



LUND UNIVERSITY

En agenda för framtidens arbetsrätt

Selberg, Niklas

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Selberg, N. (2020, okt. 1). En agenda för framtidens arbetsrätt. <https://www.dagensarena.se/essa/en-agenda-framtidens-arbetsratt/>

Total number of authors:

1

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

arenaessä PUBLICERAT: 1 OKTOBER, 2020 AV: NIKLAS SELBERG

En agenda för framtidens arbetsrätt



Bilder: Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan och Pixabay.

LAS Diskussionerna om arbetsrätt kretsar ofta kring turordningsreglerna. Men den moderna arbetsmarknaden har visat på behovet av reformer på flera, helt andra områden. Covid-19 har också pekat på behovet av reglering kring hemarbete, reproduktivt arbete och i skyddet för vårdanställda, skriver Niklas Selberg.

Snart sju månader in i den pandemi som ställt livet på ända bör vi ha kommit till insikt om att det inför nästa kris behövs ett omtag när det gäller arbetsrätten. Men då behöver vi först släppa fixeringen vid turordningsreglerna i anställningsskyddet. Att debatten ständigt fastnar vid turordningsreglerna hindrar oss från att nå

Niklas Selberg
Jurist

Forskare i arbetsrätt
vid Juridiska
fakulteten vid Lunds
universitet

fram till andra stora framtidsfrågor om hur arbetet ska organiseras efter den kris vi nu befinner oss i. Hur ska arbetsrätten se ut i framtiden? Vilka lärdomar innebär **Covid-19** för arbetsrättens del?

Vi kommer inom en snar framtid att behöva ett nytt socialt kontrakt som fördelar ansvar för hantering av nya risker mellan arbete, kapital och stat - och en arbetsrätt som speglar denna fördelning. Diskussionen om denna framtida arbetsrätt bör uppmärksamma både enskilda delfrågor och övergripande strategier. Jag presenterar här åtta reformförslag och en ny, bredare, agenda för den svenska arbetsrätten.

1. En universell välfärd bortom anställningsrelationen?

Idag är det i praktiken inte tillräckligt att vara arbetstagare för att åtnjuta socialt skydd; viktigare är att tillhöra a-kassa och sjukförsäkring, vilket idag förutsätter långvarig och stabil arbetsinkomst. Det vi lärt oss under pandemin är att också de som står utanför stabila anställningsrelationer måste ha inkomsttrygghet och kunna ha faktisk möjlighet att avstå från att arbeta om de är sjuka/smittade - annars blir det i praktiken svårt att exempelvis begränsa smitta. Hur kan välfärden göras än mer universell och kopplas bort från bestående anställningsrelationer, utan att arbetsmarknadsmodellen överges? Coronapandemin har visat hur i gig-ekonomin det socialförsäkringsrättsliga arbetstagarbegreppet i praktiken kommit att bli viktigare än det civilrättsliga. En persons möjligheter att utnyttja olika former av inkomstskydd framstår som mer betydelsefulla än skyddsregler som ska stärka den

enskilde underordnade arbetstagarparten i relation till sin motpart i anställningsavtalet. Vad innebär detta för arbetsgivarna? Vilken roll bör de spela i den framtida organiseringen av välfärden och olika typer av inkomstskydd? Arbetsgivarnas närhet till arbetet och produktionen innebär att de är särskilt lämpliga för att bära visst ansvar, till exempel för rehabilitering vid sjukdom - men hur ansvarsfördelningen exakt bör se ut i övrigt kan diskuteras.

2. Slut glappet mellan arbetsrätten och arbetsmarknadens verklighet

Arbetsgivares i praktiken vidsträckta möjligheter att använda arbetskraft i intermittenta behovsanställningar har visat hur arbetsrätten på pappret kan framstå som att den skyddar arbetande personer mot marknadens fluktuationer, samtidigt som det i praktiken finns många arbetstagare som drabbas omedelbart av skiftningar i efterfrågan på arbetskraften. I stabila anställningsrelationer kan anställningen avslutas efter uppsägningstid (och i turordning enligt lag eller avtal) om det uppstår arbetsbrist hos arbetsgivaren. För den behovsanställda däremot slutar helt enkelt arbetspassen direkt att trilla in - nästan som om denna typ av arbetstagare inte hade en arbetsgivare. Glappet mellan den arbetsrättsliga kartan och arbetsmarknadens verklighet framstår som stort när det gäller intermittenta behovsanställningar. Lagstiftaren har dock aldrig uttryckligen förhållit sig till frågan om vilket utrymme som egentligen ska finnas för att ingå den här typen av anställningsavtal. Tillåtligheten av dessa anställningsavtal avgörs därför med stöd av de allmänna reglerna om tidsbegränsade anställningar. Mot bakgrund av dessa anställningsförhållandens ökande

utbredning och betydelse för ekonomin - den så kallade gig-ekonomin - och erfarenheterna av coronaviruset kan lagstiftaren inte längre reglera genom tystnad. Det politiska systemet bör uttryckligen ge sin syn på utrymmet för intermittenta behovsanställningar. Det sägs ofta att arbetsrätten måste följa med i samhällsutvecklingen - och här har vi ett bra exempel på det rimliga i detta: teknik- och samhällsutvecklingen har tagit avgörande kliv sedan den tid då reglerna om tidsbegränsade anställningar stiftades och intermittent behovsanställning spelar idag en helt annan roll än vad den gjorde senast lagstiftaren yttrade sig. En förnyad verklighet kräver ett förnyat ställningstagande. Även i den svenska modellen med dess fokus på arbetsmarknadens parter är det ju lagstiftaren som har det yttersta ansvaret för vad som händer på arbetsmarknaden.

3. Lagstifta om integritetsfrågor i arbetslivet

Hemarbete har för vissa blivit det nya normala, och det ställer nya krav. Arbetstagarens integritet måste garanteras i ljuset av nya övervakningsmöjligheter. Regleringen av denna viktiga fråga sker med stöd av allmänt hållna normer om dataskydd (**EU:s dataskyddsförordning GDPR**) och skydd för privatliv och korrespondens (**Europakonventionen om mänskliga fri- och rättigheter**). Det är således inte alltid enkelt att avgöra vilket handlingsutrymme en viss arbetsgivare har vad gäller övervakning, eller, omvänt, vilka övervaknings- och integritetskränkande åtgärder en arbetstagare måste acceptera i arbetslivet. Frågor om arbetstagares integritetsskydd är av sådan dignitet att de bör preciseras och konkretiseras av lagstiftaren i ljuset av den europeiska rätten.

Många lagförslag har presenterats genom årens lopp, men nu är tiden mogen att börja omvandla dem till konkreta åtgärder.

4. Uppdatera arbetsmiljörätten och arbetsskadeförsäkringen

Arbetsmiljörätten har bara nyss hunnit frigöra sig från de begränsningar som dess nedärvda starka koppling till industri- och byggarbete inneburit för att reglera andra sektorer, till exempel service- och tjänstesektorn. Nu ställs krav på arbetsmiljörätten att den ska vara relevant också för arbetstagarnas arbete utanför arbetsgivarens egna lokaler och i sina egna hem. Hur ska arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön förankras i rättsordningen, om denne inte längre har makten över arbetsplatsen? Hur ska gränsen dras mellan arbetstagarens privatsfär och arbetsplatsen? De nedärvda reglerna om arbetsskada, som idag framstår som delvis ålderstigna, innebär att vissa skador vid hemarbete inte omfattas av arbetsskadebegreppet, medan samma händelse hade omfattats av skyddsreglerna, om den inträffat i arbetsgivarens lokaler. I ljuset av det utbredda och av myndigheterna påbjudna hemarbetet till följd av pandemin framstår denna skillnad som omotiverad, och lagstiftaren har anledning att agera här. Även i relation till definitionen av arbetstid uppstår frågan om hur vi i framtiden på ett meningsfullt sätt ska kunna dra gränsen mellan arbete och fritid? Och kommer vi i och med hemarbetets nya roll se ett skifte om hur vi bäst mäter arbetsinsatser - från den gängse tidsorienterade till en mer resultatorienterad approach? En del länder har lagstiftat om en 'rätt att koppla ner' och att inte vara nåbar för arbetsgivaren under vissa tider.

5. Utred frågan om särskilda lagregler för vissa yrken och arbetstagare

Alltsedan 1900-talets början har svensk arbetsrättslig lagstiftning ofta berömt sig för att vara enhetlig och inte bygga på olika regler för olika kategorier av arbetstagare. Frågan är om denna utgångspunkt kan upprätthållas för alltid. En diskussion om nyansering av reglerna kan vara nyttig i ljuset av pandemin. Kanske bör särskilda lagregler gälla för särskilt viktiga yrken? Hur avgör vi vilka yrken som är särskilt viktiga? Bör arbetstagare som tillhör en riskgrupp omfattas av särreglering? Det är nu länge sedan lagstiftaren på allvar reflekterade över arbetsrättens enhetlighet och den här typen av anknytande frågor. Arbetsrätten avser idag förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, medan de anställdas inbördes relationer på arbetsplatsen hittills inte uttryckligen betonats i reglerna. Erfarenheterna av pandemin kan komma att innebära att anställdas inbördes relationer på arbetsplatsen lagregleras och sanktioneras horisontellt (det vill säga mellan arbetstagarna) i syfte att minska smittspridning.

6. Hållbar sysselsättning som nytt mål för arbetsrätten

I den folkrättsliga arbetsrätten - normer från **International Labour Organization** (R205) - framhålls behovet av en rättvis omställning till en miljömässigt hållbar ekonomi för att skapa ekonomisk tillväxt och sociala framsteg. Det ger ett nytt mål för arbetsrätten att förverkliga: "hållbar sysselsättning" för alla - och hållbara företag, som kan säkerställa driftskontinuitet. Att

integrera miljöhänsyn i arbetsmarknadspolitiken är en viktig framtidsfråga, och här behöver parter och politiker använda all sin kreativitet för att konkretisera hållbarhet som mål också för arbetsrätten. Hur kan vi lagreglera så att anställningsavtalet förhåller sig till de miljömässiga konsekvenserna av arbetet, och så att avtalsparterna och staten på ett tydligt och enkelt sätt kan fördela kostnader och ansvar för också de sociala risker som är förknippade med verksameters klimatpåverkan? Kan också de civilrättsliga reglerna om anställningsförhållandet och kollektivavtalen användas för att styra produktionen bort från miljöskadlig verksamhet? I ljuset av hanteringen av just Coronapandemin kan frågan väckas om hur de olika företagsstöden och konstruktionen av korttidsarbetet kan förenas med det i Sverige historiskt framträdande idealet om strukturomvandling och arbetsmarknadspolitikens viktiga roll i dessa förnyelseprocesser

7. Uppvärdera arbetet - och arbetstagarna

De ovanstående punkterna utgör en uppsättning enskilda viktiga framtidsfrågor som bör hanteras av arbetsrätten, och som - tillsammans med turordningsproblematiken - förtjänar vår uppmärksamhet. En mer övergripande frågeställning anmäler sig emellertid också. Kampen mot smittspridningen har varit brett upplagd. Åtgärder mot coronaviruset har genomförts också i arbetslivet, och arbetets organisering har visat sig vara en viktig faktor i samhällets smittskyddsinsatser. Arbetstagare har begärt av sina arbetsgivare att skyddas i sina kontakter med arbetsgivarens kunder, andra har pekat på behovet av hygienartiklar och personlig skyddsutrustning i arbetet och fackföreningar har

med argument om smittskydd argumenterat mot minskningar av turtätheten i kollektivtrafiken. Pandemin har gett oss en ny förståelse för det vi väl haft en passiv kunskap om: att arbetet spelar en oerhört central roll för samhälle och ekonomi. Det smittskyddet visat är att organiseringen av arbetet är ett tydligt samhällsintresse. En slutsats kan vara att regleringen av arbete bör utgå från en större agenda än att endast definiera förhållandet mellan anställningsförhållandets parter. Vi borde försöka föreställa oss en reglering om anställningsavtalet som beaktar olika övergripande samhällsintressen och som förmår hantera sociala och biologiska risker som inte härstammar från någon av de båda avtalsparterna.

8. Uppvärdera det reproduktiva arbetet

Dessutom har pandemin tydligt visat hur det reproduktiva arbetet - vidmakthållandet av kroppen och hemmet, vårnandet av omsorgsbehövande och barnen i den privata sfären, utanför lönearbetet - har en omedelbar och direkt inverkan på förutsättningarna för det produktiva lönearbetet i den offentliga sfären. I våras stod det klart att det produktiva arbetet inte kan genomföras, om inte det reproduktiva tagits hand om först. Den gällande arbetsrätten vilar dock på en strikt uppdelning mellan offentligt och privat och produktivt och reproduktivt - och är tillämplig endast på offentligt/produktivt arbete. Men om dessa gränser i praktiken inte är så skarpa, bör då reglerna om arbetet i framtiden tillåtas bygga på antaganden om möjligheter till en klar gränsdragning? Hur kan arbetsrätten sätta det reproduktiva arbetets behov i centrum för regleringen av arbetsvillkoren i produktionen?

Avslutning

Dessa åtta reformförslag bör ses i ljuset av en ny agenda för arbetsrätten. I framtiden borde regleringen av arbetet sätta i centrum förverkligandet av samhällseliga mål bortom att avgöra anställningsavtalets parter rättigheter och skyldigheter, såsom förbättrad folkhälsa och hållbar sysselsättning där rättvis omställning till en miljömässigt hållbar ekonomi är i fokus.

Bekämpandet av coronaviruset visar att samhället inte är starkare än dess svagaste länk på arbetsmarknaden. Samtalet om arbetsmarknadsregleringen borde därför breddas så att andra frågor än turordning vid arbetsbristuppsägning ryms, så att vi kan ta oss an den dagordning som Covid-19 presenterat för oss. Pandemin visar att arbetsrätten är i behov av förändring, men inte avveckling - tvärtom. En värld som står inför nya risker kräver istället förnyat engagemang i att utveckla relevanta skyddsregler i arbetslivet.

