnades det även upp för arbetsgivare och arbetstagare att själva avtala om villkor i anställningskontrakt.⁴⁴

Förordningen om utvidgad näringsfrihet trädde i kraft 1864,⁴⁵ vilken utgjorde det definitiva slutet för skråordningen och tog bort alla branschspecifika krav för att driva ett företag.⁴⁶ Förordningen lämnade anställningsförhållandet i princip oreglerat men innehöll en del hänvisningar till legostadgan.⁴⁷ Delar av arbetsrätten behöll därigenom sin statusbetonade reglering. Arbetsgivaren hade till stora delar kvar sin paternalistiska roll, den skulle se till att arbetarna hölls i god moralisk ordning och skulle vakta över deras hälsa. Arbetaren skulle visa respekt gentemot arbetsgivaren och hade en långtgående lydnadsplikt, brott emot lydnadsplikten straffades med böter.⁴⁸ Såväl näringsfrihetsförordningen som legostadgan krävde för att gälla att anställningen ingått i

³⁸ Kumlien, 2004, s. 41ff, 59f och 86f.

³⁹ Kumlien, 2004, s. 64f; Schön, 2010, s. 47f och 68f.

⁴⁰ Henning, 1984, s. 40ff.

⁴¹ SOU 1973:7, s. 77f.

⁴² Kumlien, 2004, s. 82ff och 88.

⁴³ SFS 1846:39.

⁴⁴ Kumlien, 2004, s. 83f.

⁴⁵ SFS 1864:41.

⁴⁶ Kumlien, 2004, s. 84.

⁴⁷ SOU 1973:7, s. 77f.

⁴⁸ Kumlien, 2004, s. 85f.

vissa former, vilket innebar att de flesta industriarbetare, vars anställningar vanligen ingicks formlöst, föll utanför de båda lagarnas reglering. Vid sekelskiftet omfattades industriarbetarna istället av det fria tjänsteavtalet. Förutom att industriarbetarnas anställningsavtal ingicks formlöst så omfattade det inte någon längd på anställningarna och lön betalades endast för arbetade timmar. Om arbetaren var sjuk eller arbetsgivaren inte ansåg sig behöva arbetstagaren den dagen utgick ingen ersättning. Äldre arbetare hade ingen rätt till ekonomiskt stöd eller omsorg från arbetsgivaren, till skillnad från vad som stadgades i Legostadgan.⁴⁹ Det var tydligt att arbetsgivarens omvårdnadsplikt inte gällde för det fria avtalet, i vilken utsträckning arbetarnas lydnadsplikt gällde var däremot en omtvistad fråga,⁵⁰ som inte skulle fastställas förrän genom AD 1929 nr 29.⁵¹ Frågan om arbetsgivarna över huvud taget hade en arbetslednings- och företagsledningsrätt förefaller däremot inte ha varit särskilt omtvistad.⁵²

Skiftet från de statligt reglerade tidsbestämda anställningarna till de tills vidare gällande oreglerade anställningarna innebar en försämring av anställningstryggheten för arbetarna, som nu kunde bli av med arbetet när som helst. Arbetarna var dock inte bundna till anställningarna på samma sätt som tidigare. Denna relativa försämring var en av anledningarna till den gryende fackföreningsrörelsen.⁵³ De tills vidare anställda hade en större möjlighet att vidta stridsåtgärder då de vid stridsåtgärder, till skillnad från andra anställda, inte kunde straffas för avtalsbrott.⁵⁴ Detta ledde till att de gryende fackföreningarna bekämpade de tidsbegränsade anställningarna.⁵⁵

⁴⁹ Kumlien, 2004, s. 88; SOU 1973:7, s. 77.

⁵⁰ Kumlien, 2003, s. 171.

⁵¹ Kumlien, 2004, s. 173f, 313f och 323ff.

⁵² Kumlien, 2004, s. 172.

⁵³ Henning, 1984, s. 43.

⁵⁴ Pettersson, Hanna, *Frihet från underordning: en kritisk rättsvetenskaplig studie av diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda*, 1. uppl., Bokbox, Malmö, 2012, s. 156; Ds 2002:56, s. 216.

⁵⁵ Henning, 1984, s. 44.

4 1800-TALETS ACKUMULATIONSREGIMER

1800-talet kan sägas präglas av en övergång från en statusbaserad agrar ackumulationsregim till en liberal industribaserad ackumulationsregim. Denna transformering skedde inte över en natt utan stegvis. Äldre tiders statiska ordning, i vilket arbetsvillkor reglerades strikt i skråordningar för hantverkare och legostadgor för arbetare i jordbruks- och hushållstjänst kom att erodera under 1800-talet på grund av ekonomiska förändringar. Parallellt liberaliserades regelverket för det övriga ekonomiska systemet. Skråordningen avskaffades och möjligheten att starta företag introducerades. Reformerna innebar en formell separation mellan produktionen och staten.⁵⁶ Fler och fler arbetade helt utanför det rådande regelverket vilket ställde upp specifika formkrav för att gälla, och dessa arbetare omfattades istället av det fria tjänsteavtalet. Andelen som lönearbetade ökade kraftigt under denna period och här kan den moderna arbetsmarknaden sägas ha uppstått.⁵⁷

Den stora arbetslösheten bland den växande delen av befolkningen som inte ägde mark eller fick jobb inom jordbruket utgjorde en bas för den framväxande industrin, och ledde stegvis till en höjd konsumtion.⁵⁸ Denna höjda konsumtion var helt central för att driva på industrialiseringen ytterligare, då det innebar höjd efterfrågan.⁵⁹ Under denna period stärktes de institutioner, bland annat juridiska, som ansågs krävas för att kunna möjliggöra en effektiv industrikapitalism.⁶⁰ Bland dessa kan dels den första aktiebolagslagen nämnas, vilken trädde i kraft 1848, och dels att industrierna undantogs från skråväsendets specialregler.⁶¹ Under andra halvan av 1800-talet inleddes en accelererad industrialisering.⁶² Accelerationen sammanföll med en avsevärd avreglering av ekonomiska förhållanden, såväl nationella som internationella, samt att staten tog ett större ansvar än tidigare för exempelvis infrastruktursatsningar och utbildning.⁶³ Sammantaget var dessa statliga förändringar led i att aktivt understödja den framväxande industrikapitalismen.⁶⁴ Avregleringarna påverkade även sociala relationer i sig, och ledde till att arbetare utnyttjades i högre grad än tidigare.⁶⁵ Ett exempel på detta är hur husbondens omvårdnadsplikt inte överfördes till de framväxande anställningarna, men däremot en stor del av lydnadsplikten.

⁵⁶ Burawoy, Michael, *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*, Verso, London, 1985, s. 108f.

⁵⁷ Schön, 2010, s. 48 och 78.

⁵⁸ Schön, 2010, s. 67 och 76ff; Marx, Karl, *Kapitalet: kritik av den politiska ekonomin. Bok 1 Kapitalets produktionsprocess*, 6. uppl., Arkiv, Lund, 2013, s. 655ff.

⁵⁹ Marx, 2013, s. 502ff.

⁶⁰ Schön, 2010, s. 94f.

⁶¹ Schön, 2010, s. 84ff och 131.

⁶² Schön, 2010, s. 116ff och 123.

⁶³ Schön, 2010, 128ff.

⁶⁴ Marx, 2013, s. 332f.

⁶⁵ SOU 1999:76, s. 95f.

5 1900-1974 – FRÅN KLASSKAMP TILL KLASSARBETE

5.1 Parternas formering

Den svenska arbetarrörelsen bildades under 1800-talets andra hälft. Fackföreningar började framträda under 1870-talet och med dem kollektivavtal genom vilka arbetarna strävade efter bättre arbetsvillkor. Parallellt med den ökade organiseringen ökade också arbetsmarknadskonflikterna. 1898 respektive 1899 bildades Landsorganisationen (LO) respektive Socialdemokraterna (S) och 1902 bildades Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF, nuvarande Svenskt Näringsliv, SN).⁶⁶

Under första hälften av 1900-talet gjordes många försök att få igenom en allmän lagstiftning om anställningen, men samtliga misslyckades. Dessa lagförslag syftade i allmänhet inte till att inskränka den fria uppsägningsrätten, utan till att inskränka möjligheten till stridsåtgärder, samt till att reglera förutsättningarna för uppsägning och avskedande av tidsbestämda avtal.⁶⁷ Som exempel kan kommittén för frågan om eventuell arbetsavtalslagstiftning som tillsattes 1899 nämnas, vilken leddes av den konservative Dickson.⁶⁸ Förslaget som omfattade alla arbetare, inte tjänstemän, utgick ifrån att anställningsavtalet var ett formlöst individuellt avtal som kunde slutas för bestämd tid eller tills vidare. Det föreslogs en dispositiv regel på 14 dagars uppsägningstid för tillsvidareanställningar, samt att visstidsanställningar skulle upphöra av sig själv vid avtalstidens utgång. Uppsägningsrätten var fri vid tillsvidareanställningar, och en rad situationer nämndes då uppsägningstiden inte behövde följas. Förslaget syftade till att stoppa strejker och kollektiva arbetsnedläggelser. Man menade att anställningsrelationen innehöll en ojämlikhet såtillvida att då arbetare ofta inte kunde betala skadestånd (vid exempelvis strejker) och därför inte drog sig för avtalsbrott, därför föreslog man en kriminalisering av dessa avtalsbrott. Förslaget väckte häftig kritik från såväl liberalt som fackligt håll, och ledde inte till någon proposition.⁶⁹ Ett annat exempel som bryter trenden är lagförslaget om driftsnämnder från 1923 vilket innehöll ett krav på en mer allmän begränsning av den fria uppsägningsrätten. Arbetsgivarernas representanter reserverade sig kraftigt mot förslaget. Det resulterade inte heller i lagstiftning.⁷⁰ Riksdagen antog 1936 en lag om förenings- och förhandlingsrätt, som trots politisk oenighet i förberedelserna slutade i ett enigt antagande. Detta kan bland annat förklaras med att dessa rättigheter redan var garanterade de flesta arbetstagare i praktiken.⁷¹ Detta pekar på att parternas roller hade etablerats.

⁶⁶ Kumlien, 2004, 2. 126 ff; Henning, 1984, s. 44f.

⁶⁷ SOU 1973:7 s. 79f; Pettersson, 2012, s. 156; Henning, 1984, s. 44.

⁶⁸ Henning diskuterar fler förslag, 1984, s. 44–56.

⁶⁹ Henning, 1984, s. 45ff.

⁷⁰ Henning, 1984, s. 63.

⁷¹ Henning, 1984, s. s. 64.

Samtliga förslag till allmän arbetslagstiftning som lades fram innan Socialdemokraternas regeringsövertagande på 1930-talet bekämpades starkt av fackföreningsrörelsen som såg dem som försök att inskränka strejkrätten. En hållning de får sägas ha haft fog för. Efter de fått regeringsmakten avvisade Socialdemokraterna motioner och interpellationer i frågan och klargjorde 1939 att de inte hade för avsikt att lägga fram något lagförslag i frågan, vilket inte heller hände förrän utredningsarbetet inför lagen om anställningsskydd (LAS) inleddes på 1960-talet.⁷² Istället var reformer för delar av anställningsförhållandet eller vissa anställda mer framgångsrika. Dessa innebar vanligen en kodifiering av redan gällande praxis.⁷³ Vad själva anställningsförhållandet beträffar kan framförallt följande nämnas:⁷⁴

- sjölagarna från 1864 och 1891, samt 1922 och 1952 års sjömanslagar
- lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande
- lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt, förbjöd uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte
- lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.
- lagen (1945: 844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m., vilken ersatt en tidigare lag från 1939
- arbetarskyddslagen (1949:1), förbjöd uppsägning av arbetstagare på grund av dennes egenskap av eller verksamhet som skyddsombud
- statstjänstemannalagen (1965:274)
- lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt
- hembiträdeslagen (1944:461), vilken ersattes av lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete
- lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare avsåg arbetstagare som uppnått 45 års ålder, innehöll särskilda regler om bl.a. uppsägningstid och viss företrädesrätt till arbete.

5.1.1 Decemberkompromissen och arbetsgivarprerogativen

Den svenska arbetsgivareföreningen (SAF, nuvarande Svenskt Näringsliv) antog 1905 i sina stadgar § 23 (sedermera § 32) vilken innebar att arbetsgivarna ovillkorligen skulle ta in en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anta och avskeda arbetstagare, de så kallade arbetsgivarprerogativen. LO var motståndare till dessa skrivningar, men accepterade dem slutligen 1906 efter att SAF hotat med lockout.⁷⁵ Överenskommelsen kallades för Decemberkompromissen. Den fria uppsägningsrätten begränsades dock i en del kollektivavtal tecknade med företag som stod utanför

⁷² Henning, 1984, s. 53ff.

⁷³ Henning, 1984, s. 71.

⁷⁴ SOU 1973:7, s. 77f och 80, som också nämner genomförda reformer för semester, arbetstid, arbetarskydd och socialförsäkring.

⁷⁵ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011, s. 34.

SAF.⁷⁶ De efterföljande åren gjordes flera försök att införa skrivningar motsvarande § 32 i lagstiftning, men dessa misslyckades på grund av socialdemokraters och liberalers motstånd. Dessa argumenterade för att arbetsgivarprerogativen visserligen var naturliga, men inte kunde införas obegränsade.⁷⁷

5.1.1.1 AD 1932 nr 100 och 1933 nr 159

Trots den i allmänhet fria uppsägningsrätten blev det stegvis allt mer vanligt att arbetsgivare redovisade sina skäl till uppsägningar, och i viss mån även tog hänsyn till fackföreningarnas synpunkter på skälen.⁷⁸ Detta bröts dock genom AD 1932 nr 100.

I AD 1932 nr 100 slogs det fast att det fanns en allmän rättsgrundsats, som Arbetsdomstolen även beskrev som en rättsregel, att anställningsavtal av ömse sidor kunde sägas upp till upphörande efter viss uppsägningstid, och att skäl för uppsägningen inte behövde framläggas. Uppsägningen fick däremot inte användas för ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Arbetsdomstolen slog även fast att denna huvudregel kan inskränkas i avtal. I målet prövade domstolen ett kollektivavtal som innehöll bestämmelsen om fri uppsägningsrätt och jämförde denna mot vissa andra avtalsvillkor som fackförbundet ansåg begränsade den fria uppsägningsrätten, vilket Arbetsdomstolen avfärdade.

Domstolen angav vidare att arbetsgivaren betraktade sin rätt att säga upp arbetare utan att ange skäl "[...]såsom ett av de viktigaste medlen för åstadkommande av en effektiv ledning av arbetet och därmed också för ett gott driftsresultat." Det angavs också att arbetarsidan betraktade regeln med misstro och att de ansåg att den ofta tillämpades orättvist. Domstolen ansåg sig inte vara behörig att göra en avvägning mellan dessa intressen, utan att den endast kunde träffa ett avgörande i överensstämmelse med gällande rättsregler och avtalsbestämmelser. Parterna i AD 1932 nr 100 omfattades av SAF:s huvudavtal och därmed även av dess skrivningar om fri uppsägningsrätt. Genom AD 1933 nr 159, i vilket parterna inte omfattades av en sådan skrivning, utsträcktes den fria uppsägningsrätten till att gälla så länge inte de tvistande parterna avtalat om något annat.⁷⁹ Den fria uppsägningsrätten erkändes av Arbetsdomstolen som huvudregel, utan direkt lagstöd.

5.2 Ekonomisk kris och samförståndsandan

Den stora depressionen som drabbade västvärlden på 1930-talet drabbade även Sverige, och kan sägas ha inneburit en grundläggande förändring i den svenska ekonomin.⁸⁰ Även nationella omständigheter var bidragande, så som

⁷⁶ SOU 1973:7, s. 79.

⁷⁷ Kumlien, 2004, s. 224f.

⁷⁸ SOU 1973:7, s. 79.

⁷⁹ Glavå, 2011, s. 34ff.

⁸⁰ Schön, 2010, s. 282f.

övergivandet av guldstandarden (visserligen som följd av att Storbritannien valt att göra detsamma), Kruegerkraschen och till viss del även skotten i Ådalen⁸¹ Staten tog efter krisen en mer aktiv roll i ekonomin för att trycka ner arbetslösheten och förhindra kriser. Detta gjordes till stor del genom vad som kom att kallas för keynesiansk ekonomisk politik, bl.a. att staten agerade kontracykliskt och agerade expansivt under lågkonjunkturer och restriktivt under högkonjunkturer.⁸² Denna politik visade sig snabbt effektiv och vann politisk konsensus.⁸³ Den politiska konsensus som nåddes under det tidiga 1930-talet fördes snart över till en konsensus på arbetsmarknaden.⁸⁴ Grunden för denna klasskompromiss mellan arbetare och arbetsgivare hade lagts genom framför allt tre skeenden. Det första var Decemberkompromissen 1906, i vilken arbetsmarknadens parter i praktiken accepterade varandra som motparter genom arbetarrörelsens slutliga acceptans av arbetsgivarprerogativen och arbetsgivarnas acceptans av föreningsrätten. Det andra var Socialdemokraternas nedtoning av klassmotsättningar, vilket kan beskrivas som ett tydligt steg i partiets strävan efter att bli statsbärande. Linderborg beskriver det som att partiet lade sig i linje med den borgerliga hegemonin.⁸⁵ Det tredje skeendet var Socialdemokraternas regeringstillträde 1932, som snabbt visade sig vara mer stabilt och långvarigt än partiets tidigare regeringar. Fackföreningsrörelsen fick då en starkare möjlighet till direkt politisk påverkan och ett starkare intresse av att ta ansvar för ekonomins helhet.⁸⁶ Detta ledde bland annat till utvecklandet av Rehn-Meidnermodellen och den solidariska lönepolitiken, i vilken lika lön för lika arbete var den grundläggande principen. Olönsamma företag slogs ut, vilket påskyndade strukturomvandlingar. Tanken var att företag skulle vinna konkurrensfördelar genom innovationer och höjd produktivitet, inte genom lägre löner.⁸⁷ Detta ledde till stora vinster i expansiva branscher och till ökad kapitalkoncentration.⁸⁸ De stora vinsterna och kapitalkoncentrationen var något som arbetarrörelsen som en del av samförståndsandan accepterade, då det även innebar arbetstillfällen och skattemedel till välfärdsbygget.⁸⁹

5.2.1 Saltsjöbadsavtalet

Med grunden lagd kan samförståndsandan sägas ha definitivt etablerats genom Saltsjöbadsavtalet. Huvudavtalet som träffades 1938, det så kallade Saltsjöbadsavtalet, mellan SAF och LO innebar ett visst skydd mot vad som ansågs vara obefogade uppsägningar. Nu blev arbetsgivarna skyldiga att uppge

⁸¹ Schön, 2010, s. 293–296.

⁸² Schön, 2010, s. 285 och 296ff.

⁸³ Schön, 2010, s. 298.

⁸⁴ Schön, 2010, s. 298.

⁸⁵ Linderborg, 2001, s. 394f.

⁸⁶ Schön, 2010, s. 298; Erixon, Lennart (red.), *Den svenska modellens ekonomiska politik: Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Atlas i samarbete med Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF) och Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek (ARAB, Stockholm, 2003, förord, s. 7; Korpi, 1978, s. 120.

⁸⁷ Schön, 2010, s. 346.

⁸⁸ Korpi, 1978, s. 358.

⁸⁹ Hirdman, Yvonne, *Vi bygger landet: den svenska arbetarrörelsens historia från Per Götrek till Olof Palme*, [2., rev. uppl.], Tiden, Stockholm, 1990, s. 306f.

skälen för uppsägningarna vilka kunde bli föremål för centrala och lokala förhandlingar. Dessa kunde sedan hänskjutas till en central partssammansatt skiljenämnd, vars beslut förvisso inte var bindande.⁹⁰ Nämnden gjorde en uppdelning mellan uppsägning på grund av personliga förhållanden då de uppgivna skälens saklighet prövades, och uppsägning på grund av arbetsbrist då uppsägningen inte prövades i sig, men anställningens längd och arbetarens försörjningsbörda avgjorde vem som skulles sägas upp. Uppdelningen mellan personliga förhållanden och arbetsbrist kom från en promemoria som arbetarsidan tagit fram till förhandlingarna.⁹¹

5.2.2 Huvudavtalen och rättspraxis

Skyddet mot vad som ansågs vara obefogade uppsägningar stärktes 1964 när huvudavtalet förändrades. Nu infördes kravet på saklig grund, men endast för uppsägningar på grund av enskild arbetstagers förhållande. Detta skulle prövas av de partssammansatta skiljenämnderna som kunde utdöma skadestånd om uppsägning skett utan saklig grund. Liknande formuleringar fördes in i andra avtal, bl.a. 1965 mellan SAF och Handelstjänstemannaförbundet. Det bör understrykas att uppsägningar av skäl som inte var hänförliga till den enskilda arbetstagers förhållande inte omfattades av denna förändring. De kunde alltså fortfarande hänskjutas till en skiljenämnd vars avgörande inte var bindande. Ett intressant undantag är det avtal som 1972 träffades för tjänstemän i de statliga bolagen, vilket närmast innebar uppsägningsförbud för arbetsgivares möjligheter att säga upp vissa äldre tjänstemän med lång anställningstid på grund av arbetsbrist.⁹²

I kollektivavtal mellan fackföreningar och arbetsgivare som inte var anslutna till SAF kunde fackföreningarna få in bestämmelser som begränsade den fria uppsägningsrätten, dessa kunde exempelvis vara turordnings- eller organisationsklausuler. Inte sällan angavs att det endast var vid arbetsbrist eller vid misskötsamhet som uppsägning kunde komma i fråga.⁹³

1972 slöts ett trygghetsavtal mellan SFO (de statliga företagens förhandlingsorganisation) och tjänstemannaorganisationerna på industrins område, i vilket det infördes en slags omplaceringsskyldighet för äldre arbetstagar som arbetat minst tio år i ett företag. Företaget fick inte säga upp personen förrän alla möjligheter prövats att bereda tjänstemannen fortsatt anställning, och förrän den prövats av en skiljenämnd. Tjänstemän i kommunal anställning som arbetat minst sex månader kunde sägas upp endast om saklig grund fanns för uppsägning. Bland saklig grund fanns förändrad förvaltningsorganisation, att arbetsuppgifterna upphört, bristande förmåga etc. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skulle en turordningslista upprättas och möjlig omplacering undersökas. Vid återkommande förseelser kunde avsked utan uppsägningstid bli aktuellt, vilket skulle föregås av undersökning om huruvida omplacering var

⁹⁰ SOU 1973:7, s. 79f. Liknande huvudavtal slöts 1957 och 1959 med Industritjänstemannaförbundet respektive Arbetsledareförbundet, *ibid*.

⁹¹ Henning, 1984, s. 59f.

⁹² SOU 1973:7, s. 79f och 98.

⁹³ SOU 1973:7, s. 81.

möjlig. För flertalet kommunalt anställda som inte var tjänstemän gällde i stort sett samma regler, förutom att kravet på saklig grund för uppsägning gällde redan från anställningens start. Tjänstemän inom SAF:s område omfattades av i princip identiska huvudavtal som de SAF träffat med LO, vilka redogjorts för ovan. Tjänstemän utanför SAF:s område hade överlag snarlika avtal, med vissa variationer. Bygg- anläggnings- och transportarbetafacken omfattades inte av LO:s huvudavtal med SAF, utan hade egna avtal. Dessa innehöll inte några begränsningar av den fria uppsägningsrätten förutom för påbörjat ackordsarbete (för bygg- och anläggningsarbetarna).⁹⁴

Då det fram till att LAS trädde i kraft inte fanns någon allmän arbetsrättslig lagstiftning, och inget huvudavtal omfattade hela arbetsmarknaden gällde rättsfallen som utgångspunkt specifika avtal. Trots detta finns det vissa relevanta huvudlinjer.⁹⁵ Arbetsbrist ansågs för de delar av arbetsmarknaden där uppsägningsrätten var begränsad, med undantag för vissa offentliganställda tjänstemän, ha gällt som en godtagbar grund för uppsägning. Från detta skilde man på av ekonomiska skäl betingad omläggning av driften, vilket också godtogs som grund för uppsägning. Exempel på undantag var säsongsbetonad minskning av arbetstillgången, vilket inte godtogs när uppsägning krävde saklig grund och det enligt praxis inte brukade innebära uppsägningar.⁹⁶

5.3 Ekonomisk utveckling och förändrad syn på lagstiftning

Från ungefär 1950 växte uppfattningen att arbetstagare borde skyddas från vad man menade var godtyckliga uppsägningar från arbetsgivarens sida. Detta sammanträffade med en strukturomvandling på svensk arbetsmarknad där vissa industrisektorer stagnerade och andra blomstrade. Utöver detta ökade tjänstemannasektorn kraftigt, inte minst inom det offentliga. Förslag om stärkt skydd mot uppsägning lades fram i riksdagen och motiverades utifrån arbetstagares skyddsintresse. Men det motiverades även utifrån arbetsgivares och samhällets intressen då det antogs leda till större arbetsglädje, större effektivitet och mindre behov av samhällets ingripande. Det utskott som behandlade frågan hänvisade dock till att frågan borde lösas avtalsvägen, då parterna antogs ha större förtroende för egna uppgörelser. Man menade vidare att lagstiftning i frågan skulle medföra gränsdragningsproblem och långdragna tvister om uppsägningar.⁹⁷

Mot slutet av 1960-talet förändrades arbetstagarsidans och regeringens hållning i frågan till att förespråka lagstiftning. Detta kan förklaras bland annat med Arbetsdomstolens ovillighet att ta hänsyn till utvecklingen i fråga om uppsägningstvister, och den offentliga tjänstemannalagstiftning som infördes

⁹⁴ SOU 1973:7, s. 97ff.

⁹⁵ SOU 1973:7, s. 102.

⁹⁶ SOU 1973:7, s. 102.

⁹⁷ Henning, 1984, s. 73ff. Det är dock intressant att notera att det i en rapport till LO:s kongress 1961 föreslogs att den fria uppsägningsrätten skulle tas bort helt och ersättas med objektiva godtagbara skäl, ibid

1965.⁹⁸ Strukturomvandlingen påverkade sammansättningen på de arbetslösa, allt fler i åldrarna 55 och äldre var arbetslösa, och de var oftare arbetslösa under lång tid.⁹⁹ Ytterligare förklaring var parternas oförmåga att lösa problematiken avtalsvägen. Industri- och byggsektorerna stagnerade samtidigt som den offentliga sektorn växte vilket ledde till att den sammanlagda sysselsättningen faktiskt ökade.¹⁰⁰ För industrin kan utvecklingen förklaras till stor del med stärkt internationell konkurrens vilket lett till rationaliseringar. Detta i kombination med en begynnande sväng uppåt i konjunkturen tolkades av många som tecken på en ny högkonjunktur.¹⁰¹

1969 tillsattes den så kallade Åmanutredningen som fick i uppdrag att utreda frågor om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för Arbetsdomstolen. Det ansågs i princip omöjligt att trygga de äldres anställningar utan att förbättra den generella anställningstryggheten. Utgångspunkten var att den fria uppsägningsrätten skulle ersättas av krav på skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar, med ett särskilt fokus på de äldre.¹⁰² Utredningen resulterade i lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare som trädde i kraft 1971 och under vissa omständigheter tillförsäkrade äldre arbetare förlängda uppsägningstider, garanterad lön vid uppsägning samt företrädesrätt till återanställning.¹⁰³ Lagen påverkade anställningstryggheten men kunde inte sägas upphäva den fria uppsägningsrätten. Detta ämnade utredningen återkomma till, då den fortsatte sitt arbete för att återkomma med mer generella förslag.¹⁰⁴

5.4 LAS 1974

Åmanutredningen lade 1973 fram ett förslag till allmän anställningsskyddslag vilket utgjorde grunden för den proposition som antogs som lag och trädde i kraft 1974.¹⁰⁵

Lagen om anställningsskydd¹⁰⁶ var den första allmängiltiga lagen för arbetstagare. Vid denna tid hade tills vidare gällande anställningar blivit de vanligaste, men anställningar för viss avtalad tid förekom.¹⁰⁷ I lagen befästes tillsvidareanställningar som norm på arbetsmarknaden, bl.a. genom att presumtionsregeln för tillsvidareanställning tillkom, och en stor del av anställningsskyddet knöts till anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar kom i bakgrunden och lagen utgick från de även tidigare gällande principerna att tidsbegränsade avtal normalt sett inte kan sägas upp i förtid och att de automatiskt upphör vid avtalstidens slut.¹⁰⁸

⁹⁸ Henning, 1984, s. 78.

⁹⁹ Henning, s. 83f.

¹⁰⁰ Henning, 1984, s. 83f och 97.

¹⁰¹ Schön, 2010, s. 371f.

¹⁰² Henning, 1984, s. 79 och 84f.

¹⁰³ Henning, 1984, s. 85.

¹⁰⁴ Henning, 1984, s. 89f.

¹⁰⁵ Henning, 1984, s. 93.

¹⁰⁶ SFS 1974:12.

¹⁰⁷ SOU 1973:7 s. 91f.

¹⁰⁸ DS 2002:56, s. 216; prop. 1973:129, s. 141, 236 och 239f.

Utredningens förslag var att begränsa visstidsanställningar då de ansågs innebära en sämre anställningstrygghet, och att de riskerade att användas för att kringgå skyddet för tillsvidareanställningar.¹⁰⁹ Tidsbegränsade anställningar skulle endast tillåtas när arbetets beskaffenhet krävde det eller när det var i enlighet med branschpraxis. I propositionen valde man däremot att gå längre och endast tillåta visstidsanställningar när arbetets beskaffenhet krävde det. Anställningar som tidsbegränsats i strid mot lagstiftningen skulle anses gälla tills vidare.¹¹⁰ Utredningen övervägde att införa en regel om att visstidsanställningar bara skulle få pågå en viss tid, t.ex. ett år, men ansåg att det räckte med företrädesrätt till ny anställning och rätt till varsel och föreslog därför inte en sådan begränsning.¹¹¹

LAS hade det uttalade syftet att ersätta den fria uppsägningsrätten med ett krav på saklig grund för uppsägning.¹¹² Den fria uppsägningsrätten beskrevs "[...]som ett uttryck för en föräldrad auktoritär uppfattning[...]" och skulle därför slopas.¹¹³ Detta beskrevs som det enda sättet att skydda arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar och att stärka upp balansen mellan parterna för att skydda de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden:¹¹⁴

Endast genom lagstiftning kan garantier skapas för en ordning som effektivt skyddar alla arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar och permitteringar och som ger löntagarnas organisationer ett sådant inflytande över personalfrågorna i företagen att trenden mot en allt hårdare utstampning av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden bryts.

Vad som skulle utgöra saklig grund, och hur det skulle bedömas, var däremot inte lika tydligt i utredningen eller propositionen. Utredningen ansåg

[...]det knappast möjligt att generellt slå fast vad som utgör saklig grund. Uppsägningsfallen är sinsemellan så olika och förhållandena varierar så kraftigt mellan olika arbetsplatser, att det inte går att uttala vad som är saklig grund utan att uttalandet sätts i relation till det individuella fallet.¹¹⁵

Uttrycket saklig grund hade utredningen tagit från 1964 års huvudavtal, men den poängterade att detta inte innebar att det skulle tolkas likadant som begreppet hade tolkats i huvudavtalen. Utredningen ansåg inte att det kunde krävas att arbetsgivare skulle hålla igång verksamhet för att inte behöva säga upp arbetstagare. Men utredningen poängterade också att arbetsgivaren vid omläggning av driften eller vid verksamhetsinskränkning alltid borde ha arbetstagarnas anställningstrygghet i fokus, så att kortsiktiga ekonomiska motiv inte

¹⁰⁹ SOU 1973:7, s. 174.

¹¹⁰ Prop. 1973:129, s. 4f och 145ff.

¹¹¹ SOU 1973:7, s. 175.

¹¹² Se t.ex. prop. 1973:129, s. 113.

¹¹³ Prop. 1973:129, s. 119.

¹¹⁴ Prop. 1973:129, s. 114.

¹¹⁵ SOU 1973:7, s. 147.

skulle angripa tryggheten.¹¹⁶ Detta underströks även i propositionen. Departementschefen skrev:¹¹⁷

Ett effektivt fungerande näringsliv är en nödvändig förutsättning för att vi skall få en fortsatt ekonomisk tillväxt och därmed det behövliga utrymmet för reformarbetet. Den pågående strukturomvandlingen kommer att fortsätta. Detta innebär att vi även i framtiden måste acceptera att företag läggs ned och att driften inskränks eller läggs om. Dessa driftsförändringar i företagen måste i vissa fall kunna genomföras även om åtgärderna leder till att arbetstagare måste sägas upp från sina anställningar på grund av arbetsbrist. Naturligen måste det dock krävas av arbetsgivaren att han överväger alla de möjligheter som står till buds för att genomföra driftsförändringen utan att arbetstagare behöver sägas upp, såsom genom omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling.

Här kopplas arbetsgivarprerogativen tydligt till företagens och marknadens effektivitet, vilket anses behövas då det finansierar ”reformarbetet” (dvs välfärdsbygget). Detta hade även understrukits i direktiven till Åmanutredningen.¹¹⁸ Det bör även noteras att departementschefen ville kunna ställa krav på arbetsgivaren att överväga alla möjligheter för att slippa säga upp personal. Men kravet försvagades av det efterföljande uttalandet:¹¹⁹

Ytterst måste det emellertid vara arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra en driftsinskränkning och dennas återverkningar på arbetsstyrkan som får bli avgörande för huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Det kan i princip inte vara en ändamålsenlig ordning att domstol i det särskilda fallet skulle ha att gå in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk synpunkt i att över huvud taget genomföra en driftsförändring eller att genomföra den på det sätt som företaget har kommit fram till.

Arbetsgivaren hade alltså det sista ordet i bedömningen av om en driftsinskränkning behövdes, vilket avgjorde om arbetsbrist förelåg eller ej. Man ansåg inte att domstolen skulle lägga sig i företagsledningsrätten i denna fråga. För att mildra effekterna av sådana förändringar infördes omplaceringsskyldigheten, rätten till återanställning och dessutom antog man lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, som syftade till att genom olika åtgärder se till att uppsagda skulle hitta nya jobb.¹²⁰ Den så kallade fria uppsägningsrätten, som inte heller innan LAS var helt fri, ersattes alltså inte fullt ut med krav på objektiva skäl. Det är bättre att beskriva förändringen som att uppsägningsrätten som utgångspunkt bestod, men att den systematiserades. Som vi ska se senare har detta kommit att tolkas som att arbetsgivaren ensam definierar när arbetsbrist föreligger och att arbetsgivarens bedömning om arbetsbrist alltid utgör saklig grund för uppsägning. Glavå menade i sin avhandling att LAS eller dess förarbeten inte gav stöd för denna hållning. Han grundade detta bland annat på att man i lagstiftningen valt att inte definiera hur bedömningen skulle göras, och i propositionen och utredningen uttryckligen

¹¹⁶ SOU 1973:7, s. 148.

¹¹⁷ Prop. 1973:129, s. 123.

¹¹⁸ Henning, 1984, s. 79 och 83f.

¹¹⁹ Prop. 1973:129, s. 123.

¹²⁰ Henning, 1984, s. 95.

nämnt att man valt att inte slå fast en generell norm för vad som innebar saklig grund för uppsägning.¹²¹ Denna tolkning har även stöd i en del avgöranden från de första åren efter LAS tillkomst, vilket utvecklas nedan.

Departementschefen beskrev lagens syfte som att företagare och löntagare tillsammans hade byggt upp en effektiv industri, vilken tillsammans med ny teknik hade lett till en betydande produktionsökning. Produktionsökningen hade i sin tur lett till en välståndsökning för folkflertalet. Men utvecklingen hade också lett till rationaliseringar och effektivitetssträvanden som ökat pressen på de anställda, vilket slagit ut många arbetstagare. Detta kopplades av departementschefen till marknadshushållningens sätt att fungera, företagens beslut grundades på möjligheten till vinst. Departementschefen betonade därför att kraftfulla åtgärder borde vidtas till skydd för arbetstagarna, och åtgärderna behövde börja i företagen. Bland dessa fanns arbetsgivarprerogativen, som trots successiv uppmjukning fortfarande ansågs ge utrymme för ett alltför snävt företagsekonomiskt effektivitets- och lönsamhetstänkande.¹²² Samtidigt utgick LAS tydligt ifrån arbetsgivarprerogativen som en rättslig utgångspunkt. LAS kan därför istället för att ifrågasätta snarare sägas systematisera arbetsgivarprerogativen.

Direktören Lindström, som i utredningen representerade SAF, reserverade sig mot utredningens betänkande i dess huvuddrag. Lindström ansåg att lagstiftningsarbetet präglades av en avvägning mellan olika intressen, och att utredningens majoritet för ensidigt beaktat den enskilde individens, dvs arbetarnas, intressen och negligerat de allvarliga problem förslaget innebar för företagen. Lindström accepterade införandet av saklig grund för uppsägning, men hade synpunkter på hur dess bedömning beskrevs i utredningen. Lindström hade stora betänkligheter inför större delen av utredningens förslag, kanske framför allt inför turordningsreglernas utformning.¹²³

¹²¹ Glavå, 1999, s. 298ff.

¹²² Prop. 1973:129, s. 109ff.

¹²³ SOU 1973:7 s. 289-298; Prop. 1973:129, s. 82f.

6 DEN FORDISTISKA ACKUMULATIONSREGIMEN

Vid Socialdemokraternas definitiva maktillträde 1932 och tecknandet av Saltsjöbadsavtalet 1938 kan man tala om att en ny ackumulationsregim etablerats, den fordistiska ackumulationsregimen.¹²⁴ Namnet är inspirerat av bil-tillverkaren Henry Ford som i sin företagsstrategi menade att massproduktion krävde masskonsumtion.¹²⁵ Den fordistiska ackumulationsregimen kan sägas ha bestått av framför allt fyra aspekter:¹²⁶

- Produktionsregimen bestod till största del av storskalig löpandebandproduktion.
- Den tillväxtdrivna massproduktionen möjliggjorde höjda löner i distributionsregimen, vilka kontrollerades av en klasskompromiss, i Sverige kallad den solidariska lönepolitiken, som såg till att löneutvecklingen inte skenade.
- De två första aspekterna möjliggjorde och upprätthölls av en masskonsumtion av standardiserade varor.
- Det utvecklades ett regleringssätt som upprätthöll hela systemet. Här är förutom juridiken även framväxten av välfärdsstaten och keynesianismen central.

Flera av dessa aspekter existerade även under den tidigare ackumulationsregimen, men hade i den fordistiska ackumulationen blivit helt dominerande. Här avses den storskaliga industriproduktionen och masskonsumtionen, som hade vuxit fram stegvis. Fordismen byggde vidare till skillnad från tidigare ackumulationsregimer på en stark klasskompromiss. Massproduktionen och masskonsumtionen hade möjliggjorts av industrialismens intåg. Lönerna kunde kontrolleras genom arbetarrörelsens klasskompromiss med arbetsgivarna. Den politiska hegemonin bestående av högerens och Socialdemokraternas enande kring den fordistiska ackumulationsregimen innebar ett gemensamt åtagande för att åstadkomma ett regleringssätt som stöttade och reproducerade ackumulationsregimen. Kortfattat kan man säga att den politiska diskussionen handlade om hur ackumulationsregimen skulle fungera bäst, inte om dess existens. Detta rörde såväl arbetsrätten som ekonomin. Dessa faktorer ledde till att den fordistiska ackumulationsregimen var mycket mindre krisbenägen än den tidigare. Korpi beskriver det som att den stora och långa perioden av tillväxt möjliggjorde för arbetsmarknadens parter att inte betrakta sitt samarbete som ett bestående av i grunden motstående intressen utan av ett gemensamt intresse av tillväxt.¹²⁷ Även om löpandebandproduktionen var central för tillväxten var ackumulationsregimen direkt beroende av

¹²⁴ Alfonsson, 2020, 121. Jag menar att man kan kalla regeringen Hansson 1932 för Socialdemokraternas definitiva maktillträde trots den tre månader långa sommarregeringen Persson-Bramstorp 1936, vars inflytande får sägas ha varit minimalt.

¹²⁵ Harvey, 1990, s. 125f.

¹²⁶ Alfonsson, 2020, s. 122; Billing & Stigendal, 1994, s. 85f.

¹²⁷ Korpi, 1978, s. 350f.

även andra produktionsprocesser för att möjliggöra och upprätthålla löpande-bandproduktionen och dess expansion. Detta omfattade den framväxande välfärdssektorn och de stora infrastrukturprojekt som möjliggjorde regimen. Dessa omfattades vanligtvis inte av fordistisk teknik.¹²⁸

Den fordistiska ackumulationsregimen ledde sammantaget till en hög tillväxt, full sysselsättning och ökad ekonomisk jämlikhet, vilket vidare stärkte arbetarnas positioner.¹²⁹ Den fordistiska ackumulationsregimen lyckades under lång tid kontrollera kapitalismens inneboende motsättningar, till stor del genom makroekonomisk reglering, men också genom sin djupgående klasskompromiss.¹³⁰ Dessutom utnyttjades vad David Harvey kallar för temporala och spatiala förskjutningar. I korthet består dessa av att hantera överskott här och nu, genom att öka det offentliga efterfrågan, eller någon annanstans, genom att öppna nya eller vidga befintliga marknader.¹³¹ Dessa lösningar skulle emellertid inte fungera för alltid.

6.1 Den fordistiska ackumulationsregimens arbetsrätt

Den fordistiska ackumulationsregimens arbetsrätt utgick fram till 1970-talet ifrån följande juridiska aspekter:

- Arbetsrättens principiella utgångspunkt, arbetsgivarprerogativen. Respekterad av parterna och fastslagen av Arbetsdomstolen.
- Fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna innehade rollen som två legitima representanter för arbetsmarknadens intressen. Deras relationer strukturerades av den mellan dem etablerade förhandlingsordningen, vilken upprätthöll den solidariska lönepolitiken.
- En i lagstiftning till största del oreglerad arbetsrätt.
- Produktionsregimens fokus på massproduktion i större företag ledde till att dessa var utgångspunkt för reglering av företag.

Parternas interna organisering såg till att överenskommelserna fick ett brett genomslag och att de kunde följas, samt att överenskommelserna inte gick utanför vad som ansågs gynna ekonomin som helhet. Den fulla sysselsättningen och konstanta tillväxten vägde i sin tur upp en stor del av den mellan parterna ojämna maktbalansen och såg till att den starka och krävande arbetarrörelsen kunde nå kontinuerliga, såväl ekonomiskt som juridiska, materiella förbättringar. Arbetarrörelsens kontinuerliga framgångar, den konstanta tillväxten, fulla sysselsättningen och parternas starka organisering kan också ses som samverkande orsaker till varför det inte ansågs behövas någon allmän arbetsrättslig lagstiftning. Så länge dessa faktorer upprätthölls reproducerades ackumulationsregimen utan direkt arbetsrättslig lagstiftning. Den rådande

¹²⁸ Billing & Stigendal, 1994, s. 86.

¹²⁹ Alfonsson, 2020, s. 122f; Allelin, Kallifatides, Sjöberg och Skyrman. "Ägande- och förmogenhetsstrukturen och dess förändring sedan 1980." I *Klass i Sverige: ojämlikheten, makten och politiken i det 21:a århundradet*, redigerad av Suhonen, Daniel, Therborn, Göran & Weithz, Jesper (red.), 615-640, Arkiv förlag, Lund, 2021, s. 639.

¹³⁰ Harvey, 1990, s. 184.

¹³¹ Harvey, 1990, s. 182ff.

hållningen var att parterna bäst tog tillvara på sina intressen genom sin respektive organisering och därför aktivt värnade den. Exempel på detta är arbetarrörelsens kamp för föreningsrätten. Även dess tidiga kamp emot visstidsanställningar kan nämnas här. Då visstidsanställda, men inte tillsvidareanställda, arbetare kunde tvingas betala skadestånd för att delta i strejker, vilket är ett centralt maktmedel hos fackföreningarna, bekämpade fackföreningarna visstidsanställningarna. Detta trots att visstidsanställningarna vid denna tidpunkt var en i många avseenden tryggare anställningsform vid denna tidpunkt. Ett annat tydligt exempel är hur det i Saltsjöbadsavtalet etablerades en uppdelning mellan uppsägning på grund av arbetsbrist och personliga skäl, vilket var ett steg mot att systematisera och göra arbetsgivarens fria uppsägningsrätt mer förutsägbar. Det etablerade en bas för fortsatta förhandlingar och rättslig utveckling, men utgjorde inte i sig ett direkt hot mot arbetsgivarens uppsägningsrätt. Möjligheten att säga upp arbetstagare av företagsekonomiska skäl var värnat även av arbetarrörelsen, då det understödde strukturomvandlingar.

Arbetsgivarprerogativen (eller dess förlagor) hade tidigare reglerats uttryckligen i legostadgorna, men när dessa lagar inte längre tillämpades på en majoritet av arbetarna slogs det fast av Arbetsdomstolen att dessa istället gällde som rättsliga principer. Detta blev ingen principiell stridsfråga på arbetsmarknaden då det redan accepterats av LO.

I takt med att en del av produktionen stagnerade och arbetslösheten för de äldre ökade höjdes rösterna för ett reglerat generellt anställningsskydd. Detta visar hur principen att inte i lagstiftning reglera arbetsrätten bars upp av ekonomiska förutsättningar som i praktiken garanterade arbetarna en viss trygghet. Det i lagstiftning oreglerade partssystemet lyckades inte i en mer rörlig ekonomi leverera den fulla sysselsättning som ackumulationsregimen krävde och som i praktiken skyddade arbetstagarna. Lösningen som presenterades var vad man själv beskrev som stärkta rättigheter för arbetstagare. Under 1970-talet tillkom en rad arbetsrättsliga lagar, framförallt LAS, MBL och AML, vilka markerade en ny fas i den fordristiska ackumulationsregimens regleringssätt. Lagarna bröt med den tidigare etablerade ordningen där arbetsrätten i allmänhet var oreglerad, men deras struktur, med sitt starka korporativistiska inslag, verkade fortfarande i enlighet med den rådande ackumulationsregimens logik.¹³² Detta var den andra fasen av den fordristiska ackumulationsregimens arbetsrätt, vilken var betydligt mer kortlivad. Den utgick ifrån följande juridiska aspekter:

- Arbetsrättens principiella utgångspunkt var fortfarande arbetsgivarprerogativen, dock systematiserade genom lagstiftningen.
- Fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna innehade rollen som två legitima representanter för arbetsmarknadens intressen. De-

¹³² Korpi beskriver vågen av arbetsrättslig lagstiftning som ett brott mot den tidigare ordningen, vilket till stor del stämmer, Korpi, 1978, s. 356. Jag håller med om detta, men menar att lagstiftningen fortfarande ligger i linje med den fordristiska ackumulationsregimen. Därav beskrivningen som en ny fas.

ras relationer strukturerades av den mellan dem etablerade förhandlingsordningen, vilken upprätthöll den solidariska lönepolitiken. Kompletterad med lagstiftad ordning.

- En i lagstiftning reglerad arbetsrätt, som i hög grad var dispositiv.
- Produktionsregimens fokus på massproduktion i större företag ledde till att dessa var i fokus för regleringen.

Arbetsgivarprerogativen var fortfarande den rättsliga utgångspunkten, och arbetsledningsrätten var fortfarande inte uttryckligen reglerad på annat sätt än genom Arbetsdomstolens praxis. Uttrycklig reglering behövdes dock inte då parterna inte direkt stred om den. Den nyttillkomna lagstiftningen får istället sägas systematisera arbetsgivarprerogativen.¹³³ Parterna fortsatte samarbeta utifrån huvudavtal som de justerade efter hand. Den nya lagstiftningen omfattade dock inte bara materiell rätt, utan även regler för hur parternas förhandlingar skulle skötas. LAS, MBL och AML utgjorde tillsammans med den sedan tidigare gällande ATL en generell arbetsrättslig lagstiftning, som syftade till att tjäna som en grund för förhandling. Lagstiftaren ville tillhandahålla ett grundskydd för individuella arbetstagare och samtidigt bibehålla parternas incitament till förhandling.

6.1.1 Rehn-Meidnermodellen

En central byggsten i den svenska fordristiska ackumulationsregimen var Rehn-Meidnermodellen och dess solidariska lönepolitik. Den hade flera samverkande syften och innehöll inte direkt arbetsrättsliga regleringar, men den hade ändå påverkan på arbetsmarknaden och arbetsrätten. Modellen försökte inte hindra strukturomvandlingar på arbetsmarknaden, utan syftade till att påskynda vad man såg som riktiga effektiviseringar och förhindra att företag vann konkurrensfördelar genom att sänka löner. Om detta syfte skulle få effekt krävde det en harmoniserande arbetsrätt som inte hindrade strukturomvandlingarna. Vid denna tid fanns som bekant ingen allmän arbetsrättslig lagstiftning men av de då gällande huvudavtalen framgår att parterna enades om att uppsägning av ekonomiska skäl godtogs. Rehn-Meidnermodellen accepterade vad man såg som kapitalismens grundläggande drivkrafter, samtidigt som den aktivt verkade för att utnyttja och styra dessa drivkrafter.

6.2 Den fordristiska ackumulationsregimens kris

Den högkonjunktur som man trodde var annalkande direkt efter 1970-talets början visade sig vara mycket lägre och kortare än förväntat. Inledningsvis menade man att det berodde på att det behövdes expansiva satsningar för att

¹³³ Detta har redovisats för de för uppsatsen relevanta aspekterna av LAS. För en redogörelse för arbetsledningsrättens strukturella position i AML, se Nordström, Joel. *Inflytande, på arbetsgivarens villkor - En studie om arbetstagares rätt till inflytande på det psykosociala arbetsmiljöområdet i förhållande till arbetsledningsrätten*, Kandidatuppsats, Lunds universitet, VT 2020. <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/9010610>. Glavå skriver att man kan framställa den arbetsrättsliga regleringen som inskränkningar av arbetsgivarens friheter, Glavå, 2011, s. 60.

förnya industrin. Den första oljekrisen 1973 ändrade inte denna inställning och möttes av ett tidigare oöverträffat stimulanspaket.¹³⁴ Det visade sig emellertid att man inte stod inför en mindre strukturomvandling utan inför något väldigt annorlunda. Förutom att många av de länder som hamnat efter i andra världskrigets kölvatten nu på allvar kunde konkurrera på världsmarknaden innebar sammanbrottet av Bretton Woods-systemet 1971 att nationerna presades av finansinstitutet.¹³⁵

Hur krisen skulle lösas var den centrala politiska stridsfrågan.¹³⁶ Den strukturella aspekten av krisen kan förklaras med att den fordistiska ackumulationsregimen inte längre klarade av att kontrollera, lindra och förhindra de motsättningar och kriser det kapitalistiska produktionssättet var benäget till.¹³⁷ De temporala och spatiala förskjutningarna fungerade inte längre. Den enorma skuld som skjutits på framtiden genom den temporala förskjutningen kunde bara hanteras på ett sätt som ledde till att fasta kapitaltillgångar förlorade i värde. Den spatiala förskjutningen hade skapat nya marknader och ekonomier som vid denna tid blivit så starka att de på allvar konkurrerade med de rådande ekonomiska centra.¹³⁸ Tecknen på att fordismens lösningar i Sverige hade tappat sin kraft fanns som ovan redogjorts för redan kring 1960-talets mitt, vilken i sin tur stämmer överens med den internationella utvecklingen.¹³⁹ Eftersom den fordistiska ackumulationsregimen byggde på att omfördelning skulle finansieras genom tillväxt, orsakade en minskad tillväxt stora problem för välfärdsstaten och hela ackumulationsregimen.¹⁴⁰ Även Rehn-Meidnermodellen fick problem från och med 1980-talet.¹⁴¹ Stor oenighet rådde kring hur problemen skulle lösas. Socialdemokraterna och arbetarrörelsen var vid tiden påverkade av en rad faktorer:

1. De beprövade ekonomiska metoderna fungerade inte.
2. Fackföreningarnas interna kontroll hade försvagats. En våg av vilda strejker inträffade vintern 1969–1970, den kanske mest kända var gruvstrejken i LKAB:s gruvor som omfattade hela 5 000 arbetare.¹⁴²
3. Tidens ideologiska vänstersväng, som även påverkade Socialdemokraterna.¹⁴³

¹³⁴ Schön, 2010, s. 377.

¹³⁵ Harvey, 1990, s. 164f.

¹³⁶ Harvey, David, *A brief history of neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford, 2005, s. 12f.

¹³⁷ Harvey, 1990, s. 185f.

¹³⁸ Harvey, 1990, s. 184ff.

¹³⁹ Harvey, 1990, s. 141.

¹⁴⁰ Harvey, 1990, s. 167; Korpi, 1978, s. 66.

¹⁴¹ Andersson, Dan. ”LO-ekonomerna inför verkligheten – 1951 och 2001.” I *Den svenska modellens ekonomiska politik: Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Redigerad av Erixon, Lennart (red.), 145-163. Atlas i samarbete med Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF) och Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek (ARAB, Stockholm, 2003, s. 149.

¹⁴² Korpi, 1978, s. 117 och 356; Hirdman, 1990, s. 307.

¹⁴³ Linderborg, 2001, s. 226 och 246; Korpi, 1978, s. 358f.

I detta sammanhang är förslaget och processen kring löntagarfonderna intressant, då det är ett tydligt exempel på något som direkt hotade inte bara ackumulationsregimen utan även hela det kapitalistiska produktionssättet.¹⁴⁴ Förslaget utarbetades av LO och innebar att företag stegvis skulle lämna över aktier till löntagarstyrda fonder, och att löntagarna på detta sätt skulle få dominerande kontroll över företagen på längre sikt.¹⁴⁵ Förslaget mildrades under processens gång, vilket visar dels på en skillnad mellan arbetarrörelsens ledning och gräsrotter men även på hur ledningen stod upp för klasskompromissen, som skadades i och med förslaget om löntagarfonderna, detta trots ledningens mildningsförsök.¹⁴⁶ Oavsett om det var den avgörande faktorn eller inte korrelerade löntagarfondsförslaget med en förändring i inställning från det svenska näringslivet, som började satsa stora mängder pengar på opinionsbildning.¹⁴⁷ En av de frågor man drev, som skulle bli en vinnande, var att den rådande ordningen var alltför stel gällande såväl den ekonomiska politiken som arbetsrätten.¹⁴⁸ Den politiska konsensusen, klasskompromissen, kan härifrån sägas ha varit bruten. Socialdemokratins försök att genom såväl investeringar som lagstiftning pumpa nytt liv i den fordristiska ackumulationsregimen fungerade inte, och 1976 förlorade man regeringsmakten för den första gången på 40 år. Detta innebar inte ett direkt uppbrott av den av Socialdemokraterna uppburna fordristiska ackumulationsregimen, vilket kan märkas på det faktum att den borgerliga koalitionsregeringen som tillträdde inte genomförde några omfattande förändringar av arbetsrättslig lagstiftning eller ekonomisk politik. LAS 1982 innebar dock en viss flexibilisering, kanske framför allt gällande visstidsanställningar. Något som kan ses som ett första arbetsrättsligt steg i den riktning som sedan styrte utvecklingen. Betydligt mer systemförändrande reformer kom dock efter 1982 då Socialdemokraterna återtog makten. Man hade inte ännu några planer på att förändra arbetsrätten men stora kursändringar genomfördes på andra områden genom vad som kallades den tredje vägens politik.¹⁴⁹ Kredit- och penningpolitiken lades om, vilket tydligast exemplifieras med avregleringen av kreditmarknaden och det efterföljande borttagandet av valutaregleringen. Dessa reformer förändrade stora delar av ekonomins funktionssätt och lade grunden för den nya ackumulationsregimen.¹⁵⁰ Staten avskaffade med dessa reformer i praktiken sin möjlighet att styra ekonomin. Vidare sammanföll förändringen med en omstrukturering av industri- och finanskapital på den internationella arenan, vilket löste upp den nationellt baserade fordristiska ackumulationsprocessen. Detta innebar i sin tur påfrestningar på välfärdsstaten.¹⁵¹ Tillsammans lade dessa förändringar grunden för en ny ackumulationsregim.

¹⁴⁴ Linderborg, 2001, s. 246f.

¹⁴⁵ Korpi, 1978, s. 359.

¹⁴⁶ Linderborg, 2001, s. 246; Harvey, 2005, s. 112f.

¹⁴⁷ Harvey, 2005, s. 113.

¹⁴⁸ Harvey, 1990, s. 142.

¹⁴⁹ Linderborg, 2001, s. 360f.

¹⁵⁰ Alfonsson, 2020, s. 136f; Harvey, 2005, s. 161.

¹⁵¹ Allelin, Kallifatides et al, 2021, s. 619f. Notera att vissa avregleringar inleddes redan på 1970-talet, *Ibid.*

7 1975-2020 – FRÅN EKONOMISK KRIS TILL REGERINGSKRIS

7.1 LAS 1982

Kritiken mot LAS från arbetsgivarhåll fortsatte efter dess ikraftträdande; undersökningar presenterades och motioner lades fram som argumenterade för att lagen hade sysselsättningshämmande effekter, men motionerna avslogs.¹⁵² Under 1977, efter att Fälldins första regering tillträtt, tillsattes en utredning som fick i uppdrag att utvärdera LAS och om det behövdes föreslå jämkningar så att lagen tillät den rörlighet som krävdes utan att lagens syfte förändrades.¹⁵³ Kommittén tolkade sitt uppdrag som att kartlägga hur anställningsskyddet påverkade arbetsgivarnas beteenden, och inte vad skyddet inneburit för de anställda.¹⁵⁴ Kommittén hann lägga fram en delrapport innan den upplöstes då Socialdemokraternas, LO:s och SACO/SR:s representanter lämnade kommittén i protest mot vissa uttalanden från regeringen, vilka ansågs föregå kommitténs slutsatser. Kommitténs arbete resulterade dock i en departementspromemoria, vilken innehöll förslag till omfattande förändringar av LAS. Dessa remissbehandlades och bearbetades till en proposition.¹⁵⁵ Propositionen vidgade möjligheterna till visstidsanställning genom att tillföra provanställning, anställning vid tillfällig arbetsanhopning, feriearbete och visstidsanställning av pensionärer. Dessutom gjordes en ändring där den tidigare formuleringen om att visstidsanställningar tilläts om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet till att det tilläts om det föranleddes av arbetets särskilda beskaffenhet. Det angavs i propositionen att den gällande rättspraxisen på detta område även i fortsättningen skulle gälla som utgångspunkt, av propositionen framgick att förändringen till viss del gjordes för att passa bättre med hur regeln hade tolkats av domstolar. Man gjorde emellertid ett par förtydliganden om det statliga området, för vilket ändringar ansågs behövas gällande bland annat tillfälliga anslag.¹⁵⁶ Det föreslogs inga explicita förändringar av bedömningen av saklig grund, men bedömningen beskrevs enligt följande:¹⁵⁷

Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning. Principen är att det tillkommer arbetsgivaren, under medbestämmande av arbetstagarorganisationen i den utsträckning det finns bestämmelser därom, att ta ställning till behovet av arbetskraft. Lagen bygger på att det måste godkännas att driftsförändringar genomförs, även om det leder till att arbetstagarorganisationen måste sägas upp på grund av arbetsbrist. Detta utesluter

¹⁵² Henning, 1984, s. 118ff, där framgår att det även fanns en vilja att förändra LAS ifrån vänster.

¹⁵³ Henning, 1984, s. 122.

¹⁵⁴ Henning, 1984, s. 125ff.

¹⁵⁵ Henning, 1984, s. 127ff.

¹⁵⁶ Prop. 1981/82:71, s. 33; Henning, 1984, s. 119f. och 130ff.

¹⁵⁷ Prop. 1981/82:71, s. 65.

dock inte att arbetsgivaren bör överväga alla till buds stående möjligheter att genomföra driftförändringen utan att arbetstagare behöver sägas upp, såsom genom omplaceringar och s.k. naturlig avgång.

Det slås tydligt fast att arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning, men man säger också att arbetsgivaren ska överväga alla möjligheter till att genomföra förändringen utan uppsägningar. I propositionen uttrycktes att LAS utgjorde en intresseavvägning mellan arbetstagares intresse av trygghet och effektivitet i produktionen och rörligheten på arbetsmarknaden.¹⁵⁸

Samtidigt är anställningsskyddslagen ett uttryck för den avvägning som måste göras mellan enskilda arbetstagares behov av och önskan om trygghet i sin anställning och de ibland motstående behoven av effektivitet i produktionen och rörlighet på arbetsmarknaden i näringslivets och hela samhällsekonominns intresse.

Förändringarna ansågs av departementschefen i princip vara okontroversiella och i såväl arbetsgivares som arbetstagares intresse. Såväl Socialdemokraterna som Vänsterpartiet Kommunisterna (nuvarande Vänsterpartiet) var där emot kraftiga motståndare till förslaget, och Moderaterna menade att förslaget inte gick långt nog.¹⁵⁹ Propositionen gick igenom och lagen trädde i kraft 1982.¹⁶⁰

7.2 Bildtregeringen

Under 1990-talet infördes en rad förändringar i regleringen av visstidsanställningar. Den första genomfördes av regeringen Bildt som 1993 införde ändringar i LAS och MBL.¹⁶¹ De för uppsatsen viktiga bestod av:¹⁶²

- Möjligheten till visstidsanställning vid arbetsanhopning förlängdes.
- Längsta möjliga provanställning förlängdes.
- Arbetsgivare fick undanta två personer från turordningslistor.
- Tidsfristen inom vilken en arbetsgivare måste agera för att kunna säga upp en arbetstagare av personliga skäl förlängdes till två månader.
- Arbetsgivaren fick en skyldighet att skriftligen informera arbetstagare om anställningsvillkoren, mot bakgrund av ett EG-direktiv.

Förslagen lades med den dåvarande ekonomiska krisen som bakgrund. Regeringen väntade sig en konjunkturuppgång och ville inför denna undanröja vad man menade var hinder för att företag skulle våga nyanställa. Man ville också långsiktigt öka arbetsmarknadens effektivitet.¹⁶³

¹⁵⁸ Prop. 1981/82:71, s. 33.

¹⁵⁹ Henning, 1984, s. 131f.

¹⁶⁰ SFS 1982:80.

¹⁶¹ Ändringen i LAS hade SFS-nummer 1993:1496.

¹⁶² Prop. 1993/94:67, s. 1f.

¹⁶³ Prop. 1993/94:67, s. 25f.

I motiveringen till propositionen angavs att tillsvidareanställning även i fortsättningen borde vara den normala anställningsformen, och att begränsningarna i rätten att ingå visstidsanställningar fanns för att hindra kringgående av normen. Detta utvecklades med följande uttalande:¹⁶⁴

Det är därför inte lämpligt att i lagen, som SAF, Sveriges Industrieförbund och Arbetarskyddsstyrelsen föreslagit, generellt tillåta tidsbegränsad anställning, ens under en bestämd längsta tid, också i de fall där det inte finns något egentligt behov av en sådan anställningsform. [...] I likhet med kommittén anser jag emellertid att det finns behov av att förlänga den tillåtna anställningstiden vid arbetsanhopning.”

Den borgerliga regeringen slog alltså tydligt fast att det inte var lämpligt att generellt tillåta tidsbegränsade anställningar utan att behov för detta kunde påvisas, men att lättnader behövdes.

Det hade sedan LAS ikraftträdande framförts synpunkter om en bättre intresseavvägning mellan arbetstagarnas intresse av anställningstrygghet och framförallt de mindre företagens intresse av att behålla den mest effektiva och mest lämpliga arbetskraften vid arbetsbristsituationer. Propositionen instämde i att denna avvägning behövde förbättras och föreslog därför att arbetsgivaren skulle få undanta två personer från turordningslistan. Man menade samtidigt att lösningar förhandlingsvägen även fortsatt var att föredra, och att den nya regeln skulle påverka dessa förhandlingar i en gynnsam riktning. Att det skulle skapa en frizon för arbetsgivarens godtycke, vilket framfördes av bl.a. SACO och TCO, var något som avvisades i propositionen: "Man bör kunna utgå från att det är verksamhetens bästa och inte godtycke som rent allmänt är den styrande principen inom företagen."¹⁶⁵

7.3 Återställaren

Redan året därpå lade den nyttillträdde socialdemokratiska regeringen fram en proposition, kallad återställaren, med en rad ändringar i LAS och MBL för att "[...]upphäva de försämringar i dessa lagar[...]" som den tidigare regeringen hade genomfört.¹⁶⁶ Förändringarna bestod bl.a. i:¹⁶⁷

- Den tillåtna tiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning förkortades.
- Den längsta tillåtna provotiden vid provanställning förkortades.
- Företags möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningslistor upphävdes.

Förändringarna, eller återgången om man så vill, motiverades med hänvisning till den svenska arbetsrättsliga modellen, vilken enligt regeringen byggde "[...]på rikstäckande kollektivavtal och välorganiserade fackliga parter, som i förhandlingar löser de flesta tvister." Vidare angavs det att den höga arbetslösheten pressade tillbaka löntagarna, såväl de med som de utan jobb, och att

¹⁶⁴ Prop. 1993/94:67, s. 27f.

¹⁶⁵ Prop. 1993/94:67, s. 43-47.

¹⁶⁶ Ändringen i LAS hade SFS-nummer 1994:1685.

¹⁶⁷ Prop. 1994/95:76, s. 1.

de arbetsrättsliga reglerna inte ytterligare borde spä på den utvecklingen. Propositionen menade att visstidsanställningar vid arbetstoppar inte behövdes för längre tid än sex månader, utan att företag i sådana situationer kunde anställa på tillsvidareanställning och sedan säga upp med hänvisning till arbetsbrist. Dessutom kunde undantag beslutas om i kollektivavtal.¹⁶⁸ I riksdagsdebatten anförde Socialdemokraternas representant Sten Östlund följande:¹⁶⁹

Jag vill också beröra påståendena att bestämmelserna om möjligheter till provanställning och om underlättande av uppsägning av anställda skulle vara välgörande för sysselsättningen. Kent Olsson [Moderaternas representant, författarens anteckning] var tidigare inne på detta. Vi vill nu återställa den lagstiftning som vi hade i dessa avseenden på 80-talet. Arbetslösheten var då nere i ca 1,5 %. Jag har inte sett ett enda bevis för att den lagstiftning som ni nu vill behålla har gett ett enda nytt jobb. Det är helt andra faktorer som har spelat in.

Regeringen motiverade borttagandet av undantag från turordningslistor med att turordningssystemet innebar ett visst skydd mot arbetsgivarens godtycke vid arbetsbristuppsägningar, då domstolen normalt sett inte överprövade arbetsgivarens bedömning om att arbetsbrist förelåg. Man menade att detta innebar en viss balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen, men att denna balans rubbats genom undantagen från turordningslistan:¹⁷⁰

Anställningsskyddslagens regler kan på det sättet sägas innebära en viss balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen. Genom den regel som ger arbetsgivaren rätt att undanta två arbetstagare innan turordningen görs upp har emellertid denna balans rubbats, särskilt när det gäller de mindre företagen.

7.4 EU-anslutningen

Under 1990-talet anslöt sig Sverige först till EES-avtalet och sedan till EU, detta innebar ett stort lagstiftningsarbete för att harmonisera den svenska lagstiftning med unionens. De förändringar som rörde visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist var:¹⁷¹

- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Förändringar i LAS rörande företagsöverlåtelse, vilket innebar att anställningar som regel fortgick vid en företagsöverlåtelse.¹⁷²
- Arbetsgivares skyldighet att informera arbetstagare om arbetsvillkoren.¹⁷³
- Visstidsdirektivet.

1999 antogs visstidsdirektivet som syftade till att reglera visstidsanställningar och att träffa en balans mellan flexibel arbetstid och arbetstagares trygghet.¹⁷⁴

¹⁶⁸ Prop. 1994/95:76, s. 16f.

¹⁶⁹ Riksdagsprotokoll, 16/12 1994, s. 36, Sten Östlund.

¹⁷⁰ Prop. 1994/95:76, s. 18.

¹⁷¹ Ds 2002:56, s. 58f.

¹⁷² Glavå, 2011, s. 577; SFS 1994:1685; SFS 1996:1424.

¹⁷³ SFS 1996:1424.

¹⁷⁴ Pettersson, 2012, s. 160f.

Direktivet implementerades till stor del genom de förändringar som beskrivs nedan vid fri och allmän visstidsanställning.¹⁷⁵ Sverige fick dock kritik av Kommissionen för hur implementeringen gjorts, framför allt kritiserades Sverige för att det gick att stapla visstidsanställningar på varandra så att en person kunde vara visstidsanställd hur länge som helst, vilket ansågs strida mot direktivets förbud mot missbruk av visstidsanställningar.¹⁷⁶ Det dröjde till 2015 innan regeringen lade fram en proposition i frågan. Förslaget innebar att det inte bara var vikariat och allmän visstidsanställning som efter två års arbete under en femårsperiod övergick till en tillsvidareanställning, utan även när någon haft flera olika visstidsanställningar under två års tid.¹⁷⁷

Förutom dessa förändringar har EU-medlemskapet även inneburit en förändring i relationen mellan arbetsrätt och ekonomisk lagstiftning avseende exempelvis offentlig upphandling, fri rörlighet för varor och konkurrensregler.¹⁷⁸ Sveriges anslutning till EU kan beskrivas som ett steg i en internationalisering av svensk ekonomi, vilket inneburit en hårdare press på svenska företag och därmed också svenska arbetstagare.¹⁷⁹

7.5 Överenskommen visstidsanställning

Anställningsformen ”överenskommen visstidsanställning” tillkom i januari 1997.¹⁸⁰ Till skillnad från de sedan tidigare gällande visstidsanställningarna krävde överenskommen visstidsanställning inget särskilt skäl för att kunna tillämpas. Anställningsformen hade ett antal begränsningsregler kopplade till sig, bland annat kunde en arbetstagare vara anställd i anställningsformen maximalt 12 månader under tre år, samt varje arbetsgivare kunde ha maximalt fem personer åt gången anställda i anställningsformen. Överenskommen visstidsanställning motiverades som något sysselsättningsökande, och att man ville tillmötesgå utvecklingen med allt fler ”flexibla” anställningsformer.¹⁸¹ I samma lagändring genomfördes även en rad andra förändringar, de för uppsatsen mest centrala var:¹⁸²

- Uppsägningstid beräknades nu utifrån anställningens längd istället för utifrån arbetstagarens ålder.
- En tidsgräns på tre år under en femårsperiod infördes för vikariat, efter detta övergick anställningen till en tillsvidareanställning.
- Deltidsanställda som önskade fick företrädesrätt till anställningar med högre anställningsgrad.
- Tiden för företrädesrätt till återanställning kortades från 12 till 9 månader.

¹⁷⁵ Pettersson, 2012, s. 161f.

¹⁷⁶ Pettersson, 2012, s. 176ff.

¹⁷⁷ Prop. 2015/16:62; SFS 2016:248.

¹⁷⁸ DS 2002:56, s. 59.

¹⁷⁹ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s. 19.

¹⁸⁰ SFS 1996:1424.

¹⁸¹ Pettersson, 2012, s. 159.

¹⁸² Prop. 1996/97:16, s. 1f och 23.

Grunden för lagändringarna lades i 1995 års arbetsrättskommission, som fått i uppdrag att tillsammans med arbetsmarknadens parter söka lösningar för hur parterna själva avtalsvägen skulle utforma reglerna. ”Kommissionens mål var att åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt som

- främjar flexibilitet och produktivitetsutveckling i företagen och den offentliga sektorn,
- tillgodoser de anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet,
- främjar jämställdhet mellan könen, och
- främjar invandrarnas villkor på arbetsmarknaden.”¹⁸³

Kommissionen slutförde sitt arbete den 10 maj 1996 och menade att parterna närmat sig varandra påtagligt i åtskilliga väsentliga frågor. Trots detta hade den inte lyckats få parterna att enas om det slutgiltiga förslaget, vilket kommissionen lade fram ändå. Förslaget innehöll bland annat:¹⁸⁴

- Dåvarande regler om visstidsanställningar skulle huvudsakligen ersättas av överenskommen visstidsanställning på högst 12 mån.
- Uppsägningstid beräknades nu utifrån anställningens längd istället för utifrån arbetstagarens ålder.
- En tidsgräns på två år under en femårsperiod infördes för vikariat, efter detta skulle anställningen övergå till en tillsvidareanställning.
- Rätten för arbetsgivare att undanta två personer från turordningslistor återinförs. Undantaget skulle dock vara sakligt grundat och kunde prövas av AD.
- Deltidsanställda som önskar detta får företrädesrätt till anställningar med högre anställningsgrad.

Efter detta förband sig arbetsmarknadens parter att åter förhandla i arbetsrättsliga frågor, och regeringen tillsatte en medlargrupp. Då inte heller detta resulterade i något avtal tog regeringen fram en proposition.¹⁸⁵ Propositionen motiverades med att det inte var meningsfullt att ytterligare fördröja en nödvändig modernisering av anställningsskyddslagstiftningen. Man menade att svensk ekonomi och arbetsmarknad förändrats avsevärt sedan LAS hade införts. En allt mer internationell miljö för anställda och företag hade uppstått, inte minst på grund av EU:s fria rörlighet för kapital, personer, tjänster och varor. Man menade även att arbetssätt, organisation och teknik inom såväl företag som offentlig förvaltning förändrats under de 25 åren som gått sedan LAS infördes. Detta rörde bland annat fler anställningsformer så som tidsbegränsade anställningar, inhyrning och konsulttjänster.¹⁸⁶ Regeringen bedömde att utökade möjligheter till visstidsanställningar skulle stimulera arbetsgivarna till att anställa fler vid en konjunkturuppgång.¹⁸⁷ De rådande reglerna skulle förändras för att underlätta för framförallt småföretagen att ex-

¹⁸³ Prop. 1996/97:16, s. 17.

¹⁸⁴ Prop. 1996/97:16, s. 17f.

¹⁸⁵ Prop. 1996/97:16, s. 18f.

¹⁸⁶ Prop. 1996/97:16, s. 20.

¹⁸⁷ Prop. 1996/97:16, s. 22 och 32.

pandera, men förändringar skulle samtidigt ta hänsyn till arbetarnas trygghet.¹⁸⁸ Införandet av överenskommen visstidsanställning skulle enligt propositionen innebära att "[f]öretagen kan med vidgade möjligheter till tidsbegränsade anställningar enkelt anställa mer personal och sedan, när behovet inte längre finns, dra ned på personalstyrkan. En vidgad möjlighet till tidsbegränsade anställningar innebär en ökad flexibilitet för företagen."¹⁸⁹

Arbetsgivarparterna menade att förslagen var helt otillräckliga, och LO menade att flera av förslagen innebar allvarliga försämringar av anställningsskyddet. TCO var kritiska och SACO försiktigt positiva.¹⁹⁰ Regeringen menade att det inte borde komma ifråga att luckra upp kravet på saklig grund för uppsägning, då skyddet mot godtycke var av stor vikt för arbetstagarna.¹⁹¹ Regeringens motivering till förkortningen av företrädesrätten till återanställning är intressant:

Motivet bakom företrädesrättsreglerna är att arbetsgivaren inte skall kunna sätta trygghetsreglerna ur spel genom att säga upp på grund av arbetsbrist och därefter nyanställa personal. Vidare har det ansetts rättvist och rimligt att en arbetsgivare som har sagt upp arbetstagare i en nedåtgående konjunktur bör vara skyldig att anställa dessa arbetstagare ånyo om det blir aktuellt att inom en viss tid utöka personalstyrkan. [...] Regeringen anser att det nu finns anledning att förkorta den tidsgräns som gäller vad avser återanställningsrätten. Det finns en risk att den nuvarande tiden för företrädesrätt om ett år innebär att många arbetsgivare avvaktar alltför länge med nyanställningar.

Företrädesrätten tillkom enligt regeringen för att se till att arbetsgivare inte kunde kringgå LAS genom att med hänsyn till arbetsbrist kan säga upp vissa arbetstagare och sedan nyanställa andra. Regeringen menade dock att kringgåendet av reglerna, att vissa arbetsgivare väntar med att nyanställa just för att inte behöva återanställa de som sagts upp, innebär att allt för många arbetsgivare väntar för länge med att nyanställa och att reglerna därför behövde lättas upp.

7.6 Undantagens återkomst

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningslistor skulle återkomma.¹⁹² I april 1999 biföll en riksdagsmajoritet bestående av M, L, C, Kd och Mp en hemställan från Arbetsmarknadsutskottet om att uppdra åt regeringen att lägga fram en proposition innehållandes möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningslistor i företag med färre än tio anställda. Regeringen tog fram en departementspromemoria vilken lade två alternativa förslag. I det första var undantagen endast tillämpliga i företag med färre än tio anställda och i det andra var undantaget alltid tillämpligt. I båda förslagen

¹⁸⁸ Prop. 1996/97:16, s. 20.

¹⁸⁹ Prop. 1996/97:16, s. 32.

¹⁹⁰ Prop. 1996/97:16, s. 21f.

¹⁹¹ Prop. 1996/97:16, s. 24.

¹⁹² SFS 2000:763.

skulle beslutet kunna överprövas av domstol, vilket inte var möjligt i hemställen. Regeringen valde att lägga en proposition innehållande det senare alternativet. Arbetsmarknadsutskottet valde i sitt betänkande att istället bifalla en motion som innehöll undantag från turordningslistor i enlighet med sin ursprungliga hemställen, det vill säga två undantag per företag, endast för företag med färre än tio anställda och att beslutet inte skulle kunna överprövas av domstol. Den motion som bifölls motiverade att undantagen inte skulle kunna överprövas enligt följande:¹⁹³

Förslaget skulle innebära en generell prövningsmöjlighet som går utöver den som redan gäller med stöd av diskrimineringslagarna och annan skyddslagstiftning. Med en rätt till sådan allmän prövning finns risken att undantaget skulle kunna hänskjutas till långdragna och kostsamma domstolsprocesser där det lades på domstolen att avgöra vilka personer som är av sådan särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. I praktiken skulle undantaget därmed inte kunna användas av de små företagen.¹⁹⁴

Motionen menade att domstolar inte är lämpade att överpröva företagsekonomiska beslut, samt att möjligheten till domstolsprövning av detta skulle innebära att de små företagen inte skulle kunna använda sig av undantaget. Förändringen i stort motiverades av utskottet enligt följande:

Utskottet delar motionens uppfattning att de nuvarande turordningsreglerna inte skapar den nödvändiga balansen mellan särskilt de mindre företagens behov att tillgodose sin kunskapsförsörjning och de anställdas behov av anställningstrygghet.¹⁹⁵

Undantag i turordningslistorna för mindre företag skulle alltså skapa den nödvändiga balansen mellan de mindre företagen och arbetstagarna. Riksdagen antog under slutet av 2000 de av utskottet föreslagna ändringarna, återigen beslutat av delar av oppositionen bestående av M, L, C, Kd och Mp.¹⁹⁶

7.7 Fri och allmän visstidsanställning

I juli 2000 fick Arbetslivsinstitutet i uppdrag av regeringen att se över arbetsrätten så att den uppfyllde kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Detta resulterade i Ds 2002:56, som innehöll en genomgång av arbetsrättens utveckling, fördjupning av ett antal aspekter av arbetsrätten och ett rad förslag till lagändringar. Ds 2002:56 omsattes däremot inte i ett lagförslag direkt, utan det dröjde till 2006 innan regeringen mot bakgrund av Ds 2002:56 och den senare framlagda Ds 2005:15 tog fram en proposition på området.¹⁹⁷ Propositionen konstaterade inledningsvis att målet var att motverka att tidsbegränsade anställningar pågick under lång tid hos en och samma arbetsgivare, samt att antalet

¹⁹³ Prop. 1999/2000:144, s. 1 och 6; Ds 2000:6, s. 2; Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU8, s. 1; Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU4, s. 1 och 11.

¹⁹⁴ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU4, s. 9.

¹⁹⁵ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU4, s. 10.

¹⁹⁶ Riksdagen prot. 2000/01:9, 11 oktober, s. 113.

¹⁹⁷ Prop. 2005/06:185, s. 23.

tidsbegränsade anställningsformer skulle minska.¹⁹⁸ Vidare menade man att förslaget både stärkte den enskilde arbetstagarens ställning och arbetsgivarens möjligheter att planera arbetet på ett ändamålsenligt sätt. Dessutom ansåg man att det innebar förenklingar för båda parter. Regeringen menade även att det fanns en risk att förslagen försenade nyanställningar och uppsägningar och därmed dämpade strukturomvandlingar, men risken bedömdes som inte allt för stor.¹⁹⁹ De för uppsatsen relevanta aspekterna av förslaget var:²⁰⁰

- Regelverket kring visstidsanställningar gjordes om så att det endast fanns vikariat, anställning för arbetstagare över 67 år, provanställning och fri visstidsanställning.
- För att motarbeta stapling av visstidsanställningar kunde en arbetstagar under en femårsperiod vara anställd hos en arbetsgivare i en eller flera fria visstidsanställningar maximalt 14 månader under en femårsperiod, efter detta övergick anställningen till en tillsvidareanställning.
- Företrädesrätten gjordes enhetlig för samtliga visstidsanställningar.

Förändringen innebar att det inte längre gick att visstidsanställa någon med hänvisning till arbetets särskilda beskaffenhet längre än 14 månader. I propositionen poängterades dock att det genom kollektivavtal gick att avvika från lagens regler i denna fråga.²⁰¹

Lagförslaget antogs av riksdagen i maj 2006.²⁰² Samma års riksdagsval ledde emellertid till ett regeringsbyte, och den nytilträdde borgerliga regeringen tog fram en promemoria med lagförslag vilket gjorde ett antal justeringar i LAS jämfört med den antagna propositionen.²⁰³ Dessa justeringar omfattade:

- Istället för fri visstidsanställning infördes allmän visstidsanställning, vilken först efter två år hos samma arbetsgivare skulle övergå till en tillsvidareanställning (fri visstidsanställning skulle bara kunna vara i 14 månader). Inga särskilda krav ställdes för att få använda allmän visstidsanställning.
- Tiden efter vilken ett vikariat övergick till en tillsvidareanställning kortades till två år under en femårsperiod.
- Säsongsarbete återinfördes.

Regeringen motiverade att allmän visstidsanställning först efter två år skulle övergå till en tillsvidareanställning med att det underlättade för arbetsgivare, samt att det innebar en ökad trygghet för den anställde då en tidsbegränsad anställning normalt sett inte kunde avbrytas i förtid.²⁰⁴ Sammanfattningsvis menade regeringen att förslagen till övervägande del innebar en ökad flexibilitet för arbetsgivarna.²⁰⁵

¹⁹⁸ Prop. 2005/06:185, s. 39.

¹⁹⁹ Prop. 2005/06:185, s. 108.

²⁰⁰ Prop. 2005/06:185, s. 1f och 40.

²⁰¹ Prop. 2005/06:185, s. 45f.

²⁰² Prop. 2006/07:111, s. 18; SFS 2006:440.

²⁰³ Prop. 2006/07:111, s. 15.

²⁰⁴ Prop. 2006/07:111, s. 27.

²⁰⁵ Prop. 2006/07:111, s. 46; ändringen fick SFS-nummer 2007:389.

7.8 Januariavtalet

Att bilda en regering efter valet 2018 tog ovanligt lång tid, och slutade med en sakpolitisk överenskommelse mellan S, Mp, C och L kallad Januariavtalet. Avtalet består av 73 punkter och dess tjugonde punkt berör arbetsrätten. Punkten lyder:²⁰⁶

Arbetsrätten moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar.

Lagen om anställningsskydd ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. Utredningen som får i uppdrag att utarbeta denna lagändring ska vidare lägga förslag som, särskilt för mindre företag, innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls.

Utredningen ska föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga stärks. Utredningen ska också arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden för personal med olika anställningsvillkor.

Utredningen ska i dessa frågor och generellt särskilt beakta de små och medelstora företagens behov av flexibilitet och ska, utöver kontakter med arbetsmarknadens parter, ha kontakt med dessa företags organisationer. Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredningens förslag.

(Utredningen tillsätts april 2019. Förändringarna i LAS ska genomföras 2021).

Lagstiftningen ska alltså moderniseras i enlighet med dagens arbetsmarknad och upprätthålla en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter. Såväl flexibilitet för arbetsgivare som skydd mot godtyckliga uppsägningar ska säkerställas. Utökade undantag från turordningsreglerna ska införas.

En utredning tillsattes i april 2019 och fick i uppdrag att lägga fram lagförslag i linje med Januariavtalets skrivningar i frågan. Drygt ett år senare lades SOU 2020:30, som kom att kallas för Toijerutredningen, fram. De av utredningens huvudförslag som är relevanta för uppsatsen är:²⁰⁷

- Utökade undantag från turordningsreglerna.
 - o Företag ska få undanta maximalt fem arbetstagare oavsett hur många anställa företaget har. I nuläget får man maximalt undanta två arbetstagare, och bara på företag med högst tio anställda.

²⁰⁶ Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan S, C, L och MP. Hämtad 210223:

<https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>

²⁰⁷ SOU 2020:30, s. 23–28.

- Vid samma anställningstid för två arbetstagare ska arbetsgivaren få välja vem som ska ges företräde. I nuläget avgör ålder.
- Omplaceringsskyldigheten inskränks så att den anställde, för att omplacering ska komma ifråga, utan upplärning och utbildning ska ha kvalifikationer för det nya arbetet. I nuläget kan arbetsgivare behöva acceptera viss upplärningstid och vissa utbildningsinsatser.
- Skyldighet för arbetsgivare att erbjuda kompetensutveckling.
 - Arbetstagare som har minst sex månaders sammanlagd anställningstid får rätt till att i skälig utsträckning erbjudas kompetensutveckling inom ramen för anställningen.
 - Arbetsgivare som inte erbjudit kompetensutveckling ska, efter anställningens avslutande, kunna dömas till att utge skadestånd på högst tre månadslöner.
- Uppsägning enligt LAS ska inte kunna ogiltigförklaras hos arbetsgivare med högst 15 anställda. Om saklig grund saknas ska endast skadestånd utdömas.
- Anställning ska som utgångspunkt inte fortgå under en rättslig prövning av saklig grund.
- Stärkt företrädesrätt.
 - Företrädesrätten till återanställning ska inträda efter nio månaders visstidsanställning istället för efter dagens tolv månader.
 - Företrädesrätten för visstidsanställda ska gälla även under visstidsanställningen.
- Reglerna görs till stor del semidispositiva, på så sätt att avtal om avvikelser kan träffas på viss nivå.

7.8.1 Utredningens allmänna motivering

Som bakgrund och motivering till förslagen angavs att det sedan LAS ikraftträdande skett stora förändringar på svensk arbetsmarknad, som blivit allt mer dominerad av tjänstesektorn. Framförallt hade efterfrågan på högkvalitativ arbetskraft ökat, och det angavs även att en förändring i befolkningens sammansättning lett till ett ökat behov av arbetskraft inom vård och utbildning. Sammanfattningsvis hade behovet av viss kompetens ökat, och även arbetstagares förmåga att förändra och utveckla sin kompetens. Man menade att ett tidigare dominerande fördelningspolitiskt perspektiv sedan 1980-talet ersatts av en diskussion om anpassningar till förändringar i arbetslivet. Samtidigt hade arbetsmarknaden blivit rörligare, bland annat genom att anställningar varade kortare än tidigare, samt att olika former av visstidsanställningar ökat i omfattning.²⁰⁸ Detta menade man ställde ”[...]höga krav på en välfungerande arbetsmarknad som kan skapa bästa möjliga förutsättningar för ökad produktivitet och tillväxt.” Anställningsskyddet angavs vara en viktig del i en välfungerande arbetsmarknad genom att skapa förutsättningar för arbetsgivare att anpassa sin verksamhet samt genom att det kunde göra att arbetsgivare vågade anställa personer vars produktivitet var osäker. Dess primära roll

²⁰⁸ SOU 2020:30, s. 376f.

var dock enligt utredningen att skydda individer från godtyckliga uppsägningar. Utredningen angav att de senaste och kommande årens utveckling med krav på flexibilitet för arbetsgivare och rörlighet på arbetsmarknaden innebar att anställningsskyddet behövde förändras. Utredningen menade att fokus istället för på anställningsskydd borde ligga på trygghet på arbetsmarknaden, vilket allt mer innebar möjligheten att få ett nytt jobb vid en uppsägning. Därför såg man ett behov av kompetensutveckling, vilket skulle ses som ett gemensamt ansvar för arbetstagare, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och det allmänna. Sammanfattningsvis kan man säga att förslagen gjorde det lättare och billigare för arbetsgivare att säga upp personal, och att denna försvagade anställningstrygghet skulle vägas upp med insatser för att uppsagda arbetstagare lättare skulle få nya jobb. De skulle bli anställningsbara.²⁰⁹ Utredningen anförde att förslagen minskade företagets kostnader för att säga upp personal, och att detta innebar att nyanställningar blev en lägre ekonomisk risk. Detta skulle i sin tur leda till att fler som var oprövade på arbetsmarknaden skulle kunna få ett jobb.²¹⁰ Men följande underströks samtidigt:²¹¹

Förslagen förväntas alltså medföra att rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Det innebär att resurser snabbare kan flyttas mellan branscher och sektorer som drar ner, till verksamheter som expanderar. Dock förväntas inga tydliga effekter på nivån vad gäller sysselsättning och arbetslöshet, även om sammansättningen av arbetslösheten kan påverkas i viss grad.

Förslagen ansågs alltså innebära att rörligheten på arbetsmarknaden ökade och därmed kunde resurser, bland annat arbetskraft, flyttas snabbare mellan arbetsmarknadens områden. Förslagen väntades däremot inte ha någon tydlig effekt på arbetslöshetens nivå. Men utredningen menade att dess förslag på längre sikt kunde ha en positiv påverkan på samhällsekonomin, bl.a. ökad tillväxt och stärkt välfärd.²¹²

Att anställningstiden enligt förslaget tappade i betydelse som kriterium vid framtagande av turordningslistor angavs kunna uppfattas som något som ökade risken för att godtyckliga uppsägningar ökade. Att anställningstiden fortsatt spelade en stark roll angavs dock i kombination med att kravet på saklig grund kvarstod som något som vägde upp detta. Att det framöver skulle kunna bli ännu mer kostsamt att säga upp utan saklig grund ansågs också väga upp.²¹³ Här bör det noteras att utredningen inte i detta resonemang nämnde dels att undantagen från turordningslistor kraftigt utökades, samt att möjligheten att ogiltigförklara anställningar hos arbetsgivare med upp till femton anställda togs bort.

²⁰⁹ SOU 2020:30, s. 379f.

²¹⁰ SOU 2020:30, s. 29.

²¹¹ SOU 2020:30, s. 29.

²¹² SOU 2020:30, s. 31 och 579f.

²¹³ SOU 2020:30, s. 30.

7.8.2 Ytterligare undantag från turordningslistor

I utredningen gjordes en uttrycklig koppling mellan utökade undantag från turordningsreglerna och stärkt ansvar för arbetsgivaren att ordna kompetensutveckling för de anställda. Målet angavs ha varit att nå en balans mellan arbetsgivarens behov av flexibilitet och arbetstagarens behov av skydd i arbetsbristsituationer. Det skydd arbetstagarna tappar när undantagen ökar skulle återfås genom att deras kompetens och möjlighet att göra sig anställningsbar ökade.²¹⁴ Att bibehålla den balansen beskrevs dock som svårt.²¹⁵

7.8.3 Ingen lön under tvist och ogiltigförklaring

Förslagen om att anställningen som utgångspunkt inte skulle fortgå under en rättslig prövning och om att ogiltigförklaring av uppsägning i vissa fall skulle avskaffas, samtidigt som den rådande balansen mellan arbetsmarknadens parter bibehölls, beskrevs som motsägelsefulla:²¹⁶

Det är svårt, för att inte säga omöjligt, att undvika att en reglering som innebär lägre och mer förutsägbara kostnader för den ena parten i ett kortare perspektiv påverkar den andra partens ställning.

Utredningen menade dock att dess lösning innebar att den övergripande balansen mellan parterna inte påverkades mer än i ett inledande skede.²¹⁷ Samtidigt poängterade utredningen att eventuella kostnader vid en domstolsprocess påverkade parternas förliknings- eller tvisteförhandling vid tvist om uppsägning.²¹⁸ Att arbetsgivaren inte längre skulle behöva betala lön under tvisten nämndes som något som minskade incitamenten hos arbetsgivaren till att komma till en snabb förhandlingslösning med arbetstagersidan. Men man menade att en borttagen skyldighet att betala lön under tvisten vägdes upp av ett höjt skadestånd i det fall en domstol fann att arbetsgivaren saknat saklig grund för uppsägning, samtidigt som den borttagna skyldigheten att betala lön under tvisten innebar ett ökat incitament för arbetstagersidan att komma till en lösning.²¹⁹ Det bör noteras att utredningens förslag endast minskade kostnaderna för arbetsgivarsidan, och att det höjda skadeståndet i många fall sannolikt inte skulle överstiga den lön som i nuläget betalades ut under tvisten. Att inte få lön under uppsägningstiden innebar vidare enligt utredningen oundvikliga kostnader för arbetstagarna om företagens kostnader skulle kunna minskas. Något utredningen ansåg vara godtagbart då det stärkte småföretagen. Att samma sak även gällde för de större företagen ansågs balanseras upp genom att man interimistiskt skulle kunna yrka på att anställningen skulle bestå.²²⁰

²¹⁴ SOU 2020:30, s. 387f.

²¹⁵ SOU 2020:30, s. 388.

²¹⁶ SOU 2020:30, s. 390.

²¹⁷ SOU 2020:30, s. 390.

²¹⁸ SOU 2020:30, s. 503.

²¹⁹ SOU 2020:30, s. 506.

²²⁰ SOU 2020:30, s. 518.

7.8.4 Tillsvidare- respektive visstidsanställning

Ett annat delområde där utredningen föreslog förändringar var balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform, där utredningen syftade till att öka rörligheten in mot tillsvidareanställningar. Detta försökte man uppnå genom att stärka skyddet för visstidsanställda, minska kostnaderna för uppsägningar av tillsvidareanställningar och genom rätt till kompetensutveckling för de som varit anställda i minst sex månader. Det stärkta skyddet för visstidsanställningar menade man även kunde väga upp eventuella balansförändringar mellan arbetsmarknadens parter till följd av övriga förslag från utredningen.²²¹

7.8.5 Utredningens syn på balans mellan parterna

Utredningen innehöll några allmänna resonemang om maktförhållandet, eller balansen, mellan arbetsmarknadens parter. Ett exempel är följande citat om hur regler påverkar parternas kollektivavtalsförhandlingar.²²²

Lagbestämmelser på områden där kollektivavtal kan träffas med giltig verkan bildar ofta utgångspunkt för förhandlingar. Om tillämpningen av en lagbestämmelse innebär en nackdel för den ena parten kan den parten vilja avtala om en avvikande reglering och får då tillmötesgå något krav från motparten. Lagstiftningen i sig kan i sådana fall ha fått sin materiella utformning utifrån att den just ska bilda utgångspunkt för förhandlingar om kollektivavtalsinnehåll och vara drivande mot att kollektivavtal träffas.

Lagen anger alltså startpunkten för förhandlingarna och innebär att endera sidan får det största incitamentet att försöka nå en lösning genom kollektivavtal. Bland annat på så sätt kan lagstiftaren jämnna ut en antagen skillnad i styrkeförhållandet mellan parterna för att skapa den balans i förhandlingarna som lagstiftaren åsyftar.

Lagstiftningen utgör utgångspunkten för förhandlingar mellan parterna, och den part som gynnas av lagstiftningen kommer därigenom nå en fördel i parternas efterföljande förhandlingar.

Direktiven till Tojjerutredningen innebar att förslagen skulle upprätthålla en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter, och detta diskuterade utredningen. Det slogs fast att balansen utgick ifrån arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och därför avgjorde när arbetsbrist förelåg. Dock skulle arbetsgivaren inte ensam kunna avgöra vem som skulle sägas upp, utan detta

²²¹ SOU 2020:30, s. 391 och 530ff.

²²² SOU 2020:30, s. 395.

bestämdes utifrån skyddsreglerna i LAS, framför allt turordningsreglerna. Utredningen menade sig inte förändra dessa grundprinciper, men ansåg att förslagen kunde påverka parternas förhandlingar:²²³

Utredningens olika förslag kan förväntas påverka ingångsvärdena i parternas förhandlingar på olika sätt. Exempelvis förbättras arbetsgivares möjligheter att förfoga över vilka personer som får fortsatt anställning vid en arbetsbrist, och kostnaderna vid uppsägningar av personliga skäl blir lägre och mer förutsägbara i de fall en uppsägning bedöms vara sakligt grundad. Det här är förslag som bör stärka arbetsgivarnas position. Å andra sidan stärks arbetstagarnas position genom att kraven på arbetsgivarna vad gäller att erbjuda kompetensutveckling inom anställningen ökar. Detta oavsett anställningsform, utom de med mycket kort sammanlagd anställningstid (mindre än sex månader). Vidare innebär förslagen om företrädesrätt att ställningen för arbetstagare med en allmän viss-tidsanställning stärks.

Det är alltså på förhand svårt att bedöma vilka effekter som kommer dominera och därmed hur balansen mellan parterna sammantaget kommer att påverkas av förslagen. Utredningens övergripande och samlade bedömning av förslagen är att balansen sammantaget i stort upprätthålls.

Arbetsgivarnas position skulle stärkas genom att i högre grad avgöra vem som skulle få stanna kvar vid en arbetsbristsituation och genom att kostnaderna för uppsägning sänks. Samtidigt skulle arbetstagarna stärkas genom att kraven på kompetensutveckling infördes, samt att företrädesrätten utökas. Hur den sammanlagda effekten av förslagen skulle påverka balansen mellan parterna hade utredningen svårt att bedöma.

7.9 Partsöverenskommelse

Januariavtalet innehåller en formulering om att arbetsmarknadens parter kan komma till en överenskommelse om reformering av LAS, vilken i så fall ska utgöra grund för lagförslag istället för den av regeringen tillsatta utredningen. Svenskt Näringsliv, PTK (samverkansorganisationen för fackförbund som representerar privatanställda tjänstemän) och LO förhandlade om sådana förändringar, och i oktober 2020 enades PTK och Svenskt Näringsliv om ett förslag vilket emellertid LO inte ställde sig bakom. Därefter har IF Metall och Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) anslutit sig till avtalet.²²⁴

Avtalet består dels av ett förslag till nytt huvudavtal mellan parterna, och dels förslag på lagändringar, vilka behöver genomföras för att huvudavtalet ska

²²³ SOU 2020:30, s. 582f.

²²⁴ Överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd på den svenska arbetsmarknaden, s. 1. Hämtad 210310 från https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/historisk-uppgorelse-om-las-kommunal-och-if-metall-ansluter-till_1162718.html.

träda i kraft.²²⁵ Huvudavtalet omfattar en utökning av omställnings- och kompetensstödet vilken går längre än det som anges i Toijerutredningen.²²⁶ Vidare innehåller avtalet bestämmelser om regler vid uppsägningar. Den del som rör uppsägning på grund av arbetsbrist innehåller följande bestämmelser:²²⁷

- Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan undanta totalt fyra arbetstagare från turordningslistor.
- Arbetsgivare kan istället välja att undanta 15 % av de anställda berörs av en uppsägning innan lagturlista fastställs, detta får dock högst omfatta 10 % av de anställda vid berörd driftsenhet, per avtalsområde.

Den del av förslaget som innehåller förslag till lagändringar kallas för en principöverenskommelse, och innehåller följande förslag som är relevanta för uppsatsen:²²⁸

- LAS 7 § 1–2 st, det vill säga kravet på saklig grund och omplacerings-skyldigheten, görs dispositiv. Dispositiviteten gäller endast genom avtal på huvudorganisationsnivån.
- Saklig grund i LAS 7 § ändras till sakliga skäl.
- Undantagen från turordningsreglerna utökas till att arbetsgivare får undanta högst tre anställda, oavsett företagets storlek, per tremånadersperiod. Begränsningen gäller per kollektivavtalsområde.
- Anställning kvarstår inte längre som huvudregel vid tvist om uppsägning, och interimistiskt beslut kan inte (som enligt Toijerutredningens förslag) fattas om att den ska kvarstå under tvisten.
- Interimistiskt beslut kan inte längre fattas om att en avskedad arbetstagare ska kvarstå i tjänst under tvist om avsked.
- Omplacering till tjänst med lägre sysselsättningsgrad, så kallad hyvling, ska göras enligt turordningsregler.
- Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning, vilken övergår till tillsvidareanställning efter 12 månader under en femårsperiod.
- Utökat omställnings- och kompetensstöd jämfört med Toijerutredningen, även ett statligt finansierat studiestöd som ska ersätta 80 % av den minskade arbetsinkomsten.

Inför förhandlingarna tog parterna fram en gemensam utredning, i vilken de förslag som lades fram i den slutgiltiga överenskommelsen återfanns.²²⁹

²²⁵ §§ 1-2 i förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK, IF Metall och Kommunal. Det är tre protokoll med samma innebörd, fortsättningsvis hänvisas endast till protokollet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Hämtade 210310 från https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/historisk-uppgorelse-om-las-kommunal-och-if-metall-an-sluter-till_1162718.html.

²²⁶ Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, bilaga 1 till förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK. kap 2

²²⁷ Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, bilaga 1 till förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Kap 3.

²²⁸ Principöverenskommelse, bilaga 2 till förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK, s. 24–33.

²²⁹ Underlag inför fortsatta förhandlingar - Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning, 2020. Hämtad 210520, https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/rapport-fran-parterna-infor-for-handlingarna-om-anstallningsskydd_1005575.html

Att göra saklig grund-regeln dispositiv och att ändra den till sakliga skäl anges i utredningen som något som görs för att tillmötesgå arbetsgivarnas önskemål. Man menar att detta möjliggör förändringar som underlättar uppsägningar av personliga skäl.²³⁰ Då detta faller utanför uppsatsen kommer det inte beröras ytterligare, men man kan notera att det gynnar arbetsgivarna. Det är vidare intressant, med hänsyn till Glavås ovan presenterade kritik mot tolkningen av arbetsbrist och saklig grund, att arbetsbrist inte över huvud taget berörs i skrivningarna om LAS 7 § 1 st. Detta visar hur praxisen att inte göra en saklig grund-prövning vid arbetsbrist blivit helt rådande (se nedan under 7.10.1).

Överenskommelsen innebär en utökning i lagstiftningen av möjligheten till undantag från turordningsregler jämfört med de nu gällande reglerna, såväl i antal anställda (tre i förslaget jämfört med två i nuläget) som arbetsgivarens storlek (obegränsat av arbetsgivarens storlek i förslaget jämfört med endast för arbetsgivare med upp till tio anställda i nuläget). Däremot införs även en begränsningsregel såtillvida att arbetsgivare inte får utnyttja undantaget på samma kollektivavtalsområde igen på tre månader efter att det gjorts.²³¹ Trots denna begränsning utgör det en stor utökning av undantagen från turordningslistorna. Utöver detta införs ytterligare undantag från turordningslistorna i själva huvudavtalet.

Den överenskommelse parterna kommit till om att hyvling ska genomföras via turordningslistor är inte omnämnd i deras utredning, och kan inte sägas innebära ett förbud eller hinder mot hyvlingar.²³² Det kan snarare beskrivas som att man reglerar hur hyvlingar ska genomföras, på samma sätt som turordningslistor vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte hindrar uppsägningen utan reglerar vem som ska sägas upp.

Allmän visstidsanställning föreslås ersättas med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning (i utredningen kallad avtalad visstidsanställning). Den största skillnaden gentemot allmän visstidsanställning är att särskild visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning efter 12 månaders anställning under en femårsperiod, och allmän visstidsanställning omvandlas efter 24 månaders anställning under en femårsperiod.²³³ Detta gynnar arbetstagare som snabbare kan åtnjuta det högre anställningsskydd som tillsvidareanställningar ger.

²³⁰ *Underlag inför fortsatta förhandlingar - Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning*, s. 15-17; Principöverenskommelse mellan parterna, s. 24f.

²³¹ *Underlag inför fortsatta förhandlingar - Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning*, s. 23f; Principöverenskommelse mellan parterna, s. 25.

²³² Principöverenskommelse mellan parterna, s. 26f; *Underlag inför fortsatta förhandlingar - Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning*, s. 25f.

²³³ Principöverenskommelse mellan parterna, s. 27; *Underlag inför fortsatta förhandlingar - Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning*, s. 21f.

7.10 Förändrad rättspraxis

7.10.1 Praxis rörande saklig grund vid arbetsbrist

Sedan LAS tillkomst har inte reglerna om uppsägning vid arbetsbrist ändrats men den rättsliga praxisen är omfattande på området. Här ska jag teckna en bild över dess utveckling.

Sammanfattningsvis kan man säga att det under den första tiden efter LAS tillkomst var vanligare att Arbetsdomstolen faktiskt prövade huruvida saklig grund förelåg vid arbetsbrist, och att detta ändrades efter hand.²³⁴ Exempel på den tidiga tolkningen är AD 1976 nr 28, i vilken domstolen underkände att en uppsägning på grund av arbetsbrist skulle vara sakligt grundad. Detta trots att arbetsgivaren fanns ha haft för avsikt att avveckla sin verksamhet och faktiskt tagit färre uppdrag. Det faktum att arbetsgivaren haft i alla fall ett uppdrag under året, för vilket arbetsgivaren istället anställt andra personer tillfälligt för att utföra uppgifterna, talade för att en uppsägning på grund av arbetsbrist inte var sakligt grundad.²³⁵ Här prövas alltså arbetsgivarens utsaga om att arbetsbrist förelegat, och Arbetsdomstolen finner att den valda omorganiseringen (att säga upp arbetstagaren och låta tillfälligt anställda utföra uppgifterna istället) inte inneburit saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta styrks även av AD 1978 nr 57, i vilken ett stort antal personer anställda för att bygga kärnkraftverket Forsmark sades upp på grund av arbetsbrist. Domstolen kom fram till att arbetsbrist förelåg, men gjorde detta genom en prövning av det organisatoriska och ekonomiska läget för arbetsgivaren. Att Arbetsdomstolen kan, och bör, pröva hur en driftsförändring genomförs har visst stöd i propositionen till LAS, i vilken det anges att det naturligen måste krävas av arbetsgivaren att överväga alla möjligheter för att undvika uppsägning. Att dessa möjligheter endast skulle omfatta omplacering (vilket är den idag rådande tolkningen) anges varken i lagtext eller förarbeten. Denna ordning var dock kortlivad. Under åren därefter började den tolkning som sedan blev praxis att etableras i Arbetsdomstolen, vilken i allt mindre grad prövade om arbetsbrist faktiskt förelegat. Man kan säga att Arbetsdomstolen efter hand i allt högre grad betraktade en uppsägningsgrunds hänförlighet till företagets verksamhet eller organisation som ett avgörande av frågan om saklig grund förelegat. Alltså att företags påstående om arbetsbrist inte överprövades.²³⁶ Denna praxis kan sägas ha blivit helt etablerad vid tiden för AD 1993 nr 101, i vilken Arbetsdomstolen slog fast följande:²³⁷

Anställningsskyddslagen bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra sådana verksamhetsförändringar som nyss nämnts samt av sådana åtgärders återverkningar på behovet av arbetskraft som är avgörande för huruvida arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening skall anses

²³⁴ Glavå, 1999, s. 265.

²³⁵ Glavå, 1999, s. 332–334; AD 1976 nr 28.

²³⁶ Glavå, 1999, s. 341 och 477ff.

²³⁷ Glavå, 1999, s. 433–456; AD 1993 nr 101.

föreligga. Detta innebär bl.a. att en domstol inte kan gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i att genomföra en förändring av arbetsgivarens verksamhet eller att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren funnit lämpligt (se prop. 1973:129 s. 123, jfr prop. 1981/82:71 s. 65).

Här slår Arbetsdomstolen alltså inte bara fast att företagen själva bestämmer när de anser att arbetsbrist föreligger, utan även att domstolen inte har rätt att överpröva hur företagen hanterar denna arbetsbrist. Detta styrks även av AD 1993 nr 61, det så kallade Thorn-fallet. När detta citat läses i jämförelse med AD 1976 nr 28 blir förändringen påtaglig. Verksamhetsförändringen behöver dock grundas på en verklig bedömning av exempelvis företagets ekonomiska läge. Om en sådan är gjord kan inte bedömningen överprövas, vilket slogs fast av AD 1984 nr 26:

Till det nu sagda bör emellertid göras en reservation. Anställningsskyddslagen bygger på att arbetsgivaren i görligaste mån skall försöka undvika friställningar. Därav följer att man inom rättstillämpningen måste ställa det kravet på arbetsgivaren att han inte tar lätt på uppsägningsfrågan utan verkligen gör en noggrann och seriös bedömning av t ex företagets ekonomiska läge. Har han väl gjort det, kan emellertid i princip inte bedömningen ifrågasättas av domstol vid prövning av om saklig grund föreligger.

I samma rättsfall diskuterar Arbetsdomstolen möjligheten att pröva företagsekonomiska avvägningar, och kommer till en liknande slutsats som i AD 1993 nr 101:

Detta innebär bl a att domstolen inte kan gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk synpunkt i att överhuvudtaget genomföra en driftsförändring eller att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren har kommit fram till (jfr AD 1980 nr 133).

Här är det intressant att jämföra med det rättsfall som Arbetsdomstolen hänvisar till, AD 1980 nr 133, som bara nämner att domstolen inte i allmänhet kan ifrågasätta det första, ”det berättigade från företagsekonomisk synpunkt i att överhuvudtaget genomföra en driftsförändring”, inte det andra, ”att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren har kommit fram till.” Att Arbetsdomstolen inte kan ifrågasätta hur en driftsförändring genomförs stöds alltså inte i det rättsfall Arbetsdomstolen stödjer sin argumentation på. Vidare går det emot vad som slagits fast i bland annat AD 1976 nr 28.

Den nya praxisen bekräftas även i förarbetet till den så kallade återställaren som den nytillträdde socialdemokratiska regeringen drev igenom kort efter att den tillträtt hösten 1994.²³⁸

Anställningsskyddslagen innehåller regler om saklig grund för uppsägning. Vid uppsägning av en arbetstagare av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen innebär reglerna ett skydd mot obefogade uppsägningar. Arbetsgivarens skäl för uppsägningen

²³⁸ Glavå, 1999, s. 471ff; Prop. 1994/95:76, s. 18.

kan prövas i domstol, och det är arbetsgivarens sak att visa att det finns tillräckliga skäl för åtgärden. Vid en situation då arbetsgivaren vill säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist är förhållandet däremot ett annat. Arbetsgivaren bestämmer ensam om det föreligger arbetsbrist i företaget. Det ställningstagandet kan normalt inte överprövas av domstol.

Uppsägningar av personliga skäl kan prövas i domstol och arbetsgivaren måste styrka grunden för uppsägningen, men detta förhållande gäller som utgångspunkt inte vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Detta kan ställas emot de ovan redogjorda motiven till förändringarna i LAS 1982, i vilka det bland annat framgick att arbetsgivaren skulle överväga alla möjligheter att genomföra förändringar utan uppsägningar.

Då arbetsbristuppsägningar måste grundas på en reell bedömning får uppsägningar inte göras ”för säkerhets skull”, detta hindrar arbetsgivare från att såväl säga upp fler än nödvändigt som från att säga upp för tidigt.²³⁹

Den utveckling som skett kan sammanfattas som att Arbetsdomstolen stegvis avskaffat sin egen rätt att bedöma om saklig grund för uppsägning förelegat vid arbetsbrist. Detta har grundats på en tolkning arbetsgivarprerogativens roll i förarbetena. Detta har inte gjorts på grund av förändrad lagstiftning, utan genom förändrad tolkning av den befintliga lagstiftningen. Det går att argumentera för att detta är den tolkning som borde ha gällt hela tiden, och det går att argumentera för att den äldre tolkningen är rätt. Jag anser att förarbetena och lagen själv är tydlig. Mer om varför och vad det innebär senare.

7.10.2 Praxis rörande omplaceringsskyldigheten

Likt reglerna för uppsägning vid arbetsbrist har reglerna för omplacering inte ändrats sedan LAS ikraftträdande, men en betydande utveckling har skett genom rättspraxis. Här berör jag endast omplaceringar som görs i enlighet med 7 § 2 st LAS, den så kallade omplaceringsskyldigheten vilken stadgar att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren annat arbete. Detta ska skiljas från omplaceringsrätten, vilket är arbetsgivarens rätt att som en del av sin arbetsledningsrätt omplacera en arbetstagare till annat arbete.

Arbetstagaren har vid en omplacering i enlighet med LAS 7 § 2 st ingen rätt att ha kvar samma befattning, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är snarare främst till för att skydda arbetstagaren från uppsägning.²⁴⁰ Vidare slogs det i AD 1996 nr 144 fast att arbetstagare inte har någon absolut rätt till omplacering till en likvärdig anställning ens om en sådan finns tillgänglig, samt att det inte finns någon senioritetsprincip som styr ordningen i vilken ompla-

²³⁹ DS 2002:56, s. 148; AD 1993 nr 214; AD 1996 nr 48; AD 1984 nr 19.

²⁴⁰ AD 1978 nr 161; AD 1996 nr 144; AD 1997 nr 121.

ceringserbjudanden ska göras. I linje med detta kan ett skäligt omplacerings-erbjudande innebära lägre arbetstidsmätt²⁴¹, längre avstånd till arbetet²⁴² och lägre lön.²⁴³ Detta utvecklades genom AD 2009 nr 50, i vilken Arbetsdomstolen etablerade ordningen att arbetsgivare ska genomföra omplaceringar innan turordningslista ska fastställas, och att arbetsgivaren vid omplaceringen är fri att utifrån arbetsledningsrätten erbjuda arbetstagarna omplacering utan att behöva beakta någon turordning. Numhauser-Henning och Rönmar beskriver i en artikel hur detta leder till att arbetsgivaren i praktiken kan kringgå turordningsreglerna.²⁴⁴

Strängt taget borde det sagda också innebära, att om arbetsgivaren – även i ett senare/relativt sent skede – erbjuder två lediga anställningar på en annan plats i organisationen till två arbetstagare som står sämst till på en tilltänkt turordningslista, så skulle alltså arbetsgivaren sedan kunna säga upp den som enligt turordningslistan skulle sägas upp först i tredje hand (och alltså hade företräde enligt densamma) utan att detta stod i strid med anställningsskyddslagen.

Eftersom arbetsgivaren kan omplacera vilken arbetstagare den vill kan den på detta sätt se till att de som står längst ned på turordningslistan men som arbetsgivaren vill ha kvar erbjuds omplacering, för att sedan fastställa en turordningslista som de av detta skäl inte ingår i. Detta får sedan vidare följer för anställningsskyddet.²⁴⁵

Slutsatsen är, att arbetsgivarprerogativen är starkare än man i allmänhet föreställt sig sedan anställningsskyddslagens tillkomst och skyddet mot "godtyckliga" uppsägningar mindre. Slutsatsen är ju, att en arbetstagare, så snart arbetsgivaren identifierat en "arbetsbristsituation", har anledning att acceptera omplaceringserbjudanden "ut ur det blå" och att ett avböjande av ett skäligt sådant erbjudande leder till att man går miste om anställningsskyddet (i form av en viss turordning och sin plats i turordningen). Detta innebär att anställningsskyddet och turordningsreglerna underordnas verksamhets- och arbetsledningsrätten så länge inga faktiska friställningar kommer till stånd. Detta begränsar också den enskilda arbetstagarens anställningsskydd på ett sätt som står i hjärt kontrast med turordningsreglerna som idé och även med uppfattningen om 7 § 2 st. anställningsskyddslagen som ett "extra skydd för anställningen". Det underminerar också anställningsskyddets funktion som ett skydd mot godtyckliga uppsägningar. Därmed har reglerna getts en tolkning som kan sägas komma i konflikt med syftet hos flera grundläggande bestämmelser. [...] Arbetsdomstolens tolkning av anställningsskyddet i arbetsbristsituationer som begränsat till ett skydd mot friställning – och inte för befattning – kan samtidigt också sägas vara ett tydligt uttryck för flexicurity och ligger helt i linje med tankarna om anställningsbarhet som den framtida kärnan i anställningsskyddet.

²⁴¹ AD 2012 nr 69.

²⁴² AD 2009 nr 50.

²⁴³ AD 1982 nr 60.

²⁴⁴ Numhauser-Henning & Rönmar, Det flexibla svenska anställningsskyddet. *Juridisk tidskrift*, 2010–11 Nr 2, s. 391 f.

²⁴⁵ Numhauser-Henning & Rönmar, 2010, s. 408f.

Arbetsgivarprerogativen begränsar här genom sin strukturellt fundamentala position anställningsskyddet. Omplaceringsskyldigheten, som skulle vara ett extra skydd för arbetstagaren blir på detta sätt något som kan försämra arbetstagarens anställningsskydd, vilket innebär att tolkningen av lagstiftningen bryter mot lagstiftningens eget syfte. Denna förändring ligger i linje med förstärkt fokus på flexicurity. Arbetsgivares omplaceringsskyldighet har alltså redan från börjat avsett den anställdes anställning som sådan, inte dess befattning. Men det skydd omplaceringsskyldigheten faktiskt inneburit har stegvis minskat genom åren.

7.10.3 Praxis rörande vikariat och arbetets särskilda beskaffenhet

Arbetsdomstolen har sedan LAS ikraftträdande förändrat och utvecklat sin praxis avseende vikariat och gällande visstidsanställningar som baseras på arbetets särskilda beskaffenhet. Bedömningen av vad som utgör ett giltigt vikariat har exempelvis förändrats över tid. Arbetsdomstolen slog 1976 fast att det inte bara krävs att arbetstagaren upplyses om att den ska vara vikarie och om den tid det ska vara, själva anställningsavtalet behöver uttryckligen ange att det är ett vikariat och för vem.²⁴⁶

Någon gång kan omständigheterna vara sådana, att det för arbetstagaren själv är utan större betydelse att känna till vem han vikarierar för. Om det i ett sådant fall dessutom är så att arbetsgivaren inte behöver misstänkas för att söka kringgå anställningsskyddslagens regler om tillsvidareanställning, kan det synas onödigt formellt att kräva att vikariens anställning för att godtas som ett vikariat måste knytas till den frånvarandes anställning på sätt nyss angivits. Enligt arbetsdomstolens mening ligger det dock ett betydande värde i att konsekvent upprätthålla entydiga och klara regler för vikariatet som anställningsform. Härigenom främjas en enhetlig och korrekt tillämpning av reglerna och underlättas för arbetstagsarsidan att kontrollera att vikariatsanställning inte användes på felaktigt sätt.

Även om det inte alltid egentligen behövs menar Arbetsdomstolen alltså att det ligger ett betydande värde i att upprätthålla formaliakraven, då det främjar en korrekt tillämpning av reglerna. Formaliakraven lättades dock kort därefter genom AD 1978 nr 17 och AD 1977 nr 186,²⁴⁷ vilka fortfarande underströk att formaliakraven gällde som utgångspunkt, och baserade sin bedömning om avsteg från formaliakraven på utförliga bedömningar av verksamheten och anställningarnas faktiska förhållanden. Efter detta mildrades kraven på vikariatets koppling till ordinarie arbetstgares frånvaro. Arbetsdomstolen menade att det istället för en strikt koppling till frånvaron räcker att vikariaten speglar den verkliga personalsituationen, och att de skäl vikariaten vilar på inte får framstå som en efterhandskonstruktion.²⁴⁸ Rättsfallen nämner inte ar-

²⁴⁶ DS 2002:56, s. 223; AD 1976 nr 23.

²⁴⁷ DS 2002:56, s. 223, som dock verkar hänvisa till fel rättsfall (där hänvisas till AD 1978 nr 176 istället för AD 1978 nr 17).

²⁴⁸ DS 2002:56, s. 223; AD 1985 nr 130; AD 2002 nr 3.

betsgivarprerogativen uttryckligen, men har den som en utgångspunkt. Resonemanget är att arbetsgivaren ska få ordna sitt företag som denne vill, och avbrott från denna huvudregel ska ha tydligt stöd i lagstiftningen. Arbetsdomstolen lättar därför på kraven då den inte finner vad man anser vara tillräckligt tydligt stöd.

Avseende på varandra följande vikariat, så kallade rullande vikariat, har Arbetsdomstolens praxis utvecklats efter hand. De första åren efter LAS ikraftträdande upprätthöll Arbetsdomstolen i linje med ovan nämnda domar en strikt syn på rullande vikariats koppling till frånvarande arbetskraft för att på så sätt dra en skarp linje gentemot vad man kallade att utnyttja någon som en permanent arbetskraftsreserv:²⁴⁹

Fall av upprepade vikariat blir principiellt att betrakta som ett otillåtet kringgående av anställningsskyddslagens bestämmelser om tillsvidareanställning, om arbetsgivaren bort göra den bedömningen på förhand att utrymme förelegat för tillsvidareanställning.

Mot detta synsätt kan AD 1984 nr 66 ställas, i vilket domstolen företog en utförlig argumentation för vad den själv måste ansett vara en kursändring. Kursändringen kan kortfattat beskrivas som att tillsvidarepresumtionen fick ge vika för arbetsgivarens rätt att fatta de beslut arbetsgivaren fann nödvändiga. Den grundläggande motiveringen var att användandet av vikariat inte begränsats i LAS samt företagsledningsrättens principiella position i lagstiftningen och dess förarbeten:

I anställningsskyddslagens förarbeten finns grundsatsen uttryckt som direkt talar emot en ordning som innebär att arbetsgivaren skulle antas vara rättsligt förpliktad att tillgodose det stadigvarande behovet av arbetskraft i sin verksamhet med tillsvidareanställd personal. En sådan skyldighet skulle nämligen såsom redan påpekats i det föregående innebära att arbetsgivaren måste inrätta en personalreserv för att tillgodose det stadigvarande behovet av vikarier. Lagstiftningen skulle därmed framtvunga en viss personalorganisation. Det framgår emellertid av lagstiftningens förarbeten att det konsekvent är förbehållet arbetsgivaren att i sista hand själv fatta beslut om hur företaget skall organiseras. En tillämpning av en regel med den nu ifrågasatta innebörden skulle även i övrigt föra in på företagsekonomiska bedömningar som hittills hållits utanför området för den rättsliga prövningen.

Vad som nu har anförts betyder att arbetsdomstolen har den uppfattningen att vikariatet inte kan betraktas som en otillåten anställningsform enligt anställningsskyddslagen enbart av det skälet att arbetsgivaren måste antas ha ett stadigvarande behov av personal och därför har kunnat utan större olägenhet tillsvidareanställa den vikarierande arbetstagaren. För att ett vikariat skall kunna betraktas som lagstridigt måste i princip kunna konstateras att vikariatet inte är äkta genom att arbetsgivaren på något sätt sökt kringgå lagens regler.

²⁴⁹ DS 2002:56, s. 223; AD 1978 nr 17.

När det gäller den tidigare begränsningen i LAS att endast tillåta tidsbegränsade anställningar när det krävdes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet skedde över tid en betydande förskjutning i praxis.²⁵⁰ Inledningsvis baserades avgörandena på bedömningar av verksamheter, anställningar och arbetsuppgifter vilka prövades relativt närgånget. Detta gällde även efter den nyare LAS tillkomst 1982, i vilken "arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet" ersattes med "arbetets särskilda beskaffenhet". Ett exempel på detta är AD 1984 nr 77. Rättsläget förklarades utförligt i AD 1979 nr 148:

När det gäller 5 § andra stycket lagen om anställningsskydd har arbetsdomstolen uttalat att en begränsning av anställningstiden kan anses föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet endast om arbetsuppgifterna till sin natur är på något sätt tidsbegränsade. Arbetsdomstolen har följaktligen menat att de uppgifter som arbetsgivaren vill lösa genom att visstidsanställa arbetstagare skall komma att utföras under en på förhand fastställbar tidsrymd (se AD 1975 nr 84 och AD 1976 nr 88).

Dessa uttalanden från domstolens sida - främst i domen AD 1975 nr 84 - synes ha gjorts med anspråk på att vara allmängiltiga, något som för övrigt ansluter väl till uppbyggnaden av lagtexten. Om man trots detta skulle räkna med möjligheten av att det kan finnas undantag från den av domstolen angivna regeln så måste det under alla omständigheter i så fall vara fråga mycket särpräglade situationer.

Denna hållning ändrades dock, vilket AD 2000 nr 51 är ett exempel på.²⁵¹ En lärare hade visstidsanställts för att hålla i ett antal kurser under en termin, och hennes fackförbund menade att hon likt flera andra lärare på arbetsplatsen borde ha tillsvidareanställts istället. Arbetsdomstolen menade att ändringen av LAS 1982 inneburit en förändring jämfört med den ursprungliga lagen, och att det faktum att arbetsgivaren vid anställningstillfället inte med säkerhet visste om de skulle ha behov av lärarens kompetenser längre än anställningsavtalet talade för att det fanns fog för visstidsanställning.

Rättsfallet är intressant då verksamhetens karaktär var att erbjuda olika former av utbildningar som skiftade baserat på efterfrågan. Hur den ifrågavarande lärarens arbete skilde sig från tillsvidareanställda lärares motiverades inte. Arbetets särskilda beskaffenhet definierades alltså utifrån en generell syn på anställningar, inte utifrån verksamhetens övriga anställda.

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen stegvis förändrat tolkningen av reglerna för visstidsanställningar. Detta gäller bedömningen av vad som är ett giltigt vikariat, rullande vikariat och vad som utgjorde arbetets/arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Dessa förändringar har samtliga gått i en för arbetsgivarna mer tillåtande, eller flexibel, riktning. När det gäller giltigheten för vikariat har det följt samma mönster som det för bedömningen av saklig grund, de första åren efter LAS ikraftträdande upprätthålls en strikt linje, men

²⁵⁰ DS 2002:56, s. 224.

²⁵¹ DS 2002:56, s. 224f.

relativt snabbt börjar Arbetsdomstolen steg för steg mjuka upp sin strikta hållning. För rullande vikariat tog det lite längre tid, det var först på mitten av 1980-talet som praxisen började förändras. Bedömningen av arbetets/arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet vid en visstidsanställning skiftade ännu senare, först vid millennieskiftet. Omtolkningarna av reglerna för vikariat har skett med arbetsgivarprerogativen som motiverande fond. I det första fallet genom en förgivettagen utgångspunkt och i det andra fallet genom en hänvisning till propositionen. Gällande arbetet och arbetsuppgifternas beskaffenhet uttrycks ingen koppling till arbetsgivarprerogativen, men dess effekt är onekligen att arbetsgivarens handlingsutrymme breddas.

7.10.4 Praxis rörande behovsanställningar

Sedan 1990 har andelen tillfälligt anställda ökat kraftigt, och bland de tillfälligt anställda har andelen behovsanställda ökat, framför allt sedan 2004.²⁵² Behovsanställningar, eller intermittenta anställningar (jag använder begreppet synonymt) som de också kallas, är en slags anställningsform som inte definieras eller anges i lagstiftning, och vars innebörd är något oklar.²⁵³ Det står dock klart att det inte rent formellt är en anställningsform då det inte omnämns i LAS. Jag kommer dock beskriva det som en anställningsform då det i praktiken har accepterats som en sådan i rättspraxis.²⁵⁴ Även om behovsanställningar inte regleras direkt i LAS så nämns de i dess förarbeten, men då i anknytning till permitteringslön och framför allt kopplat till vissa branscher.²⁵⁵

Först bör det nämnas att Arbetsdomstolens praxis rörande behovsanställningar inte följt en helt konsekvent linje, bedömningen får sägas ha varierat. Trots detta kan ett generellt mönster sägas gälla.²⁵⁶ De första åren efter LAS ikraftträdande rådde en tämligen strikt tolkning i Arbetsdomstolens tolkning om avtal om en behovsanställning slutits eller inte.²⁵⁷ Detta kan exemplifieras med AD 1976 nr 122, i vilken en stenarbetare utfört arbeten på olika platser åt en arbetsgivare. Det var otvistigt att arbetsgivaren inför att varje arbete skulle sluta kontaktade arbetstagaren för att fråga om denne ville ha ett nytt jobb, varpå lön diskuterades. Vidare var det inom byggbranschen vid denna tid vanligt med så kallade objektsanställningar, vilket kan sägas vara en slags behovsanställning. Trots detta menade Arbetsdomstolen att anställningen var en tillsvidareanställning då arbetsgivaren inte vid det ursprungliga avtalets ingående tydligt klargjort att det inte var fråga om en tillsvidareanställning. Det lades alltså stor vikt vid vad som avtalats vid anställningen, och Arbetsdomstolen var mycket mån om att värna tillsvidarepresumtionen.²⁵⁸ Denna

²⁵² Alfonsson, 2020, s. 145ff.

²⁵³ Pettersson, 2014, s. 317 ff; Henning, 1984, s. 214; SOU 2019:5, s. 178.

²⁵⁴ AD 2020 nr 46 (Tornväktarna), AD 2019 nr 8.

²⁵⁵ Prop. 1973:129, s. 153 och 258.

²⁵⁶ Pettersson Hanna, Arbetsdomstolen och Behovsanställningarna. I *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.), 317–331. Iustus, Uppsala, 2014, s. 318f.

²⁵⁷ Pettersson, 2014, s. 319f.

²⁵⁸ Pettersson, 2014, s. 320, som även nämner AD 1975 nr 51.

linje låg fast i AD 1996 nr 7 i vilken en stängselarbetare ansågs vara tillsvidareanställd trots att han under långa perioder inte arbetat för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen menade att arbetstagarens tidigare passivitet inför att stå utan arbete under perioder inte kunde tolkas som ett medgivande till behovsanställning:

Helt allmänt finns det knappast något utrymme för att i en arbetstagares passivitet intolka konkludenta godkännanden eller medgivanden till avtal som innebär en inskränkning i det skydd som lag eller kollektivavtal ger den anställde. Det har inte kommit fram att Juhani Lahtela före sin kontakt med facket hade klart för sig att han kunde framställa erinringar mot det sätt på vilket bolaget hanterade hans anställningsförhållande.

Hanna Pettersson visar i en granskning av Arbetsdomstolens rättsliga praxis avseende behovsanställningar att bedömningen om huruvida en arbetstagare haft rätt att tacka nej till erbjudet arbete eller inte har fått allt större i vikt i bedömningen om en arbetstagare har haft en behovs- eller tillsvidareanställning.²⁵⁹ I de tidiga fallen anses rätten att tacka nej till arbete vara en faktor som talar för behovsanställning, men inte en ensamt avgörande sådan. Detta börjar dock ändras redan under det tidiga 1980-talet.²⁶⁰ AD 2008 nr 81 får sägas ha understrukt denna utveckling, och utgjorde samtidigt en fortsättning på denna linje.²⁶¹ I domskälen betonades det att möjligheten att säga nej var av särskild betydelse, vad som sagts eller avtalats vid anställningens ingående var inget som domstolen tog hänsyn till.²⁶² Vidare tolkades det faktum att arbetstagaren arbetat hos arbetsgivaren av och till under 23 år som ett medgivande för behovsanställning. Detta tycks bryta med den linje Arbetsdomstolen slog fast i ovan citerade AD 1996 nr 7.²⁶³ Det bör dessutom tilläggas att AD 2008 nr 81 är en utveckling av praxisen såtillvida att målet, till skillnad från de äldre, inte handlar om tolkning av kollektivavtal med speciella skrivelser om visstidsanställningar. Genom AD 2008 nr 81 öppnas alltså den mer tillåtande praxisen för behovsanställningar till hela arbetsmarknaden.

Efter Petterssons granskning har emellertid några domar i denna fråga tillkommit. De, bland annat AD 2017 nr 50 och AD 2019 nr 8, ligger i linje med vad som slogs fast i AD 2008 nr 8. En dom som utvecklar denna linje är AD 2020 nr 46, i vilken så kallade tornväktare anställdes av Ystad kommun för att varje kväll blåsa i en lur för att meddela att det inte brann i staden. Domskälen innehåller en grundlig genomgång av tidigare rättsfall, och följer dem såtillvida att frågan om arbetstagaren haft eller inte haft rätt att tacka nej till arbete tas i beaktning och spelar en avgörande roll. Det som är nytt får sägas vara domstolens slutsats att då överenskommelsen om lön och arbetsvillkor som arbetstagaren träffat med arbetsgivaren inte var begränsad i tiden så skulle den betraktas som tills vidare. Detta, tillsammans med att arbetstagaren i fråga

²⁵⁹ Pettersson, 2014, s. 329.

²⁶⁰ Pettersson, 2014, s. 322ff som nämner AD 1984 nr 120 och AD 1981 nr 122, vilka i för sig berör arbetare omfattade av kollektivavtal med speciella regler om visstidsanställningar.

²⁶¹ Pettersson, 2014, s. 326.

²⁶² Detta stöds även av AD 2012 nr 44.

²⁶³ Pettersson, 2014 nr 327.

inte hade rätt att tacka nej till jobb, ledde Arbetsdomstolen till slutsatsen att arbetstagaren varit anställd tills vidare.

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen parallellt med en ökning av andelen behovsanställda, lättat på tillsvidarepresumtionen för att istället granska hur anställningsrelationen fungerat, vilket allt mer har berott på huruvida arbetstagaren haft eller inte haft rätt att tacka nej till arbete. Det bör dock poängteras att denna bedömning tagit fasta på den formella rätten att tacka nej. Huruvida arbetstagaren i praktiken haft någon möjlighet att tacka nej har inte bedömts. Att denna rätt att tacka nej tämligen ofta framstår som fiktiv för arbetstagaren har understrukits bland annat i SOU 2019:5.²⁶⁴

²⁶⁴ SOU 2019:5, s. 290.

8 DEN FLEXIBLA ACKUMULATIONSREGIMEN

Den flexibla ackumulationsregimen²⁶⁵ efterträdde stegvis den fordistiska. De två verkade båda inom det kapitalistiska produktionssättet och har således en lång rad likheter, men ett antal avgörande skillnader gjorde att man kan tala om två olika ackumulationsregimer.²⁶⁶

1. Den flexibla ackumulationsregimen präglas, vilket namnet antyder, av ett tydligt ideologiskt fokus på flexibilitet. Denna flexibilitet avser såväl kapitalets rörlighet som flexibilitet på arbetsmarknaden och flexibilitet i konsumtionen.²⁶⁷
2. Den ökade flexibiliteten har i kombination med höjd arbetslöshet och försvagade fackförbund ökat arbetsgivarnas makt över arbetstägarna.²⁶⁸
3. Den ökade rörligheten och avregleringen av finanssektorn har dels lett till att finanssektorn stärkts på staternas bekostnad,²⁶⁹ men även till att konkurrensen mellan företag hårdnat.²⁷⁰
4. Produktionsregimen har förändrats. Massproduktion av ett fåtal varor, som inte årligen förnyas har till stor del ersatts av just in time-produktion av mindre upplagor som ständigt förnyas.²⁷¹
5. Utbytesregimen har förändrats såtillvida att efterfrågan på en större variation och snabbare förnyelse av varor tilltagit. Även omsättningstiden för varor har minskat kraftigt.²⁷²

Produktionsregimen har förändrats på så sätt att varor istället för att tillverkas inom ett och samma företag och på ett fåtal platser nu istället produceras i en tät kedja av underleverantörer inte sällan med stort geografiskt avstånd mellan varandra.²⁷³ Andelen sysselsatta i servicesektorn har kraftigt ökat på bekostnad av industrin. Den fordistiska ackumulationsregimen bars till stor del upp av en stark och växande välfärdssektor, den flexibla ackumulationsregimen omfattar istället en avsevärt mindre välfärd, vilken i Sverige har genomgått kontinuerliga nedskärningar och privatiseringar sedan 1990-talskrisen.²⁷⁴

Den ökade finansiella rörligheten och stärkta finanssektorn har lett till en större press på och konkurrens mellan företagen. Detta beror dels på ökade fluktuationer i ekonomin, dels på att de allra rikaste stärkt sina positioner och

²⁶⁵ Namnet har såväl jag som Alfonsson tagit från Harvey, 1990, s. 147.

²⁶⁶ Alfonsson, 2020, s. 119ff och 124ff.

²⁶⁷ Harvey, 1990, s. 147 och 160f.

²⁶⁸ Harvey, 1990, s. 147.

²⁶⁹ Harvey, 1990, s. 164f.

²⁷⁰ Harvey, 1990, s. 150f.

²⁷¹ Harvey, 1990, s. 155f; Alfonsson, 2020, s. 127f.

²⁷² Harvey, 1990, s. 155f; Alfonsson, 2020, s. 127f.

²⁷³ Harvey, 1990, s. 152.

²⁷⁴ Alfonsson, 2020, s. 127f och 141.

därigenom kunnat förändra fördelningen av det värde som skapats i en för dem gynnsam riktning.²⁷⁵

Skiftet har även inneburit en ideologisk förändring. Ökad internationell konkurrens har av många tolkats som att länderna måste bli mer ”entreprenöriella”. Detta har lett till att åtstramning blivit ett modeord för regeringar som vill framställa sig som ansvarstagande. Likaså beskrivs fordismens korporativism som ett ineffektivt pampvälde (framför allt beskrivs fackföreningsledarna som pampar, inte företagsägarna i samma utsträckning).²⁷⁶ Avregleringar och icke-interventionism har blivit populärt på det ekonomiska området.²⁷⁷ Detta innebär att den nyliberala förklaringen till krisen har vunnit, och har därmed lagt den ideologiska grunden för den nya ackumulationsregimen. Den ideologiska omsvängningen har legitimerat avregleringarna utifrån en tanke om att staten ska och kan låta marknaden sköta sig själv, och att marknaden då ska skapa förnyelse och innovationer genom stärkt konkurrens.²⁷⁸ Samtidigt har staten i praktiken behållit, och kanske till och med stärkt, sin roll i att intervensera i anställningsrelationerna,²⁷⁹ och avregleringar har till stor del inneburit ökad monopolisering.²⁸⁰ Av dessa skäl kanske omreglering är ett bättre begrepp än avreglering.

8.1 Den flexibla ackumulationsregimens arbetsrätt

De flexibla och fordistiska ackumulationsregimernas regleringar bär på många liknande drag, vilket är förståeligt då de för det för det första båda verkar inom det kapitalistiska produktionssättet, för det andra har den flexibla utvecklats ur den fordistiska. Det går trots detta att skönja tydliga skillnader dem emellan. Den flexibla ackumulationsregimen kan sägas utgå ifrån följande:

- Arbetsrättens principiella utgångspunkt är fortfarande arbetsgivarprerogativen, systematiserad genom lagstiftningen.
- Den mellan parterna etablerade förhandlingsordningen, kompletterad med lagstiftad ordning.
- En i lagstiftning reglerad arbetsrätt, som i hög grad är dispositiv genom kollektivavtal.
- Flexibilitet har etablerats som rättsideologisk utgångspunkt.
- Hårdnad konkurrens och produktions- och konsumtionsregimernas fokus på mindre företag har i kombination med flexibilitetsideologins fokus på nystartade och mindre företag gjort att regleringen i högre grad utgår ifrån vad man anser vara deras behov.

De två avgörande skillnaderna i juridiken består av den rättsideologiska förändringen där flexibilitetsideologin befästs som utgångspunkt och det skifte i

²⁷⁵ Allelin, Kallifatides et al, 2021, s. 635–639.

²⁷⁶ Linderborg, 2001, s. 359.

²⁷⁷ Harvey, 1990, s. 168f och 171.

²⁷⁸ Harvey, 2005, s. 64.

²⁷⁹ Harvey, 1990, s. 168ff.

²⁸⁰ Harvey, 1990, s. 158.

produktions- och konsumtionsregimerna från storföretag till småföretag vilket förändrat lagstiftningens idealtyp för arbetsgivare. Inte sällan tar den rättsideologiska förändringen sig uttryck i begreppet flexicurity, som har blivit ett slags modeord för att beskriva vad man anser vara en modern arbetsrättsmodell. Tanken är att begreppet ska rymma såväl flexibilitet som säkerhet.²⁸¹ Att arbetsrätten ska utgöra en avvägning mellan flexibilitet och anställningstrygghet är dock inget nytt, vilket framgick av den ovan gjorda redogörelsen. Det som däremot är nytt är det fokus flexicurity lägger på att minska segmenteringen på arbetsmarknaden avseende skillnaden mellan tillsvidare- och visstidsanställningar, vilket oftast riktas in på att göra tillsvidareanställningar osäkrare. Vidare innebär flexicurity ett skifte från anställningsskydd till anställningsbarhet, regelverket ska inte i första hand sträva efter att skydda människors anställningar utan istället sträva efter att göra dem anställningsbara.²⁸² Förändringen har skett stegvis. Ett stort steg togs dock vid 1990-talskrisen. Under krisen rådde arbetslöshet på uppemot 10 % och efter krisen övergavs i praktiken målet om full sysselsättning när Riksbanken fick inflationsbekämpning som överordnat mål. Bildtregeringens förändring av arbetsrätten 1993 var den första större förändringen av arbetsrätten i flexibilitetens riktning. Förändringen var första gången man i Sverige försökte lösa en kris orsakad av den flexibla ackumulationsregimens politik (kreditavregleringen) med den flexibla ackumulationsregimens arbetsrätt. Att politisk konsensus inte ännu uppnåtts om behovet av ökad flexibilitet även på arbetsmarknaden blev tydligt vid Socialdemokraternas ”återställare” året efter.²⁸³ Det dröjde emellertid inte länge förrän även Socialdemokraterna anammade den flexibla ackumulationsregimens arbetsrätt. Införandet av överenskommen visstidsanställning 1997 får anses utgöra punkten då konsensus nåddes om den flexibla ackumulationsregimens arbetsrätt. Här inför Socialdemokraterna något som inte ens den borgerliga regeringen ville införa fyra år tidigare, nämligen visstidsanställning utan krav på särskilt behov. Denna ideologiska förskjutning är anmärkningsvärd, och kopplas uttryckligen till ett behov av flexiblare anställningsformer. Efter detta har frågan till stor del handlat om hur, inte om, arbetsrätten ska göras mer flexibel. Denna utveckling hade emellertid startat inom Arbetsdomstolens praxis redan tjugo år dessförinnan. Först ska denna tendens beskrivas, sedan återkommer jag till den fortsatta utvecklingen.

8.1.1 Förändrad praxis

LAS hade som uttalat syfte att upphäva den fria uppsägningsrätten och begränsa visstidsanställningarna. Den kvarvarande delen av uppsägningsrätten ansågs kunna accepteras då man införde en omplaceringsskyldighet för arbetsgivaren. Dessa förändringar inskränkte i praktiken arbetsgivarprerogativ. Den första tiden efter lagens ikraftträdande tycktes denna ordning befästas, vilket kanske syns tydligast vid bedömningen av vikariats giltighet och bedömningen av saklig grund vid arbetsbrist. Denna utveckling vände dock, framförallt under 1980- och 1990-talen, på så sätt att Arbetsdomstolen, inte framför allt på grund av förändrad lagstiftning utan stegvis med framför allt

²⁸¹ Numhauser-Henning & Rönmar, 2010, s. 386.

²⁸² Numhauser-Henning & Rönmar, 2010, s. 386f.

²⁸³ Alfonsson, 2020, s. 138f.

arbetsgivarprerogativen som bas stärkte uppsägningsrätten och lättade på kraven vid visstidsanställningar. Behovsanställningar är något som i praktiken har funnits sedan innan LAS infördes, men domstolen har efterhand varit allt mer beredd att låta tillsvidarepresumtionen ge vika till förmån för arbetstagares formella, men inte alltid reella, rätt att tacka nej. När det gäller omplaceringsskyldigheten har ingen principiell omtolkning skett, men en betydande utvidgning av det redan från början stora utrymmet för arbetsgivare att genomföra omplaceringar utefter eget tycke har skett. Detta har lett till att arbetsgivare i praktiken kan kringgå turordningsreglerna genom utnyttjande av omplaceringsskyldigheten, vilket innebär att de regler som skulle stärka anställningsskyddet till viss del försvagar det.

Förändringen i bedömningen av saklig grund är mycket intressant, då det ger uttryck för en i lagstiftningen inneboende konflikt. Det är tydligt att LAS inte syftade till att upphäva uppsägningsrätten, utan till att framförallt strukturera hur uppsägningar skulle göras. Denna strukturering innebar av nödvändighet i praktiken en viss begränsning av uppsägningsrätten. Det ideologiska klimatet LAS tillkom i, en ideologisk vänstersväng samt ekonomisk och produktionsmässig strukturomvandling, innebar stora svårigheter för det socialdemokratiska partiet vars politiska projekt tappat momentum. Jag vill hävda att LAS är ett resultat av detta klimat. Socialdemokraterna ville att lagstiftningen skulle få ekonomin att fungera, för att få det behövliga utrymmet för reformarbetet som departementschefen formulerade det, samtidigt ville man stärka de mest utsatta arbetarnas ställning och positionera sig gentemot den vänstervind som blåste. Resultatet blev av förklarliga skäl motsägelsefullt. Arbetsgivarprerogativen behöll sin axiomatiska position samtidigt som regler som skulle begränsa den infördes. Arbetsdomstolen fick uppgiften att hantera denna interna, alltså i lagstiftningen själv inbyggda, normkonflikt. Jag menar att detta hade kunnat lösas genom en uppsjö juridiska tolkningar, som hade kunnat fortsätta i den fordistiska riktningen, bryta av och vandra mot den flexibla eller hitta någon slags mellanväg. Domstolen valde inledningsvis att på flera områden gå i en striktare fordistisk riktning, men vände stegvis till förmån för den flexibla riktningen.

Arbetsdomstolen rörde sig i en flexiblare riktning parallellt med att det övriga samhället ekonomiskt och ideologiskt rörde sig i en mer flexibel riktning. Detta på grund av de olika avregleringarna rörligare kapitalet och den osäkrare arbetsmarknad som strukturomvandlingen i sig innebar ledde till en ökning i företagens vilja och behov av att anpassa sig till ekonomiska fluktuationer genom bland annat ökad användning av visstidsanställningar och kanske även uppsägningar i högre grad än tidigare. Att detta ledde till en ökning av antalet rättsliga konflikter i dessa frågor ter sig därför inte som ett märkligt antagande. Att Arbetsdomstolen, liksom andra civilrättsliga domstolar skulle anpassa sig till förändrat branschbruk, och liksom alla domstolar skulle vara påverkad av det omkringliggande samhällets förändrade förhållanden och värderingar ter sig inte heller som osannolikt.

8.1.2 Fortsatt flexibiliserad reglering

EU-inträdet 1995 innebar en stärkt flexibilisering framför allt på det ekonomiska planet då internationaliseringen innebar en större konkurrensutsättning och företagen därmed blev känsligare för marknadens fluktuationer. Några år senare, år 2000, återinfördes undantag från turordningslistor av en del av oppositionen, vilket därmed stärkte flexibiliteten. Socialdemokraterna motsatte sig förändringen men gjorde inte som tidigare något samlat försök för att ta bort dem efteråt.

De ändringar som först den Socialdemokratiska och sedan den borgerliga regeringen drev igenom 2006 i LAS innebar att arbetsgivarens flexibilitet stärktes i två steg. Detta understryker ytterligare flexibilitetsregimens hegemoniska position på arbetsrättens område. Socialdemokratin och högern var överens om att ytterligare flexibilitet behövdes, högern ville dock gå lite längre.

Nästa steg i stärkandet av den flexibla ackumulationsregimens regleringssätt utgjordes av Januariavtalet och Toijerutredningen. Utredningens förslag motiverades med den utveckling som skett på svensk arbetsmarknad där ökad flexibilitet efterfrågades i högre utsträckning än tidigare. Bland annat föreslogs att man skulle jämna ut skillnaderna mellan tillsvidare- och visstidsanställningar, framför allt genom en försvagning av tillsvidareanställningens anställningsskydd. Utredningen argumenterade för att lagstiftningen istället för att fokusera på anställningsskydd borde fokusera på att göra de anställda återanställningsbara. Detta skulle åstadkommas framförallt genom kompetensutveckling som arbetsgivare skulle ha en skyldighet att erbjuda anställda.

Först och främst bör det slås fast att Toijerutredningens grundläggande premiss, att arbetsrätten behöver ge företagen möjlighet att effektivisera sig och anpassa sig efter konjunkturen, vilket i utredningen presenterades som ett förändrat synsätt jämfört med tidigare lagstiftning, även är den uttryckliga grundtanken i den fordristiska ackumulationsregimens reglering (Rhen-Meidnermodellen). Men trots detta innehåller utredningen väsentliga skillnader jämfört med den tidigare ackumulationsregimen. Toijerutredningens förslag ligger helt i linje med flexibilitetstanken och flexicuritymodellen. Att vilja minska skillnaderna mellan visstids- och tillsvidareanställningar, framför allt genom att försvaga tillsvidareanställning får sägas vara en skarp brytning med den tidigare ordningen som värnade tillsvidareanställningen som norm förknippad med ett starkt skydd. Skiftet från anställningsskydd till anställningsbarhet är även det ett tydligt steg i denna riktning och visar att flexicuritymodellens grundtanke inte är att jämfört med tidigare hitta en balans mellan företags effektivitet (det vill säga arbetsgivares handlingsutrymme) och anställningstrygghet utan att förskjuta denna balans ytterligare till arbetsgivarens fördel.

Den överenskommelse en del av arbetsmarknadens parter kom till som alternativ till Toijerutredningen bryter inte mot flexibilitetsideologin, men kan sägas gynna arbetstagarna mer än Toijerutredningen gör. Flexicurity-modellen ligger dock fast.

Vissa har argumenterat för att den flexibla ackumulationsregimens reglering och ideologis intåg innebar att marknaden etablerade sig som det ramverk inom vilket klasskonflikten (arbete-kapital) eller arbetsrätten verkade. Att detta först skedde vid den flexibla ackumulationsregimens intåg är en missuppfattning, det gällde även i den fordistiska ackumulationsregimens reglering. Här är det viktigt att påminna om en annan, mer grundläggande missuppfattning, nämligen att arbetsrättens utgångspunkt skulle vara att väga upp arbetstagares underlägsna ställning. Arbetsrättens utgångspunkt är inte att skydda den underlägsna arbetaren utan att etablera arbetsgivarens överläge (genom arbetsgivarprerogativen). Den flexibla ackumulationsregimens reglering innebar emellertid att arbetsgivarnas position stärktes materiellt och ideologiskt i hela ackumulationsregimen. Exempel på båda dessa missuppfattningar kan hämtas från Malmbergs *Vad handlar arbetsrättslig reglering om?* från 2010. Om arbetsrättens utgångspunkt skriver Malmberg följande:²⁸⁴

Traditionellt har beskrivningen av arbetsrätten både i Sverige och utomlands tagit sin utgångspunkt i arbetstagarnas underordnade ställning. Till exempel menade Otto Kahn-Freund att 'the main objective of labour law has always been, and we venture to say, will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.'

Malmberg beskriver den traditionella synen på arbetsrättens (vad jag skulle kalla den fordistiska ackumulationsregimens reglerings/rättsideologis) utgångspunkt genom ett vanligt återgivet citat från rättsvetaren Otto-Kahn Freund, i vilket det anges att arbetsrättens huvudsakliga mål är att väga upp för den ojämlikhet som är inneboende i anställningsrelationen. Jag håller med om att anställningsrelationen bygger på en ojämlik förhandlingsposition (på grund av ekonomiska förhållanden), men citatet är ett ypperligt exempel på hur arbetsrättens faktiska utgångspunkt döljs. Arbetsrättens funktion är i första hand att befästa och legitimera den ojämlika anställningsrelationen genom framför allt arbetsgivarprerogativen. Det är först i andra hand som arbetsrätten fyller funktionen av att väga upp de följder av ojämlikheten som anses vara allt för negativa. Detta kan beskrivas som arbetsrättens grundläggande motsättning. Angående vilken förändring flexibilitetstanken innebär skriver Malmberg följande:²⁸⁵

Samtidigt tycks flexibiliseringsdebatten ha bidragit till en djupare förändring av förståelsen av arbetsrättens uppgifter. Med den äldre synen handlade arbetsrätten om fördelning av ett ökande välstånd.

²⁸⁴ Malmberg, Jonas, *Vad handlar arbetsrättslig reglering om? – En essä om arbetsrättens uppgifter*. Uppsala Faculty of Law, Working Paper 2010:9. Hämtad 210520.

<https://www.jur.uu.se/research/publications/working-paper-series/working-paper-series-archiv/>, s. 7. Detta nämns även i SOU 2020:30 s. 120f.

²⁸⁵ Malmberg, 2010, s. 8f.

Syftet med reglerna var ytterst – som det heter i Philadelphiadeklarationen – ‘to ensure a just share of the fruits of progress to all’. Däremot ansågs reglerna inte ha något med välfärdsskapande att göra, annat än att arbets- och företagsledningsrätten hölls i helgd. Genom flexibiliseringsdebatten lyfter man fram att den arbetsrättsliga regleringen även har betydelse för den ekonomiska tillväxten, dvs. hur det ekonomiska välståndet skapas. Med ett sådant synsätt blir uppgiften för de arbetsrättsliga reglerna att skapa en balans med ekonomisk effektivitet och välstånd för alla: en balans mellan flexibilitet och trygghet. Flexibiliseringsdebatten tycks ha bidragit till en delvis ny arbetsrättslig självbild; en annan syn på de arbetsrättsliga reglernas uppgift och funktion. För att parafrasera Philadelphiadeklarationen: ‘labour law shall not only ensure a just share of the fruits of progress to all, but also produce the economic progress later to be shared’. Med ett sådant synsätt måste den arbetsrättsliga regleringen mätas och förstås mot bakgrund av dess effekter på ekonomins funktionssätt.

Malmberg har rätt i att arbets- och företagsledningsrätten var central i den fordistiska ackumulationsregimens reglering.²⁸⁶ Men att reglerna inte förutom arbets- och företagsledningsrätten hade något med välfärdsskapande att göra är ett märkligt uttalande. Arbetsrätten är till allra största del utformad som inskränkningar i arbetsgivarens rättigheter (något som i sin tur förstärker arbets- och företagsledningsrättens primat), vilket ter sig rimligt då arbets- och företagsledningsrätten omfattar hela det område vi kallar arbetsrätt. Anställningsavtalet, kollektiva förhandlingar, arbetsmiljö och arbetstid är något som förhåller sig till arbets- och företagsledningsrätten. Det har i uppsatsen visats hur avvägningar gjorts för att få marknaden att fungera även i den fordistiska ackumulationsregimen. Den flexibla ackumulationsregimens regleringssätt introducerar alltså inte perspektivet att arbetsrätten ska bidra till välfärdsskapandet, utan innebär en förändring i vad som är, och anses vara, välfärdsskapande.

Utvecklingen mot att istället för anställningsskydd rikta in regleringen på anställningsbarhet innebär, vilket poängterats ovan, ett tydligt ideologiskt skifte avseende arbetsrättens syfte. Skiftet består inte, vilket visats i föregående stycken, av att arbetsrätten nu till skillnad från tidigare syftar till att få marknaden att fungera, detta har varit syftet hela tiden. Skiftet kan istället beskrivas som en förändring i hur man hanterar arbetsrättens grundläggande motsättning: Att arbetsrätten försöker motverka de negativa effekterna av den ordning den själv upprätthåller.

Tidigare ansåg man att dessa negativa effekter bäst hanterades genom direkta ingrepp i marknadskrafterna, man strävade efter att i den grad man hade råd till det (med hänsyn till att man ansåg att anställningsskyddet begränsade marknaden och att graden av anställningsskydd som ansågs vara möjligt därmed begränsades) begränsa marknadens negativa effekter för de anställda. Den flexibla ackumulationsregimen innebär sammanfattningsvis en kvantita-

²⁸⁶ Här utgår jag från att Malmberg använder arbets- och företagsledningsrätten synonymt med arbetsgivarprerogativen.

tiv förskjutning i hur mycket skydd man anser sig ha råd med, men den innebär genom skiftet till anställningsbarhet även en kvalitativ förändring i synen på hur arbetstagares intressen bäst tas tillvara. Nu anser man att arbetstagare bäst tar tillvara på sina intressen genom att agera som aktörer på marknaden. Av detta skäl riktas lagstiftningen om så att arbetstagarna på ett individuellt plan istället för att (till viss del) skyddas från marknadskrafter nu ska agera utifrån dem. Exempel på detta är kompetensutvecklingen och skiftet till anställningsbarhet. Om arbetstagare tidigare skulle ges anställningsskydd mot marknadens intresse men inom dess gränser ska det nu uppnås genom marknadens funktionssätt (och därmed fortfarande inom dess gränser).

Denna förändring i hur anställningsskydd ska uppnås kan kopplas till en materiell och en ideologisk skillnad mellan den fordistiska och den flexibla ackumulationsregimen. Den fordistiska ackumulationsregimen byggde på en stark och ständig tillväxt, vilket på grund av en klasskompromiss fördelades till såväl arbetstagare som arbetsgivare. I denna ackumulationsregim ansåg man sig helt enkelt ha råd med ett allt starkare anställningsskydd, trots att man ansåg att det i viss mån gick emot företagets effektivitet. Den flexibla ackumulationsregimen innebär snabbare fluktuationer och starkare press på företagen att anpassa sig efter dessa fluktuationer, vilket gör att det utrymme de har minskar. Detta innebär i sin tur att det, givet att ekonomins funktion har högsta prioritet, helt enkelt inte finns utrymme för anställningsskydd på samma sätt som innan. Denna materiella förändring sammanfaller med den flexibla ackumulationsregimens ideologiska intåg, i vilket entreprenörskap kraftigt uppmuntras. Här passar skiftet till anställningsbarhet in väl.

Det finns likheter, men också avsevärda skillnader, mellan anställningsbarhetsidén och Rehn-Meidnermodellen. Rehn-Meidnermodellen innebar att strukturomvandlingar skulle underlättas, bland annat genom uppsägningar på grund av arbetsbrist inte skulle förhindras, och att aktiva arbetsmarknadsåtgärder skulle omskola dessa personer. Skillnaden kan sägas vara att Rehn-Meidnermodellen var en plan för att uppnå bättre villkor genom marknaden på ett kollektivt plan, anställningsbarhetsidén är en strategi för att uppnå ett skydd, men lägre skydd än idag, på ett individuellt plan. Rehn-Meidnermodellen skulle driva upp, eller i alla fall hålla uppe, lönerna. Vidare byggde modellen på en full sysselsättning, som skulle hålla uppe efterfrågan på arbetskraft. Idén om anställningsbarhet bygger på att man försämrar anställningsskyddet samtidigt som man ökar satsningarna på kompetensutveckling, och utgår ifrån en arbetsmarknad med en i princip permanent arbetslöshet.

9 ANALYS

9.1 Juridisk förändring bortom lagändringar

När man undersöker rättens förändring över tid väcks frågan varför och hur den anpassas till en viss ackumulationsregim även bortom de regler som direkt tillkommit för att passa in i ackumulationsregimen. Hur kan man förklara att rättslig praxis förändras i en viss riktning även när ny lagstiftning inte förändrat rättsläget? Denna fråga kräver ett svar bortom enskilda individers val eller åsikter, strukturella förändringar förstås bäst genom strukturella förklaringar. Domstolar är inte fristående från samhället utan agerar inom det. Från uppsatsens redogörelse och analys av rättens roll i ackumulationsregimerna kan jag härleda framförallt tre samverkande aspekter som kan bidra till att förklara förändringen:

1. Rättens strategiska selektivitet påverkar tolkningen. När förändring ska inkorporeras i det juridiska systemet kommer den strategiska selektiviteten fungera som ett strukturerande raster. Denna aspekt driver alltså, till skillnad från de andra två, inte fram förändring, utan påverkar förändringen.
2. Omständigheter förändras på ett strukturellt plan. När marknaden faktiskt förändras genom exempelvis skiften i produktionsregimen kommer den effekt de gällande reglerna får att förändras.
3. Domstolens ledamöter påverkas av samhällets ideologiska förändringar. Detta har effekt för två aspekter av dömandet:
 - a. Regler kommer tolkas annorlunda än tidigare.
 - b. Omständigheter kommer förstås annorlunda än tidigare.

Den första aspekten är vad jag i enlighet med Bob Jessops i teoriavsnittet presenterade teorier kallar för rättens strategiska selektivitet. Den strategiska selektiviteten rör sig till stor del inom vad som kan beskrivas som den allmänt vedertagna lagtolkningen. Att vid lagtolkning öppet beakta lagstiftarens avsikt så som den kommer till uttryck i förarbeten är inget ovanligt, och utgör ledning vid tvetydiga situationer. Men denna aspekt går även bortom den vedertagna tolkningsmetoden. Den strategiska selektiviteten påverkar i långt fler än de uppenbart oklara situationerna och är långt ifrån alltid något man öppet tar hänsyn till. Ett tydligt exempel på detta är LAS. LAS var den första allmänna arbetsrättsliga lagen, men LAS introducerade inte ett system, eller ens ett nytt system, till den svenska arbetsrätten utan kan istället sägas ha strukturerat och justerat ett redan rådande arbetsrättsligt system. Detta system hade grundläggande rättsideologiska utgångspunkter som präglade dess struktur, däribland arbetsgivarprerogativen. LAS bar, vilket visats i uppsatsen, på inneboende motsättningar mellan arbetsgivarprerogativen och anställningsskyddet. Att den för det arbetsrättsliga systemet centrala utgångspunkten efter hand, på en aggregerad nivå, fick företräde i denna konflikt var ett tydligt uttryck för den strategiska selektiviteten. Systemet är inte ideologiskt eller ekonomiskt neutralt utan etablerar och upprätthåller vissa ideologiska

och ekonomiska hållningar. Detta omfattar såväl enskilda uttryckliga regler som rättens generella struktur. Därför är det logiskt att domstolarna dömer i linje med dessa intressen, även i frågor som inte uttryckligen regleras i lagtexten. Juridiska förändringar som ligger i linje med denna strategiska selektivitet kommer passa in bättre i systemet, och därför nå större framgång. Rättens strategiska selektivitet driver alltså inte fram juridisk förändring, utan påverkar den förändring som äger rum.

Den andra aspekten syftar på strukturella förändringar på arbetsmarknaden och i arbetsrelationerna, vilket exempelvis innebär att vad som är branschstandard och branschpraxis förändras. En företeelse som tidigare var av väldigt liten betydelse för arbetsmarknadens parter kan efter eller under en sådan förändring få en avsevärd betydelse. Den verklighet rätten ska tillämpas på har då förändrats. Om domstolen ska uppnå samma resultat som tidigare måste alltså dömandet förändras. Jag menar dock att dessa förändringar i omständigheter ofta även leder till förändringar i hur man förstår dessa omständigheter, och alltså påverkar den tredje aspekten. Ett exempel på detta är den stora ökningen av visstidsanställningar, vilket ledde till att tillsvidarepresumtionen lättades vid bland annat bedömningar av behovsanställningar. Detta kan inte endast förklaras med en förändrad syn på visstidsanställningar, utan behöver också förstås utifrån de ekonomiska förändringar som satte en större press på företagen.

Den tredje aspekten handlar om ideologiska förändringar. När synen på samhälleliga företeelser förändras kommer detta givetvis påverka hur regler och omständigheter tolkas. Detta avser såväl hur omständigheter förstås som hur själva lagstiftningen förstås.

Det finns en viktig skillnad mellan den andra och den tredje aspekten. Den andra avser faktiska ekonomiska och organisatoriska förändringar. Den tredje avser ideologiska förändringar i hur rätten och de omständigheter den ska appliceras på förstås, såväl deskriptivt som normativt. Vi behöver helt enkelt separera människors och organisationers beteende från hur människor förstår detta beteende. Dessa ideologiska förändringar beror till stor del på organisatoriska och ekonomiska förändringar. Den tredje aspekten är därför till stor del en följd av den andra aspekten. Detta innebär inte att ideologiska förändringar endast sker till följd av ekonomiska och organisatoriska förändringar, idéer förändras och tillkommer även oberoende av sådana förändringar. Men för att de ska kunna spridas och få ett starkt genomslag krävs ofta andra parallella förändringar. Åsikten att LAS inte var tillräckligt flexibel och missgynnade företag fanns och uttrycktes redan vid LAS tillkomst, men hade inte tillräckligt stöd vid den tidpunkten. Det som hände mellan 1970-talet och 1990-talet var inte endast att tid förflöt utan även att stora ekonomiska förändringar förändrade arbetsmarknaden och den rådande ideologiska förståelsen av densamma.

Domstolar, och framför allt civilrättsliga sådana, har som konstituerande funktion att se till att de stiftade reglerna appliceras på verkligheten. I detta

arbete tolkas rätten utifrån den verklighet rätten ska appliceras på. Om betendet på marknaden eller dess struktur förändras tenderar domstolen att följa med. Detta innebär inte att rätten som domstolarna ska applicera är totalt elastisk utan bara att domstolarna kommer använda det tolkningsutrymme som ges av de aktuella reglerna för att få systemet att fungera på marknaden. Ett exempel på detta är det som hände i Arbetsdomstolens rättspraxis i skiftet från den fordristiska till den flexibla ackumulationsregimen, det skedde en förändring i tolkningen av arbetsgivarprerogativens roll i LAS. LAS hade tillkommit som ett försök att lösa 70-talskrisen och dess ekonomiska följder den fordristiska vägen. Den var inte tänkt att på riktigt utmana arbetsgivarprerogativerna men införde vissa, ibland otydliga, begränsningar i den. Politik, ekonomi och ideologi befann sig i ett förändringsstadium, vilket i enlighet med den ovan presenterade modellen ledde till att omständigheterna (punkt två) och ideologin (punkt tre) förändrades. Vad som var tydligt var dock att det fanns en inneboende konflikt i dessa förändringar, de gick inte nödvändigtvis i samma riktning. Denna motsägelsefulla situation kunde rent rättsligt hantearas på flera sätt och Arbetsdomstolen valde först en striktare tolkning, men den flexibla tolkningen vann efter hand. Denna riktning stämde bättre överens med den i arbetsrätten inneboende strategiska selektiviteten, och samtidigt gick ekonomin och den rådande ideologiska utvecklingen i en flexiblare riktning.

I de propositioner, utredningar och andra dokument i vilka flexibiliseringen genomdrivits var det tydligt att ekonomins, eller arbetsmarknadens, krav på ökad flexibilitet ansågs behöva mötas med en mer flexibel arbetsrätt. Från detta kan man utläsa att arbetsrätten anses behöva följa, och stötta, arbetsmarknadens utveckling. Samtidigt vet vi att arbetsrätten redan tidigare flexibiliserats. Detta blir inte minst tydligt i Januariavtalet från 2019 i vilket det anges att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas till dagens arbetsmarknad som anges vara mer flexibel. Men denna mer flexibla arbetsmarknad har blivit så till stor del genom lagstiftning och förändrad praxis. Särskilda krav för att ha visstidsanställning har tagits bort, undantag i turordningslistor och allmän visstidsanställning har införts, kraven för att ha vikariat och för saklig grund vid arbetsbrist har lättats på. Samtliga dessa förändringar i lagstiftningen har gjorts för att ”modernisera” arbetsmarknaden och göra den mer flexibel. Arbetsrätten har alltså spelat en roll i att arbetsmarknaden blivit mer flexibel. Det verkar vara mest rättvisande att arbetsrätten och arbetsmarknaden har en dialektisk relation där arbetsrättens förändring samtidigt påverkar arbetsmarknaden vilket får följd effekter för arbetsrätten själv.

Rätten, inte minst rättsliga principer, är elastiska och mångtydiga och ofta är flertalet tolkningar möjliga. Därför är domstolarna väl lämpade för att följa med i ekonomiska och ideologiska skiften. Detta är inte ett kontroversiellt påstående utan ligger i linje med vad man brukar beskriva som förändrad branschpraxis, sedvänja eller förändringar i det allmänna rättsmedvetandet. Följsamheten har en praktisk funktion, samhällsliga förändringar sker dynamiskt och stegvis och domstolen följer på detta sätt med i dem. Man måste dock erkänna att detta har en rättspolitisk funktion. Jag är inte säker på att detta går att undvika, eller att man bör försöka undvika det, men det är tydligt

att så sker. Detta innebär att det inte går att göra en tydlig uppdelning mellan lagstiftarens politiska beslut och domstolarnas opolitiska rättskipande, istället måste båda aspekterna förstås som politiska. Jag menar dock att det inte innebär att domstolen är fri att döma precis hur den vill. Rätten begränsar domarnas och rättens andra aktörers handlingsutrymme. Den ideologiska aspekten kommer, vilket poängteras ovan, in i bilden när dessa normer ska tolkas och appliceras på den aktuella situationen. Detta innebär att en förändrad tolkning måste ha någon del av den rättsliga strukturen att hänga upp sig på. De omtolkningar Arbetsdomstolen gjorde under framförallt 1980- och 1990-talen baserades alla på LAS och kunde härledas till dess relativt uppenbara inre motsättningar mellan anställningsskydd och arbetsgivarprerogativ. Här bör poängteras att arbetsgivarprerogativen i lagstiftningsarbetet och därför föga förvånande även i lagtolkningen likställs med företags och därmed även arbetsmarknadens effektivitet. Detta antagande är ett tydligt exempel på en rent ideologisk föreställning. Mer om det nedan.

Domstolarnas roll är inte bara att tolka existerande rätt utan den består även i att slå fast vad som är gällande rätt. Arbetsdomstolens första år präglades av att den etablerade grundreglerna för arbetsrätten. Arbets- och företagsledningsrätten samt den fria uppsägningsrätten, de så kallade arbetsgivarprerogativen, befästes inte på basis av existerande rätt, utan på existerande praktik. Denna praktik upphöjdes av Arbetsdomstolen till gällande rätt. Praktiken hade sin ursprungliga grund i lagstiftning, lagstadgorna, men denna lagstiftning gällde inte vid denna tidpunkt för majoriteten av arbetstagarna, de omfattades däremot av Arbetsdomstolens praxis. Samtidigt får arbetsledningsrättens existens på många sätt sägas vara allmänt erkänd vid dess fastslagande av Arbetsdomstolen 1929, och detsamma kan sägas om den fria uppsägningsrätten 1932. Arbetarrörelsens, eller i alla fall fraktioner inom den, kamp hade tidigare handlat om att avskaffa arbetsgivarprerogativen, och ett steg i denna kamp var att ifrågasätta dem. Men detta styrker bara att utgångspunkten var dess existens. Ingen bekämpar något som inte finns. Arbetsgivarprerogativen är anställningsrelationens konstituerande utgångspunkt, utan dem är det mycket svårt att föreställa sig en anställningsrelation. Dess fundamentala position i det arbetsrättsliga systemet gör att det är systeminternt helt logiskt att slå fast det som en allmänrättslig princip, även om Arbetsdomstolen saknade uttryckligt rättsligt stöd för sin linje. Detta visar hur rätten är något mer än de uttalade reglerna den består av. Arbetsrätten består även av de antaganden lagstiftningen baseras på, dess struktur. Denna struktur är inte neutral utan politisk.

Sammantaget kan alltså arbetsrättens förändring inte förstås om man inte förutom lagstiftningens strategiska selektivitet även beaktar arbetsmarknadens förändringar av de omständigheter som ska tolkas och de ideologiska förändringarnas påverkan på själva tolkningen av omständigheterna och rätten. En rättsvetenskap som inte öppet analyserar den effekt dessa förändringar får medverkar till att dölja dem.

9.2 Balans på arbetsmarknaden

Här ska jag på basis av de tidigare kapitlens genomgång göra en analys över hur arbetsbrist och tidsbegränsade anställningar påverkat och påverkats av balansen på arbetsmarknaden. Avsnittet inleds med en teoretisk redogörelse för innebörden av balans mellan parterna. Sedan kommer jag göra en kort sammanfattning och analys av de enskilda förändringar som undersökts, detta kommer sedan ligga till grund för en allmän analys av balansen på arbetsmarknaden.

9.2.1 Maktrelationen

Balansen mellan arbetsmarknadens parter åsyftar maktförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, såväl individuellt som kollektivt. Detta maktförhållande är en samhällelig nyckelaspekt, det påverkar såväl fördelningen av ekonomiska och andra nyttigheter som de samhälleliga institutionernas (politiska, ideologiska, juridiska etc.) struktur och beslut.²⁸⁷ Men vad konstituerar detta maktförhållande, vilka faktorer utgör vilken balans som ska råda? Politiska, ideologiska och juridiska institutioner har redan nämnts. Dessa är dessutom i sig resultat av kamp baserad på de tidigare rådande maktförhållandena.²⁸⁸ Ett exempel på detta är den tidigare målsättningen om full sysselsättning, där perioder med lägre arbetslöshet (grundat på politik som strävat efter full sysselsättning, det vill säga minskad tillgång på arbetskraft) förbättrat arbetstagarnas förhandlingsläge gentemot arbetsgivarna. Motsatsvis har ökad arbetslöshet lett till ett förbättrat läge för arbetsgivarna.²⁸⁹ Andra maktresurser kan nämnas. Vad det gäller arbetsgivarna är deras ekonomiska resurser förmodligen deras främsta maktresurs,²⁹⁰ vilket först och främst etablerar deras relativa överläge gentemot arbetstagarna. Det kan även användas för att finansiera verksamhet som organisering, mobilisering och påverkansarbete. Detta har lett till en stark organisering bland de svenska arbetsgivarna, vilket Svenskt Näringsliv är det tydligaste uttrycket för. Denna organisering är ytterligare en stark maktresurs i sig, vilken till stor del utvecklats som ett svar på den fackliga organiseringen.²⁹¹ Arbetstagarnas främsta maktmedel är deras fackliga och politiska organisering. Denna beror till stor del på anslutningsgraden som internationellt sett varit enormt stark i Sverige även om den avtagit även här under senare år.²⁹² Till den fackliga organiseringen hör de stridsmedel som finns tillgängliga.

²⁸⁷ Korpi, 1978, s. 58f.

²⁸⁸ Se även Alfonsson, 2020, s. 116f.

²⁸⁹ Korpi, 1978, s. 351; Alfonsson, 2020, s. 116.

²⁹⁰ Korpi, 1978, s. 347.

²⁹¹ Korpi, 1978, s. 347.

²⁹² Korpi, 1978, s. 348; Trenden har fortsatt även efter Korpis bok, dock kan en viss tendens till stabilisering noteras de senaste tre åren, LO. *Facklig anslutning år 2020*, Hämtad 210526 från https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020

9.2.2 Maktförhållandets förändringar

Äldre tiders arbetsrätt

De äldre tidernas arbetsrätt kan förstås som ett tydligt patriarkalt system i vilket en husbonde enväldigt bestämde över sina tjänstehjon, men samtidigt hade en plikt att se till att de hade en bostad, fick mat och omsorg. Något som ofta gällde långt efter de slutat arbeta för husbonden. Detta maktförhållande präglades av ett öppet erkännande av människors olika status och plikter. Parterna var inte jämlika och det var inte avsikten att de skulle vara det. Förutom denna reglering av parternas relationer var människor skyldiga enligt lag att ha en sysselsättning, vilket tvingade in människor i tjänstehjonspositionen.

Den liberala perioden (1850–1900)

1800-talets befolkningsökning och stora arbetslöshet var två av flera faktorer som utmanade det tidigare systemet. Den ökade användningen av det fria tjänsteavtalet var ett exempel på denna konflikt. Dåtidens politiker ansåg att en liberalisering behövdes, ståndssamhället avskaffades stegvis till förmån för formell likhet och den strikt reglerade arbetsmarknaden avreglerades därmed. Detta innebar en försvagning av arbetares anställningsskydd och ett borttagande av lejonparten av arbetsgivarnas omvårdnadsplikt, samtidigt som stora delar av den äldre patriarkala lydnadsplikten kvarstod. Detta skapade en stor obalans i maktförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förändringarna möttes dock av, och underlättade, framväxten av arbetarrörelsen vars organisering utgjorde ett uppvägande maktmedel och därmed jämnade ut balansen till viss del.

Parternas formering (1900–1938)

Som svar på arbetarrörelsens framväxt och de arbetsmarknadskonflikter som dess framflyttade positioner innebar lanserades förslag till allmän arbetsrättslagstiftning, framförallt för att förhindra stridsåtgärder. Dessa lagförslag föll dock vilket exemplifierar den politiska oenighet som rådde kring hur situationen skulle hanteras. Perioden präglas av hårda strider mellan vad som kom att bli arbetsmarknadens parter. Strider som sammanfattningsvis landade i att fackföreningsrörelsen underkastade sig arbetsgivarprerogativen, och därmed arbetarnas underläge i anställningsrelationen, i utbyte mot att den erkändes som motpart. Vilket lade grunden för korporativismen. Detta maktläge kan beskrivas som ett stabilare än det tidigare, då antalet konflikter minskade, men det bör inte beskrivas som ett jämnt maktläge.

Samförståndsandan (1938–1974)

Från och med Saltsjöbadsavtalet 1938 stärktes anställningsskyddet stegvis, framförallt genom kollektivavtal. Detta stärkte arbetstagarnas positioner gentemot arbetsgivarna. Bidragande faktorer var sannolikt den fulla sysselsättningen och Socialdemokraternas regeringsinnehav. Full sysselsättning innebar oftare problem för arbetsgivare att få tag på arbetskraft än det innebar problem för arbetstagare att få tag på nytt jobb. Detta gjorde att fackföreningsrörelsen i praktiken inte hade ett lika stort behov av ett lagstadgat anställningsskydd, och att arbetare vid uppsägning mycket lätt kunde få tag på ett nytt arbete. Detta är ett tydligt tecken på att det under denna period var ett

jämnare maktförhållande mellan arbetsgivare och arbetare på ett aggregerat plan.

LAS (1974)

Lagen om anställningsskydd befäste till stor del den praxis som rådde på arbetsrättens område, men lagstiftaren menade sig samtidigt gå utöver detta och bland annat ersätta den fria uppsägningsrätten med ett krav på saklig grund för uppsägning. Man menade att kravet på saklig grund stärkte arbetstagarorganisationerna så att de bättre skulle kunna ta till vara de mest utsattas intresse. Detta är enligt mig ett tydligt balans-resonemang. Att den fria uppsägningsrätten upphävdes var dock en överdriven beskrivning, det är mer träffande att beskriva det som en ytterligare begränsning av uppsägningsrätten. LAS får därmed sägas förskjuta balansen i arbetstagarans favör. Här kan man notera den reservation mot utredningens huvuddrag som gjordes från Lindström som menade att förslaget utgjorde en för ensidig avvägning till fördel för arbetstagarintresset.

Propositionen innehåller diskussioner kring avvägningen mellan anställningsskydd och företags effektivitet. Företags effektivitet likställs konsekvent med arbetsgivares möjlighet att själv avgöra sin inriktning. Detta är intressant då den kanske största nyheten med LAS var kravet på saklig grund vilket ansågs innebära ett stopp på arbetsgivarens möjlighet att godtyckligt säga upp arbetstagarare. Företagens rätt att själva styra sin verksamhet utan rättslig inblandning beskrivs alltså både som något positivt, ett värnande om effektiviteten och som något negativt, ett uttryck för godtycke. Denna motsägelse kan sägas ge uttryck för en inneboende motsättning i den fordistiska ackumulationsregimen, ett erkännande och värnande av det kapitalistiska systemet som grund för ekonomin och därmed också som ideologisk ram för vad som var möjligt, samtidigt som man ansåg att det ledde till för hårt utnyttjande. Denna motsättning uttrycks tydligt i departementschefens uttalanden i propositionen till LAS.

LAS (1982)

Den borgerliga regeringen införde 1982 en omarbetad LAS, nyheten var framför allt de vidgade möjligheterna till visstidsanställningar. Detta ökade arbetsgivarnas handlingsutrymme när det gällde visstidsanställningar utan att det direkt stärkte arbetstagararna, och får därmed sägas ha påverkat balansen till arbetsgivarnas fördel. Även i denna proposition uttrycktes en motsättning mellan anställningstrygghet och företags effektivitet.

Undantag från turordningsreglerna och återställaren (1993 och 1994)

Regeringen Bildt genomförde 1993 förändringar av LAS, vilka motiverades av den ekonomiska krisen. Dessa kan sägas ensidigt gynna arbetsgivaransidan. Man menade bland annat att avvägningen mellan arbetstagarans intresse av trygghet och framför allt småföretags arbets- och företagsledningsrätt behövde förbättras, vilket motiverades införandet av undantag från turordningslistorna. Kritik om att detta ökade godtycket avfärdades i propositionen med argumentet att företagen istället för godtycke hade verksamhetens bästa som

styrande princip. Här löses alltså den motsägelse som presenteras i propositionen till LAS 1974 genom att arbetsgivarens egenbestämmande endast menas innebära effektivitet.

I propositionen görs det väldigt tydligt att regeringen inte anser det lämpligt att tillåta visstidsanställningar i de fall det inte finns något egentligt behov av det. Detta markerar de politiska gränser som till och med den svenska politiska högerflanken såg 1993.

Redan året därpå upphävde den socialdemokratiska regeringen dessa förändringar, vilket försköt balansen mellan parterna till det läge det var innan Bildregeringens förändringar. Regeringen anförde att undantag från turordningslistorna rubbade balansen mellan arbetstagare och arbetsgivare, och därför behövde upphävas. Vidare menade man att ökade möjligheter till visstidsanställningar inte behövdes, och att längre provanställningar inte påverkade sysselsättningen.

EU-anslutningen (1995)

Sveriges medlemskap i den Europeiska unionen har haft en dubbel effekt på balansen mellan parterna. Visstidsdirektivet, arbetsgivarens informationskyldighet och reglerna om företagsöverlåtelser får sägas ha stärkt arbetstagares positioner, men samtidigt har inträdet på EU:s öppna marknad inneburit en stärkt press på företagen och därmed försvagat arbetstagarnas position i förhållande till arbetsgivarna.

Överenskommen visstid (1997)

De ändringar den socialdemokratiska regeringen gjorde i LAS 1997 innebar fördelar för både arbetsgivare och arbetstagare, dock får det sägas att fördelarna för arbetsgivarna var större än de för arbetstagarna. Överenskommen visstidsanställning och kortad företrädesrätt till återanställning stärkte arbetsgivarna, samtidigt som tidsgränsen för vikariat samt företrädesrätt för deltidsanställda som ville ha högre anställningsgrad infördes. Det angavs fortfarande finnas en motsättning mellan företagets intresse av effektivitet och anställningstrygghet.

Tanken om att arbetsrätten behövde bli mer flexibel genomsyrade propositionen. Man bör notera att precis de argument användes som Socialdemokraterna själva tidigare hade avfärdat, t.ex. att lättnader i LAS skulle underlätta vid en stundande högkonjunktur. Här kan vi tala om att en ny politisk arbetsrättslig konsensus befästs.

Undantagens återkomst (2000)

Balansen försköts ytterligare till arbetsgivarens fördel år 2000 då M, L, C, Kd och Mp gick ihop i riksdagen och drev igenom återinförda undantag från turordningslistorna. De menade själva i den motion som bifölls att den dittills gällande ordningen inte skapade balans mellan särskilt de mindre företagens behov och anställningstryggheten. Detta innebär alltså att det enligt dem fram till dess hade rått en obalans mellan småföretagens behov och anställningstryggheten.

Fri och allmän visstidsanställning (2006)

De ändringar som först den socialdemokratiska och sedan den borgerliga regeringen drev igenom 2006 i LAS innebar att arbetsgivarnas flexibilitet stärktes i två steg. Detta understryker ytterligare flexibilitetsregimens hegemoniska position på arbetsrättens område. Socialdemokratin och högern var överens om att ytterligare flexibilitet behövdes, högern gick dock lite längre.

Januariavtalet och Toijerutredningen (2019 och 2020)

Januariavtalet utgjorde grunden för Toijerutredningen. Toijerutredningen innehöll en diskussion om hur dess förslag skulle påverka ingångsvärdena i parternas förhandlingar och ansåg det vara svårt att bedöma hur förslagen sammantaget påverkade balansen mellan parterna, men menade att den i stort upprätthölls. Jag menar dock att de förslag som lades fram i Toijerutredningen sammantaget tydligt stärkte arbetsgivarna, detta trots att vissa av utredningens förslag gynnade arbetstagarna. Kompetensutvecklingen (som inte gick att kräva under anställningen) och den stärka företrädesrätten vägde inte upp mot de utökade undantagen från turordningslistorna, att anställningen inte bestod under tvist om uppsägning och att ogiltigförklarande av uppsägning omöjliggjordes i mindre företag.

Partsöverenskommelse (2020)

Den överenskommelse som delar av arbetsmarknadens parter ställt sig bakom innehåller delar som gynnar såväl arbetstagare som arbetsgivare. En gruppering av de för uppsatsen relevanta förslagen kan göras enligt följande:

Gynnar arbetsgivare jämfört med nuvarande lagstiftning:

- Undantagen från turordningsreglerna utökas till att arbetsgivare får undanta högst tre anställda, oavsett företagets storlek.
- Anställning kvarstår inte längre som huvudregel vid tvist om uppsägning, och interimistiskt beslut kan inte (som enligt Toijerutredningens förslag) fattas om att den ska kvarstå under tvisten.
- Interimistiskt beslut kan inte längre fattas om att en avskedad arbetstagare ska kvarstå i tjänst under tvist om avsked.
- Saklig grund i LAS 7 § ändras till sakliga skäl.

Gynnar arbetstagare jämfört med nuvarande lagstiftning:

- Omplacering till tjänst med lägre sysselsättningsgrad, så kallad hyvling, ska göras enligt turordningsregler.
- Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning, vilken övergår till tillsvidareanställning efter 12 månader under en femårsperiod.
- Presumtion om heltidsanställning införs i LAS.
- Utökat omställnings- och kompetensstöd jämfört med Toijerutredningen, även ett statligt finansierat studiestöd som ska ersätta 80 % av den minskade arbetsinkomsten.

Påverkar inte balansen (påverkar antingen ingen sida eller båda sidor på samma sätt) jämfört med nuvarande lagstiftning:

- LAS 7 § 1-2 st, dvs kravet på saklig grund och omplaceringsskyldigheten, görs dispositiv. Dispositiviteten gäller endast genom avtal på huvudorganisationsnivån.

Att utöka undantagen från turordningslistorna, dels till samtliga företag och dels till tre personer, får sägas vara en stor vinst för arbetsgivarna, likaså att anställning som utgångspunkt inte ska kvarstå under uppsägningstvist och att avskedade inte ens vid uppenbara situationer ska kunna förklaras få kvarstå i tjänst under tvist. Att införa en regel om att hyvling ska göras i enlighet med turordningslistor är en från arbetstagar sidan välkommen systematisering av hyvlingarna, men det hindrar dem inte. Att allmän visstidsanställning vid namnbytet ändras så att den efter 12 månader istället för efter dagens 24 månader under en femårsperiod övergår till en tillsvidareanställning gynnar arbetstagarna tydligt.

Det är vid en samlad bedömning tydligt att utredningens förslag förskjuter balansen till arbetsgivarnas fördel. Kravet på kompetensutveckling gynnar arbetstagare (även arbetsgivarna, dess syfte är trots allt att göra arbetstagarna mer attraktiva för arbetsgivare), men möjligheterna att tvinga en arbetsgivare till att erbjuda kompetensutvecklingen finns inte, utan endast möjligheten att i efterhand driva en rättsprocess för att få maximalt tre månadslöner i skadestånd som kompensation för att kompetensutvecklingen uteblivit. Utökningen av företrädesrätten är även det något som stärker arbetstagare, men sammanvägt kan det knappast väga upp mot förslagen som stärker arbetsgivar sidan. Tydligt utökade undantag från turordningslistor, dessutom för samtliga företag, ändrad huvudregel till att anställningen inte består under tvist om uppsägning samt att ogiltigförklarande av uppsägning inte ska vara möjligt i mindre företag stärker arbetsgivarnas ekonomiska och förhandlingsmässiga läge avsevärt.

Förändringen i praxis

Den förändring i praxis som presenterats avseende saklig grund, omplaceringsskyldighet och visstidsanställningar har i samtliga fall inneburit ökad handlingsmöjlighet för arbetsgivare. Detta får anses tydligt stärka arbetsgivarnas position.

9.2.3 Balansens funktion

Redan i propositionen till den första generella arbetsrättsliga lagen, LAS 1974, beskrivs balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det görs framför allt indirekt genom resonemang om avvägningar mellan företags effektivitet och anställdas trygghet, men avvägningen framkommer också direkt när man i propositionen uppger att saklig grund stärker arbetstagarorganisationerna så att de bättre kan ta tillvara på de mest utsattas intresse. Detta mönster återkommer i den lagstiftning som tillkommer efter LAS 1974, balansresonemangen är sällan uttryckta direkt men återfinns nästan alltid indirekt i propositionerna.

Den statusbaserade ordningen som rådde under 1800-talets första decennier präglades av en öppet och tydligt reglerad obalans mellan arbetsgivare och arbetare. När samhället liberaliserades bestod denna obalans, till stor del på grund av den stora maktskillnaden mellan parterna, men också på grund av att relationerna faktiskt inte avreglerats till fullo. Denna statusskillnad har genom arbetsgivarprerogativen bestått och utgjort grunden för dagens anställningsrelationer.

Den klasskompromiss som rått under stora delar av 1900-talet har baserats på en maktbalans bestående av starka, men underlägsna, arbetstagare.²⁹³ Ett tydligt exempel på, men också delförklaring till, detta är den för arbetsgivarna monumentalt gynnande utgångspunkt som arbetsmarknadens grundläggande regler har utgjort historiskt, vilket än idag lägger den axiomatiska grunden för arbetsrätten. Här avser jag arbetsgivarprerogativen.

Det maktförhållande som rått mellan arbetsmarknadens parter var som jämnast när LAS infördes 1974, fram till dess hade arbetstagarnas positioner stärkts kontinuerligt under i stort sett hela 1900-talet. LAS stärkte ytterligare arbetstagarnas positioner, men var samtidigt noga med att understryka arbetsgivarnas grundläggande övertag genom arbetsgivarprerogativen. Efter LAS 1974 stärker varje ny lagstiftning och förslag till lagstiftning arbetsgivarnas positioner. Den lagstiftning som även stärker arbetstagarna, som exempelvis överenskommen visstid, gynnar vid en sammanvägd bedömning arbetsgivarna mer än den gynnar arbetstagarna.

En delförklaring till, och utan tvekan konsekvens av, det förändrade generella maktläget från 1970-talet och framåt kan vara Socialdemokraternas försvagning. Den fordistiska ackumulationsregimen byggde på en klasskompromiss på arbetsmarknaden mellan arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna. Denna klasskompromiss bars även upp av Socialdemokraterna som med hjälp av sin starka parlamentariska position kunde föra den politik som ansågs nödvändig för kompromissens fortlevnad. En annan aspekt av Socialdemokraternas starka parlamentariska position var att det i praktiken uteslöt andra alternativ, vilket tvingade näringslivet att samarbeta med dem istället för med borgerligheten, och därigenom stärkte arbetarrörelsens positioner i klasskompromissen. Den flexibla ackumulationsregimens klasskompromiss bygger, till skillnad från den fordistiska, inte på att näringslivet tvingas samarbeta med Socialdemokraterna primärt, och ger därför näringslivet ett mycket starkare förhandlingsläge. Detta påverkar sedan i sin tur parternas maktförhållande.

Något som framträder när man betraktar utvecklingen av balansen mellan arbetsmarknadens parter i lagstiftningen är tre återkommande antaganden²⁹⁴ vilka tillsammans innebär en strukturell fördel för arbetsgivarna:

1. Ekonomins primat såtillvida att all gynnsam utveckling antas förutsätta en fungerande ekonomi (läs tillväxt).

²⁹³ Detta anser även Korpi, 1978, s. 352.

²⁹⁴ Det rör sig alltså om förgivettagna sanningar, något vars sanningshalt inte anses behöva styrkas.

2. Antagandet att maktförhållandet mellan parterna har en nära relation till företagets effektivitet och i förlängningen till effektiviteten i ekonomin i sin helhet.
3. Antagandet att arbetsgivarnas intresse som utgångspunkt korrelerar med vad som är effektivt, och att arbetstagarnas korrelerar med vad som är ineffektivt.

Att samhället har ett behov av en stark och fungerande ekonomi är något som i lagstiftningens förarbeten betraktas som självklart. Ekonomins effektivitet, eller tillväxten, antas ha ett nära samband till maktförhållandet mellan arbetsmarknadens parter såtillvida att arbetsgivarnas intresse antas överensstämma med effektivitet i företagen, och att arbetstagarnas intresse antas överensstämma med ineffektivitet i företagen. Återkommande i propositioner och utredningar tas det för givet att vad som är mest effektivt för ett företag bäst avgörs av arbetsgivaren själv. Inskränkningar i företags handlingsutrymme, exempelvis anställningstrygghet, antas konsekvent innebära ett slags marknadshinder. Dessa antaganden stärker arbetsgivarnas positioner då de innebär att arbetstagarnas intressen, exempelvis att få inflytande, att kunna överpröva vissa av arbetsgivarnas beslut och att ha en trygghet i sina anställningar ses som ineffektiva. Detta innebär för det första att arbetstagarnas möjligheter att uppnå sina intressen begränsas av vad som bedöms vara möjligt inom marknadens ramar, ofta utan att en egentlig bedömning av det aktuella intressets egentliga påverkan på marknaden har gjorts. För det andra innebär det att arbetsgivarnas möjlighet att uppnå sina intressen stärks då det ses som något som kommer gynna ekonomin, även utan egentliga bedömningar om detta. Arbetsgivarnas strukturella fördel väcker frågan om det verkligen är balans mellan parterna som eftersträvas. De förändringar av arbetsrätten som undersökts i uppsatsen har genomgående haft effekter på maktförhållandet mellan arbetsmarknadens parter, effekter som långt ifrån alltid haft en utjämnande effekt på maktförhållandet. Exempelvis har förslag som i en proposition avfärdats som något som skulle snedvrída maktförhållandet mellan arbetsmarknadens parter några år senare införts, utan egentliga argument för varför det inte även vid denna tidpunkt skulle snedvrída balansen.²⁹⁵ Detta tyder på att vad som avses med en önskad balans mellan parterna inte egentligen överensstämmer med ordets vanliga innebörd, det vill säga att det skulle råda ett jämviktsläge. Istället förefaller det som att man syftar på ett vid det specifika tillfället önskvärt maktförhållande mellan parterna. Detta stöds även när man betraktar arbetsrättens grundläggande maktfördelning, vilken redogjorts för ovan. Arbetsgivarprerogativens strukturella position inom arbetsrätten befäster ett maktförhållande där arbetsgivaren har ett stabilt överläge i förhållande till arbetstagen, till detta kommer det ekonomiska övertag en arbetsgivare generellt sett har gentemot sina anställda. När detta sedan ses tillsammans med det ovan redogjorda, att effektivitet likställs med arbetsgivares självbestämmande, visar det att den balans man vill upprätthålla för det första inte är ett mål i sig utan ett medel för att uppnå vad man anser vara en fungerande ekonomi. För det andra är det inte en balans man vill upprätthålla utan ett visst, ojämnt, maktförhållande.

²⁹⁵ Generell tillåtelse av visstidsanställningar utan krav på behov.

9.3 Statens roll

Arbetsrätten är ett av statens verktyg, en kvasi-autonom faktor, för att skapa och reproducera det ekonomiska systemet, i vårt fall marknaden. Dess uppgift är först och främst att få marknaden att fungera. Vad som menas med att fungera varierar dock över tid, varför såväl arbetsrätten som arbetsmarknaden också förändras över tid.

Relationen mellan arbetsrätten och arbetsmarknaden kan bäst beskrivas som dialektisk. Arbetsmarknaden behöver reglering för att fungera, arbetsrättens funktion är att få arbetsmarknaden att fungera och har genom sina regler en direkt effekt på arbetsmarknaden, men detta betyder inte att den kan få arbetsmarknaden att göra vad som helst. Arbetsrätten kan bara reglera vissa saker, och dessa gränser sätts av ekonomiska och organisatoriska förhållanden och den vid varje tillfälle hegemoniskt rådande synen på hur arbetsmarknaden fungerar och bör fungera. Men det bör först poängteras att det inte handlar om två fristående objekt, arbetsrätten utgörs till stor del av den praktik som etablerats mellan arbetsmarknadens parter, och förändras därmed kontinuerligt i takt med arbetsmarknadens förändring. Lagstiftarens ständiga fokus på att få marknaden att fungera, och domstolarnas anpassning till flexibilitetsideologin är två tydliga exempel på statens djupa involvering i ekonomin. Arbetsmarknaden, eller i alla fall den hegemoniska förståelsen av arbetsmarknaden, utgör den ideologiskt strukturella ramen för arbetsrätten. Så även om det finns en ömsesidig påverkan avgränsar arbetsmarknadens (uppfattade) behov vilken reglering som är möjlig. Detta är vad som i de teoretiska utgångspunkterna avses med att arbetsrätten är en kvasi-autonom faktor vars funktion är att reproducera arbetsmarknaden och kapitalrelationerna.

Staten ger genom lagstiftning och domstolar legitimitet till önskade förehavanden. Ett tydligt exempel på detta är hur företagsekonomiska beslut om uppsägning, något som baseras på subjektiva överväganden, av Arbetsdomstolen har givits en objektiv karaktär. Arbetsdomstolen har genom sin tolkning av LAS givit arbetsgivare rätten att ensidigt avgöra när ett visst rekvisit, arbetsbrist, är uppfyllt. När arbetsgivaren påstår arbetsbrist, och visar att den gjort en utredning, är detta per automatik saklig grund för uppsägning oavsett om andra alternativ presenterades i utredningen. Arbetsdomstolen har avskaffat sin egen rätt att överpröva arbetsgivarens beslut så länge det kan visas vara relaterat till verksamheten. Genom denna rättsutveckling har arbetsgivarens ord, så länge den följer vissa formaliakrav (att göra en utredning, oavsett dess resultat), blivit lag.²⁹⁶

9.4 Vikten av politisk och ideologisk konsensus

Idéerna om en mer flexibel arbetsrätt var inget som uppstod 1982 när den första förändringen genomfördes i lagstiftning, det anfördes redan av delar av

²⁹⁶ Jag menar alltså inte detta bokstavligt, utan metaforiskt.

borgerligheten vid införandet av LAS vilket framgår av den ovan redovisade reservationen mot LAS. Denna idé hade däremot ingen möjlighet att vid denna tid nå en politisk majoritet. Politisk konsensus förändrades emellertid stegvis, parallellt med den ekonomiska och juridiska utvecklingen. Denna parallella utveckling kan sägas ha inneburit någon slags katalysatoreffekt, de olika aspekterna förstärkte varandra och utgjorde i sig argument för en ytterligare flexibilisering av de andra aspekterna. Ökad kapitalrörlighet ledde till större press på företag och motiverade därför ökad möjlighet till visstidsanställning, vilket i sin tur möjliggjorde ökad kapitalrörlighet då företagen snabbare och billigare kunde genomföra förändringar. Detta ledde sedan till krav på ytterligare flexibilisering av arbetsrätten.

Socialdemokraterna kan sägas ha accepterat den ekonomiska förändringen redan på 1980-talet genom formulerandet av vad som kallades för den tredje vägens politik, men höll länge emot dess arbetsrättsliga konsekvenser. Detta märks inte minst i hur man motiverade den så kallade återställaren 1994, i vilken den fordistiska arbetsrätten kopplas till den fulla sysselsättningen. Detta utan att kommentera att man i praktiken redan släppt den fulla sysselsättningen som politisk målsättning. Denna hållning ledde dock till spänningar i 1990-talskrisens kölvatten. Den högre arbetslösheten och högre kapitalrörligheten ledde till en förändrad balans mellan arbetsmarknadens parter och ekonomisk press på såväl företag som på arbetstagare, vilket gjorde företagen mer benägna att utnyttja tidsbegränsade anställningar och arbetare mer benägna att ta dem. Vidare hade acceptansen av den tredje vägens ideologiska grundsats lett till svårigheter att formulera en annorlunda lösning på detta problem än flexibilitetens. När Socialdemokraterna väl accepterade den flexibla ackumulationsregimens arbetsrätt svängde det relativt snabbt. Det som den samlade högern avvisade som ett stort hot mot den svenska modellen 1993, att tillåta visstidsanställning utan krav på egentligt behov av det, infördes fyra år senare av en socialdemokratisk regering.

Man kan se en liknande process vid införandet av den fordistiska och den flexibla ackumulationsregimen. Arbetarrörelsen var först motståndare till flera av dess centrala aspekter, men vände sedan till att i princip fullt omfamna dem. Detta var avgörande för utvecklingen då det möjliggjorde en politisk konsensus som bestod av de större partiernas acceptans för en viss övergripande ekonomisk, politisk, ideologisk och rättslig ordning. En förklaring kan vara Socialdemokraternas strävan efter att vara statsbärande. Socialdemokraterna har sedan de blev riktiga maktpretendenter strävat efter att vara ledarna, eller arbetarklassens ledare i det politiska systemet. Detta har inneburit, eller krävt, en förmåga till ideologisk anpassning. Socialdemokraterna var innan decemberkompromissen emot korporativismen men kom efter sin förlust att acceptera den helhjärtat. Detsamma gällde på något sätt vid införandet av nyliberalismen, som man efterhand omfamnade. Inom dessa ackumulationsregimer, har Socialdemokraterna strävat efter att företräda vad man uppfattat som arbetarklassens (efter hand löntagarnas) intresse. Men det ska understrykas att detta alltid gjorts inom det rådande paradigmet.

Politisk konsensus är alltså avgörande för att en ackumulationsregim och dess regleringssätt ska kunna etableras, detta då ackumulationsregimen är beroende av regleringar som verkar i en viss riktning. I de fordristiska och flexibla ackumulationsregimerna har det också byggts på den starka interna organisationen bland arbetsmarknadens parter. När konsensus är uppnådd och regimen etablerad blir ackumulationsregimerna ett slags ideologiskt ramverk inom vilket den övergripande politiska diskussionen förs. Detta ska inte tolkas som att jag med konsensus avser en total konsensus utan några som helst ifrågasättanden. Det har under alla regimer funnits en avsevärd andel kritiker även av dess grundläggande principer. Med konsensus menas istället en relativt stabil enighet mellan de styrande. I en svensk parlamentarisk kontext kan man säga att konsensus under efterkrigstiden nåtts när Socialdemokraterna och vid tiden största borgerliga partiet varit överens i en fråga.²⁹⁷

9.5 Den juridiska metodens elasticitet

Domstolar utgår i sitt dömmande ifrån den juridiska metoden, och ovan har det visats och argumenterats för hur metoden påverkas av aspekter som ofta inte anses vara juridiska, eller i alla fall inte anses bör påverka juridiken. Här avser jag framförallt strukturella förändringar av omständigheter och ideologiska förändringar i tolkningar av rätt och omständigheter. Men den juridiska metoden är dessutom mycket svår att tillämpa helt konsekvent. Här kan bland annat nämnas motsägelsefull lagstiftning. Till detta kommer att såväl lagstiftning som prejudikat sedan ska tolkas, och tolkningen är ingen enkel procedur som leder till fullt pålitliga reproducerbara resultat. Domskalet kan istället till viss del beskrivas som argumenterande för den tolkning Arbetsdomstolen vid det tillfället ansett ska gälla. I denna argumentation utelämnas ibland vissa omständigheter eller rättskällor som om de inte godkänns i alla fall borde vederlagts för att argumentationen skulle kunna ansetts vara fullgod.

Det är exempelvis motsägelsefullt hur Arbetsdomstolen motiverar sin förändrade tolkning av arbetets särskilda beskaffenhet vid visstidsanställningar. Den äldre striktare tolkningen återfinns bland annat i ett fall från 1984, men trots detta menar Arbetsdomstolen i det avgörande från 2000 som etablerar den nya praxisen att det var den nya LAS från 1982 som slog fast förändringen. Varför LAS 1982 inte påverkade bedömningen i 1984 års fall nämns inte, faktum är att rättsfallet från 1984 inte ens nämns vid kursomläggningen 2000. Istället för att klart ange att man bytt tolkning och motivera varför, stödjer Arbetsdomstolen sin omläggning på förändrad lagstiftning trots att denna redan tolkats i linje med den äldre linjen.

Även Arbetsdomstolens omläggning av tolkningen av saklig grund för arbetsbrist kan nämnas i detta sammanhang. Arbetsdomstolen går från att aktivt pröva hur en verksamhetsförändring genomförts till att slå fast att den inte har rätt att göra en sådan prövning. Detta stöder inte Arbetsdomstolen på förändrad lagstiftning utan på en förändrad tolkning av lagens förarbeten. Att man

²⁹⁷ Här menar jag inte heller någon slags total enighet, utan övergripande samsyn i den politik som förs.

ändrar sin tolkning nämns inte uttryckligen, utan domstolen förändrar endast sin beskrivning av förarbetena. Detta hanteras även genom en förvrängning av domstolens eget prejudikat. När Arbetsdomstolen 1993 gjorde tolkningen att domstolen inte kunde överpröva dels att genomföra en driftsförändring och dels det sätt en driftsförändring genomfördes på motiverades detta med en dom från 1980. Denna dom nämner emellertid endast att domstolen inte får överpröva att driftsförändringen sker. Att Arbetsdomstolen väljer att så att säga renodla sin argumentation är förståeligt ur en pedagogisk synvinkel, men domstolen döljer samtidigt vad den faktiskt gjort. Arbetsdomstolen har förändrat sin tolkning av lagens förarbeten. Jag hävdar inte att någon av tolkningarna egentligen stred mot förarbetena i sin helhet, förarbetena var motsägelsefulla, men det sätt domstolen hanterar denna motsägelsefullhet leder till att även dess egen metod blir motsägelsefull.

Dessa ovan angivna exempel pekar på att det inte endast är rättens innehåll som är elastiskt, utan att även dess metod är det. Här kommer de utomjuridiska faktorerna in, Arbetsdomstolen har nämligen i dessa fall gjort en omtolkning som stärkt arbetsgivarens flexibilitet. Denna omtolkning har skett parallellt med dels ekonomiska förändringar som pressat företagen till snabbare justeringar och dels med den framväxande flexibilitetsideologin. Materiella och ideologiska förändringar har alltså påverkat arbetsrätten, även bortom lagändringar inspirerade av dessa förändringar. Detta har gjorts genom en förändrad tolkning av såväl omständigheter som rättskällor. Den juridiska förändringen har samtidigt underbyggt och legitimerat flexibiliseringen. I denna dialektiska relation har ackumulationsregimens uppfattade intresse, flexibilisering, utgjort primat.

9.6 Det fria tjänsteavtalet, 1800-talets behovsanställning?

Under 1800-talet blev det allt vanligare att arbetare anställdes utanför de gällande formkraven för anställning, i något som kallades för det fria tjänsteavtalet. Det fria tjänsteavtalet ingicks formlost och omfattades inte av några direkta regler. Detta blev efter hand normen för anställningar och har utvecklats till det vi idag kallar för tillsvidareanställningar. Denna process har präglats av en kontinuerlig reglering och strukturering av anställningsförhållandet. Regleringen har framförallt syftat till att stärka arbetstagarnas position och skydd mot vad som beskrivits som arbetsgivarnas godtycke. Det har emellertid i uppsatsen visats att detta fokus på att stärka arbetstagares position sprungit ur en juridisk utgångspunkt som givit nästan all makt till arbetsgivaren. Här kan paralleller dras mellan det fria tjänsteavtalet och så kallade behovsanställningar. Båda föll utanför sin tids juridiska kategorier och kunde därför inte egentligen kallas för anställningsformer, men båda var i praktiken anställningsformer. Båda betraktades inledningsvis som rättsliga anomalier, det fria tjänsteavtalet kom sedan att bli den helt dominerande anställningsformen. Hur behovsanställningarnas framtid kommer att se ut är inte något som kan bedömas baserat på den här föreliggande uppsatsen, klart står dock att de

stegvis blivit allt mer accepterade och till viss del strukturerats upp genom rättspraxis.

Den stegvis ökande acceptansen för behovsanställningarna är ett led i flexibiliseringsideologins stärkta positioner i den svenska arbetsrätten. Flexibiliseringsideologin har tagit sig uttryck framförallt genom två parallella och samverkande förändringar. För det första har arbetsgivarprerogativen stärkts, dels genom förändringar i lagstiftning avseende exempelvis ökade undantag från turordningslistor, och dels genom den utveckling av rättspraxis som redogjorts för ovan beträffande bland annat saklig grund vid arbetsbrist, omplaceringsskyldigheten och bedömningar av vad som är ett giltigt vikariat. För det andra har arbetsrättens uttryckliga avtalsrättsliga särställning försvagats till förmån för vad som kan beskrivas som en mer allmän avtalsrättslig syn på anställningsförhållandet. Man har blivit mindre benägen att i lagstiftning och dömning betrakta arbetstagaren som en svagare avtalspart vars intresse därför behöver vägas upp i förhållande till den starkare arbetsgivaren. Detta kan exemplifieras med hur tillsvidarepresumtionen försvagats, bland annat genom praxisutvecklingen för behovsanställningar, där Arbetsdomstolen i allt högre grad bortsett från tillsvidarepresumtionen och istället betraktat arbetstagares formella rätt att tacka nej till arbete. Att ena avtalspartens rättsligt fastslagna överläge stärkts (arbetsgivarprerogativen) samtidigt som rättsområdets uttryckliga avtalsrättsliga särställning minskat är en motsägelsefull utveckling. Den allmänna avtalsrätten bygger på två formellt likställda parter och att på förhand juridiskt slå fast ena partens makt går därför rakt emot den allmänna avtalsrättens grundläggande princip. Det är av detta skäl som det ovan beskrivs som att den uttryckliga avtalsrättsliga särställningen försvagats. Försvagning av skyddsregler och förstärkning av den rättsliga skillnaden har lett till att särställningen har stärkts, paradoxalt nog som en följd av att man i mindre grad än tidigare betraktar relationen som ojämn. Här finns tydliga likheter med 1800-talets avregleringar av tjänstehjonsrelationen. Borttagande av skyddsregler och stärkt ekonomisk utsatthet har i båda fallen lett till att arbetstagarna får en försvagad position. Det som har hänt är alltså inte att anställningsförhållandet blivit mer likt den allmänna avtalsrätten, utan istället att dess avtalsrättsliga särställning förstärkts. När Arbetsdomstolen blivit mindre benägen att beakta den faktiska ojämligheten som präglar avtalsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare har detta inneburit att ojämligheten dem emellan dolts. Detta har sedan öppnat för att i högre grad än tidigare betrakta anställningen som en jämställd avtalsrelation, vilket gjort att allmänna avtalsrättsliga principer blivit tillämpliga. Applicerandet av dessa principer på ojämnställda parter leder sedan till ojämnställda resultat.

9.7 Arbetsmarknaden och arbetsrätten

Genomgående i uppsatsen har det visats hur arbetsrätten konsekvent har formats efter arbetsmarknadens uppfattade behov. Detta är säkerligen så det har uppfattats av de som tagit fram förslagen, men denna syn på en i princip oberoende marknad med vissa faktiska behov bygger på en felaktig förståelse av såväl arbetsmarknaden själv som arbetsrättens relation till den. Det finns ingen oberoende marknad, och arbetsrätten är ingen fristående konstruktion

ifrån vilken arbetsmarknaden fritt kan ströva. Arbetsmarknaden är ett socialt system skapat, upprätthållet och reproducerat av bland annat arbetsrätten, både marknaden och arbetsrätten är ständigt i förändring och omförhandling. Detta innebär att tillmötesgåendet av arbetsmarknadens uppfattade behov genom förändringar i arbetsrätten faktiskt förändrar arbetsmarknadens ”natur”, och därmed också dess behov.

När man i propositioner skriver att dagens arbetsmarknad kräver att lagstiftningen ger företagen flexibilitet för att anpassa sig efter snabbare fluktuationer och förändringar i arbetskraftsbehov innebär detta alltså inte en vilja att anpassa arbetsrätten efter den funktion arbetsmarknaden faktiskt fyller, utan efter den funktion propositionens författare, alltså regeringen, anser att arbetsmarknaden borde fylla. Det är en vilja att förändra arbetsmarknaden som driver viljan att förändra arbetsrätten. Denna vilja grundas sannolikt i vilken bedömning man gör av arbetsmarknadens kommande utveckling, och därav beroende behov. Men även om arbetsmarknaden behöver någon slags arbetsrätt innebär detta för det första inte att det vid varje givet tillfälle endast finns en objektivt fastslagbar optimal arbetsrätt, för det andra innebär det inte att arbetsrätten ensam styr över arbetsmarknaden. Här kommer ackumulationsregimerna in i bilden. Det vi kallar arbetsmarknad är en del av ett större system, och vi kan inte förstå arbetsmarknaden utan en förståelse för hur den hänger ihop med andra ekonomiska och ideologiska system. Denna förståelse krävs också för att vi ska kunna förstå arbetsmarknadens förändringar. Detta är varför det exempelvis är viktigt att förstå det skifte som inleds kring 1970-talet, vilket här begreppsliggjorts som ett skifte av ackumulationsregim, för det visar att arbetsmarknadens och ekonomins utveckling inte är naturfenomen utan socialt beroende strukturella förändringar. De är inte resultat av en eller ett fåtal aktörers individuella beslut, men de är fortfarande resultatet av människors handlingar. Detta innebär, vilket visats i uppsatsen, att arbetsmarknaden och ackumulationsregimerna till stor del styrs av politiska beslut. Detta ska inte förstås som att de endast, eller ens framför allt, styrs av direkta politiska beslut, marknadsekonomin kännetecknas av en ekonomisk handlingsfrihet. Men denna handlingsfrihet är såväl möjliggjord som begränsad av politiska beslut och juridiska regelverk. När man motiverar domskäl och lagstiftning, explicit eller implicit, med att arbetsmarknaden förändrats och därför ställer vissa krav på arbetsrätten innebär det dels en skenbar avpolitisering genom vilken den ideologiskt givna lösningen presenteras som den enda lösningen, det finns trots allt egentligen många olika slags lösningar. Dels innebär det en vrånbild av hur arbetsmarknaden faktiskt fungerar och av dess relation till arbetsrätten. Vidare döljer det de många andra lösningar som kan sökas utanför arbetsrätten.

Arbetsmarknaden är alltså sammanfattningsvis inget fristående fenomen utan ett socialt beroende system som påverkas av såväl arbetsrättsliga som ekonomiska, politiska och ideologiska faktorer. Ackumulationsregimen är ett socialt system och därför bärs arbetsmarknaden upp av formella och informella regler. Arbetsrätten är en central del i att upprätthålla och reproducera arbetsprocessen. Men företagen, den organisationsform inom vilken den största del av arbetet sker, påverkas även av sina rent ekonomiska förutsättningar. Den

rörigare ekonomin och starkare konkurrensen i den flexibla ackumulationsregimen innebär att företagen i denna ackumulationsregim till stor del har mindre marginaler än tidigare, vilket inte framför allt orsakats av arbetsrätten. Detta påverkas istället till stor del av andra kvasi-autonoma faktorer så som bank- och finansregleringar, konkurrensrätt, associationsrätt, internationella finansinstituts hållning etc. Vi måste alltså beakta arbetsrättens påverkan på och dialektiska relation till arbetsmarknaden, men också ta hänsyn till att det finns fler faktorer som påverkar arbetsmarknadens funktion, och därpå beroende behov.

10 SLUTSATSER OCH AVSLUTANDE REFLEKTIONER

I den här föreliggande uppsatsen har jag undersökt den rättsliga utvecklingen av visstidsanställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist. Undersökningen börjar innan dessa institut existerade och lägger på så sätt grunden för hur deras roll etablerades i arbetsrätten. Detta jämförs sedan med den parallella ekonomiska, politiska och ideologiska utvecklingen. Genom att använda mig av teorier om ackumulationsregimer och ackumulationsregimers regleringssätt har jag kunnat placera den rättsliga utvecklingen i en sammansatt helhet och därigenom kunnat analysera dess syfte och funktion i detta system. På detta sätt har relationen mellan arbetsrätten och arbetsmarknaden undersökts.

10.1 Huvudsakliga fynd

Relationen mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare är präglad av en ekonomisk ojämlikhet, det har i uppsatsen visats att denna relation även präglas av en juridisk ojämlikhet. På samma sätt är det kollektiva maktförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare präglad av en obalans som är såväl ekonomiskt som juridiskt upprätthållen. Dessa ojämlikheter har haft centrala funktioner i samtliga undersökta ackumulationsregimer (den kollektiva aspekten har gällt för de ackumulationsregimer i vilka det funnits kollektiva maktförhållanden att tala om). Graden av ojämlikhet, samt hur den rättsligt hanterats, har skiftat över tid. I äldre tider var den formella ojämlikheten öppet värnad och reglerad, men efter hand har formell åtskillnad ansetts vara mindre önskvärt samtidigt som det ansetts vara nödvändigt för den ekonomiska utvecklingen. Detta har lett till en grundläggande motsättning i arbetsrätten; att den syftar till att lindra de negativa effekterna av den ordning den själv upprätthåller. Att arbetsrätten upprätthåller denna ojämlika ordning är emellertid något som ofta utelämnas från beskrivningen av arbetsrätten. Denna grundläggande motsättning har i förlängningen inneburit att skydd av arbetstagare betraktats som något som står i konflikt med företagets, och därmed även ekonomins, intressen. Skiftet från fordristisk till flexibel ackumulationsregim har inneburit en hårdare press på företagen och därmed har de blivit mindre benägna att godta ett starkt anställningsskydd. Detta har i enlighet med den flexibla ackumulationsregimens ideologi lösts genom att ersätta anställningsskydd med återanställningsbarhet. Arbetare ska uppnå skydd genom marknaden istället för mot marknaden.

I uppsatsen har det framkommit en rättsideologisk utgångspunkt där relationen mellan arbetsrätten och arbetsmarknaden ses som en relation i vilken den enas, arbetsmarknadens, uppfattade behov tillåts definiera den andres, arbetsrättens, syfte. Samtidigt har ett dialektiskt samspel framträtt, i vilket arbetsrättens förändring baserat på arbetsmarknadens uppfattade behov har påverkat arbetsmarknadens funktionssätt, och därigenom även dess behov. När

detta samspel döljs till förmån för en beskrivning av en arbetsmarknad som behöver en viss arbetsrätt leder det till en skenbar avpolitiserings av arbetsrätten och en vrågbild av dess funktion och relation till arbetsmarknaden.

Jag har visat hur förändringar i ackumulationsregimerna drivit fram juridisk förändring genom strukturella förändringar i omständigheter och ideologiska skiften. Denna juridiska förändring har skett utanför den gängse juridiska metoden och av detta skäl har Arbetsdomstolen tänjt på metoden för att möjliggöra förändringen. Här måste man alltså skilja på hur exempelvis Arbetsdomstolen motiverar sina bedömningar och vad bedömningarna faktiskt grundas på.

Jag menar att Arbetsdomstolens dömande skulle bli mer förutsägbart om domstolen öppet resonerade kring de faktorer som fått den att ändra uppfattning, istället för att bortse från eller bristfälligt beskriva sina tidigare resonemang för att dölja denna förändring. Detta skulle innebära att domstolen resonerade kring hur strukturella förändringar i omständigheter och ideologiska skiften påverkat dess tillämpning av rätten.

10.2 Frågeställningarna

Uppsatsens frågeställningar har inneburit ett fokus på att förstå arbetsrättens relation till arbetsmarknaden genom att undersöka hur framväxten av uppsägning på grund av arbetsbrist och tidsbegränsade anställningar kan förstås i förhållande till ekonomiska, politiska och ideologiska förhållanden. Hur dessa påverkat och påverkats av balansen på arbetsmarknaden har också undersökts.

Jag har visat hur de valda rättsliga instituten vuxit fram i direkt relation till ackumulationsregimer, vilka har format såväl den rättsliga som den ekonomiska, politiska och ideologiska utvecklingen. Genom en analys av relationen mellan de undersökta strukturerna har samspel och motsättningar framträtt. Detta har möjliggjort en diskussion om rättsens roll i detta samspel, och hur rätten har förändrats i takt med ackumulationsregimernas förändringar. Undersökningen av balansen mellan arbetsmarknadens parter har visat att man inte egentligen strävat efter att upprätthålla en balans mellan parterna, utan efter att upprätthålla ett ojämnt maktförhållande. Vidare har detta ojämsna maktförhållande fungerat som ett medel för att upprätthålla vad man menat varit en fungerande ekonomi.

Sammantaget har undersökningen lett till att arbetsrättens nära och dialektiska relation till arbetsmarknaden kunnat blottläggas. Vad som då har framkommit är hur det ideologiska ramverk inom vilket såväl arbetsrätten och arbetsmarknaden som deras relation förstås skymmer en verklig förståelse av arbetsrätten, arbetsmarknaden och deras relationer. Detta ideologiska ramverk bidrar till en skenbar avpolitiserings av det regleringssätt som används för att skapa och upprätthålla den rådande ackumulationsregimen, och i förlängningen hela ackumulationsregimen.

10.3 Avslutande reflektioner

Uppsatsen inleddes med ett citat från Januariavtalet. Citatet bygger på ett antal antaganden. De kan i korthet beskrivas som att arbetsmarknaden moderniserats men att arbetsrätten inte hängit med, samt att det råder en balans mellan arbetsmarknadens parter. Jag ska först beröra arbetsrättens relation till arbetsmarknaden, och sedan balansen mellan arbetsmarknadens parter.

Det första antagandet bygger själv på två antaganden, att arbetsmarknaden och arbetsrätten kan separeras från varandra och på att arbetsmarknaden kan utveckla vissa behov separat från arbetsrätten. Dessa antaganden är ideologiskt motiverade. Påståendet att arbetsmarknaden moderniserats separat från arbetsrätten faller på att den utveckling, flexibilisering, man i Januariavtalet pekar ut redan har pågått inom den svenska arbetsrätten sedan i alla fall 1980-talet. Den utveckling som skett på svensk arbetsmarknad har konsekvent stötats upp av förändrad lagstiftning och rättspraxis. Detta har i sin tur tagits som intäkt för att ytterligare flexibilisering behövts. Arbetsrätten och arbetsmarknaden kan alltså inte separeras från varandra på det sätt som görs i citatet.

När arbetsrättens och arbetsmarknadens samspel döljs till förmån för en beskrivning av en arbetsmarknad som behöver en viss arbetsrätt leder det till en skenbar avpolitisering av arbetsrätten och en vrångbild av dess funktion och relation till arbetsmarknaden. Den nuvarande synen leder till att normativa utsagor om marknadens behov kläs i en deskriptiv skrud. Om man istället erkänner att juridiken, genom bland annat arbetsrätten, formar arbetsmarknaden men även den resterande ackumulationsregimen öppnar detta för en rättsideologisk diskussion bortom vad en nuvarande arbetsmarknad behöver, då möjliggörs diskussioner om hur vi faktiskt vill ordna arbetsmarknaden och våra ekonomiska förhållanden. Detta kräver att man tränger bortom det ideologiska ramverk som begränsar dagens förståelse av arbetsrätten och arbetsmarknaden. Detta innebär inte att jag menar att en förändrad arbetsrätt ensam skulle kunna skapa en ny ackumulationsregim, även ekonomins övriga funktionsätt måste betraktas som en del av de regleringar som reproducerar ackumulationsregimen.

Jag har i denna uppsats granskat hur, över en tidsperiod på över två sekel, balansen mellan arbetsmarknadens parter påverkats och påverkats av utvecklingen av visstidsanställningar och uppsägningar på grund av arbetsbrist. Jag har kommit fram till att det aldrig rått en balans mellan arbetsgivare och arbetstagare, varken individuellt eller kollektivt, och att denna obalans varit juridiskt befäst. Anledningen till detta är att obalansen ansetts vara central för det ekonomiska systemets funktion. Januariavtalet, och den undersökta utvecklingen därefter, är inget undantag från detta mönster. Detta anknyter till en grundläggande syn på anställningsavtalet. Relationen är inte tänkt att vara en jämlik avtalsrelation. Den ena avtalsparten är ägare och den andra är arbetskraft som ska arbeta i arbetsgivarens lokaler, med arbetsgivarens verktyg och enligt arbetsgivarens order. Problemet är att den liberala rättsordningen, vilken i stort sett rått sedan andra halvan av 1800-talet, har som definierande

utgångspunkt, vilket bygger på dess bärande kritik av den äldre statusbaserade ordningen, att människor är formellt likställda och att avtalsfrihet ska råda. Trots detta har anställningsrelationens principiella aspekter inte förändrats sedan den äldre statusbaserade ordningen. Anställda har fått stärkta rättigheter, men ska fortfarande lyda och ingår fortfarande rättsligt fördefinierade ojämlika anställningsavtal. Anställningsrelationen är fortfarande en juridiskt befäst hierarkisk statusrelation bestående av arbetstagares formella underordning och arbetsgivares formella överordning. Det räcker därför inte att beskriva ojämlikheten mellan arbetsgivare och arbetstagare som något som beror på deras ojämlika ekonomiska ställning, det minsta vi kan begära är att arbetsrätten och den arbetsrättsliga forskningen även erkänner den formella ojämlikhet som arbetsrätten faktiskt föreskriver. Efter detta erkännande kan diskussionen om huruvida vi verkligen vill ha en sådan juridiskt fastställd ojämlikhet ta vid, eller om vi är redo att omsätta liberalismens fina ord om formell likhet i praktik.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Alfonsson, Johan, *Alienation och arbete: unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen*, Arkiv förlag, Lund, 2020.

Allelin, Kallifatides, Sjöberg och Skyrman. "Ägande- och förmögenhetsstrukturen och dess förändring sedan 1980." I *Klass i Sverige: ojämlikheten, makten och politiken i det 21:a århundradet*, redigerad av Suhonen, Daniel, Therborn, Göran & Weithz, Jesper (red.), 615-640, Arkiv förlag, Lund, 2021.

Billing, Peter & Stigendal, Mikael, *Hegemonins decennier: lärdomar från Malmö om den svenska modellen*, Möllevångens samhällsanalys, Malmö, 1994.

Burawoy, Michael, *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*, Verso, London, 1985.

Erixon, Lennart (red.), *Den svenska modellens ekonomiska politik: Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Atlas i samarbete med Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF) och Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek (ARAB, Stockholm, 2003.

Glavå, Mats, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund [Elektronisk resurs] en alternativrealistisk arbetsrättslig studie*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 1999, hämtad 210520, <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/11188> .

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.

Harvey, David, *A brief history of neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford, 2005.

Harvey, David, *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*, Blackwell, Oxford, 1990.

Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning: en studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska fören., Lund, 1984.

Hirdman, Yvonne, *Vi bygger landet: den svenska arbetarrörelsens historia från Per Göttrik till Olof Palme*, [2., rev. uppl.], Tiden, Stockholm, 1990.

Jessop, Bob, *The future of the capitalist state*, Polity, Cambridge, 2002.

Kleineman, Jan. "Rättsdogmatisk metod." I *Juridisk metodlära*, redigerad av Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), Andra upplagan, 21–46. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Korpi, Walter, *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: arbete, fackförening och politik i Sverige*, Prisma i samarbete med Inst. för social forskning, Stockholm, 1978.

Kumlien, Mats, *Continuity and contract: historical perspectives on the employee's duty of obedience in Swedish labour law*, Institutet för rätthistorisk forskning, Stockholm, 2004.

Linderborg, Åsa, *Socialdemokraterna skriver historia: historieskrivning som ideologisk maktresurs 1892–2000*, Atlas, Stockholm, 2001.

Malmberg, Jonas, Vad handlar arbetsrättslig reglering om? – En essä om arbetsrättens uppgifter. Uppsala Faculty of Law, Working Paper 2010:9. Hämtad 210520. <https://www.jur.uu.se/research/publications/working-paper-series/working-paper-series-archive/> .

Marx, Karl, *Kapitalet: kritik av den politiska ekonomin. Bok 1 Kapitalets produktionsprocess*, 6. uppl., Arkiv, Lund, 2013.

Nordström, Joel. *Inflytande, på arbetsgivarens villkor – En studie om arbetstagares rätt till inflytande på det psykosociala arbetsmiljöområdet i förhållande till arbetsledningsrätten*, Kandidatuppsats, Lunds universitet, VT 2020. <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/9010610> .

Numhauser-Henning & Rönmar, Det flexibla svenska anställningsskyddet. *Juridisk tidskrift*, 2010–11 Nr 2, s. 391 f.

Pettersson Hanna, Arbetsdomstolen och Behovsanställningarna. I *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.), 317–331. Iustus, Uppsala, 2014.

Pettersson, Hanna, *Frihet från underordning: en kritisk rättsvetenskaplig studie av diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda*, 1. uppl., Bokbox, Malmö, 2012.

Poulantzas, Nicos, *State, power, socialism*, 2. impr., Verso, London, 1980.

Schön, Lennart, *Sweden's road to modernity: an economic history*, SNS förlag, Stockholm, 2010.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Tuori, Kaarlo, *Critical legal positivism [Elektronisk resurs]*, Routledge, Abingdon, 2016.

Webbsidor o.d.

Förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK, med bilagor. Hämtat 210310 från https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/historisk-uppgorelse-om-las-kommunal-och-if-metall-ansluter-till_1162718.html.

LO. *Facklig anslutning år 2020*, Hämtad 210526 från https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020.

Underlag inför fortsatta förhandlingar - Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning, 2020. Hämtad 210520, https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/rapport-fran-parterna-infor-forhandlingarna-om-anstallnings-skydd_1005575.html.

Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna. Hämtat 210223 från <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>.

Överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd på den svenska arbetsmarknaden, s. 1. Hämtad 210310 från https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/historisk-uppgorelse-om-las-kommunal-och-if-metall-ansluter-till_1162718.html.

Offentligt tryck

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU8.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU4.

Ds 2000:6 Undantag från turordningen.

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Ds 2005:15 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1981/82:71 Ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1993/94:67 Ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1994/95:76 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

Prop. 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad tillväxt.

Prop. 1999/2000:144 Undantag från turordningen.

Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställnings-
skyddslagen och föräldraledighetslagen.

Prop. 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Prop. 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställ-
ningar.

Riksdagens protokoll 1994/95:44, 16 december.

Riksdagens protokoll 2000/01:9, 11 oktober.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen.

SOU 1999:76 Maktdelning, Demokratiutredningens forskarvolym I.

SOU 2019:5 Tid för trygghet.

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29
AD 1932 nr 100
AD 1933 nr 159
AD 1975 nr 51
AD 1975 nr 84
AD 1976 nr 23
AD 1976 nr 28
AD 1976 nr 88
AD 1976 nr 122
AD 1977 nr 186
AD 1978 nr 17
AD 1978 nr 57
AD 1978 nr 161
AD 1979 nr 148
AD 1980 nr 133
AD 1981 nr 122
AD 1982 nr 60
AD 1984 nr 19
AD 1984 nr 26
AD 1984 nr 66
AD 1984 nr 77
AD 1984 nr 120
AD 1985 nr 130
AD 1993 nr 61
AD 1993 nr 101
AD 1993 nr 214
AD 1996 nr 7
AD 1996 nr 48
AD 1996 nr 144
AD 1997 nr 121
AD 2000 nr 51
AD 2002 nr 3
AD 2008 nr 81
AD 2009 nr 50
AD 2012 nr 44
AD 2012 nr 69
AD 2017 nr 50
AD 2019 nr 8
AD 2020 nr 46