

Fackliga förhållningssätt till prekarisering: LO och anställningstryggheten 1990–2022 (förkortad version av avhandlings-PM)

Thea Holmlund, doktorand i ekonomisk historia, Stockholms universitet

Abstract

Sen 1990-talet har det i Sverige skett en kraftig ökning av osäkra anställningsförhållanden, en utveckling som ofta benämns som prekarisering och som särskilt drabbat arbetare, kvinnor, unga och människor med utländsk bakgrund. Många forskare har uppmärksammat hur liberaliseringar av arbetsmarknadens regleringar möjliggjort denna utveckling i Sverige och andra länder. I Sverige genomfördes bland annat lagstiftade förändringar under 1990- och 2000-talet som gjorde det lättare att anställa på visstid samt hyra in arbetskraft från bemanningsföretag. Processerna bakom dessa förändringar finns det däremot mindre forskning om, vilket motiverar vidare forskning på området. Hur LO, som spelat en central roll för hur den svenska arbetsmarknadens regleringar utformats, förhållit sig och agerat i dessa processer är därmed av intresse. I följande avhandlings-PM behandlas tidigare forskning, avhandlingens frågeställningar och teoretiska samt metodologiska utgångspunkter.

1 Inledning

De senaste decennierna har de flesta europeiska länder sett en kraftig ökning av mer osäkra anställningsförhållanden karakteriserade av ofrivillig deltid, noll-kontrakt, olika former av tillfälliga anställningar, egenanställningar och bemanningsanställningar. Under samma period har försämringar i socialförsäkringssystem genomförts som särskilt drabbat otryggt anställda. I kombination benämns ofta dessa förändringar i termer av prekarisering för att tydliggöra att allt fler lever i en tillvaro präglad av utsatthet och otrygghet. För de i olika former av prekära anställningar är konsekvenserna ökad ohälsa, sämre möjligheter att upprätthålla sociala relationer och otrygg försörjning i ett arbetsliv där man ständigt förväntas vara tillgänglig för arbete och ställa upp med kort varsel.¹ Den internationella organisationen OECD har lyft hur utbredningen av osäkra anställningar är en viktig faktor för att förklara den ökande ekonomiska ojämlikheten i OECD-länder de senaste decennierna. Trots att perioden sett tider av ökad sysselsättning har en stor del av de nya anställningarna varit osäkra former av icke-standardiserade anställningar. I stället för att fungera som en språngbräda till en fastare position på arbetsmarknaden som vissa hävdar så innebär dessa anställningsformer i många fall fattigdom och återkommande arbetslöshet.²

I Sverige har vi sett denna utveckling sedan början av 1990-talet.³ I ett längre historiskt perspektiv är förekomsten av prekära anställningar dock inget nytt i Sverige eller resten av den industrialiserade världen. Flera forskare har uppmärksammat att perioden sedan efterkrigstiden, då fast heltidsarbete har präglat bilden av normen för arbetslivet, kanske snarare bör ses som ett undantag⁴. Konceptualiseringen av otrygga eller prekära anställningar som vi idag är vana vid ställs dock i kontrast till den period då normen om fast heltidsanställning präglat arbetslivet. Vi kan alltså tala om att ett skifte rörande hur arbetslivet organiseras har skett sedan 1990-talets början i Sverige.

Många forskare är eniga om att institutionella förändringar som syftat till att liberalisera arbetsmarknadens regleringar spelat en roll för att allt färre kan känna sig trygga i

¹ Se till exempel: Alfonsson (2022; 2020); Berglund et al. (2021); Jonsson et al (2021); Waenerlund (2013).

² OECD (2015), 136-137.

³ Carlén & de los Reyes (2021).

⁴ Betti (2018), 274; Magnusson (2017), 125.

sina anställningar.⁵I flera europeiska länder har sedan 1980-talet lagstadgade förändringar genomförts som inneburit ett minskat anställningsskydd⁶. Sverige är inget undantag. 1991 och 1993 avreglerades det statliga bemanningsmonopolet och banade väg för etablerandet av bemanningsbranschen och 1982, 1993, 1997 och 2007 utökades möjligheterna att anställda på visstid. 2022 försvagades anställningsskyddet även för de fast anställda och regleringen för visstidsanställningar stärktes något.

Bakom dessa förändringar finns politiska beslut. En aktör som har spelat en central roll för hur regleringar på arbetsmarknaden utformats är Landsorganisationen i Sverige (LO). LOs uppgift är enligt dem själva är ”att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden”⁷. Bland annat signalerar LOs valslogan för 2018 och 2022; ”Trygghet för vanligt folk”⁸ att ett sådant intresse är just trygghet. En fråga är, mot bakgrund av de förändringar som genomförts och hur dessa särskilt drabbat vissa grupper på arbetsmarknaden, hur LO arbetat för att tillvarata alla arbetares trygghet?

Avhandlingen ämnar undersöka skiftet mot ett alltmer prekariserat arbetsliv genom att studera hur LO förhållit sig och agerat i relation till lagstadgade förändringar av anställningstryggheten 1990-2022, med ett fokus på visstidsanställningar och bemanningsanställningar. PM:et är strukturerat på följande sätt. Jag börjar med att redogöra för hur regleringen av det svenska anställningsskyddet och personaluthyrning förändrats samt kontexten för detta. Därefter redogör jag för tidigare forskning om hur ökningen av prekära anställningar tolkats och förklarats. Sedan behandlas tidigare forskning om uppluckringen av LAS och bemanningsmonopolet samt LOs agerande i relation till dessa förändringar. Det teoretiska avsnittet börjar med att diskutera maktresursteorins begränsningar då mycket tidigare forskning utgått från denna. Dess begränsningar används för att motivera vilka teoretiska utgångspunkter som kommer vägleda avhandlingen. Slutligen redogör jag för avhandlingens planerade tillvägagångssätt och källmaterial.

2 Bakgrund LAS och bemanningsmonopolet

Innan LAS kom till 1974 reglerades anställningsskyddet i parternas huvudavtal.⁹ Huvudavtalet som slöts 1938 har bidragit till att lönerna och villkoren på svenska arbetsmarknaden, även om det funnits undantag, i stor utsträckning kommit att regleras genom kollektivavtal mellan parterna i stället för genom statlig reglering¹⁰. Det ursprungliga huvudavtalet föreskrev en uppsägningstid på sju dagar för de som varit anställda minst ett år. Med 1947 och 1964 års förändringar av avtalet förlängdes uppsägningstiden till 14 dagar och tiden man behövde ha varit anställd sänktes från ett år till nio månader. Tillfälliga anställningar var emellertid undantagna från uppsägningsreglerna och i stort saknade huvudavtalet regleringar för användandet av tillfälliga anställningar. Tillfälligt anställda hade inte heller rätt att driva varsel- eller uppsägningsärenden i arbetsmarknadsnämnden vilket gjorde att de i stor utsträckning saknade juridiskt skydd. Den begränsning som fanns kring tillfälliga anställningar var dess längd som maximalt fick vara nio månader¹¹. Anställningsskyddet i huvudavtalet var förhållandevis svagt i jämförelse med hur det kom att

⁵ Se till exempel Alfonsson (2022); Berglund et al. (2021); Carlén & de los Reyes (2021); Rasmussen et al. (2019).

⁶ Emmenegger (2014).

⁷ LO (2020).

⁸ LO (2018), LO (2022).

⁹ Johansson & Magnusson (2012), 101; Östberg & Andersson (2012), 231.

¹⁰ Östberg & Andersson (2013), 29-39.

¹¹ Alfonsson (2020), 133–134.

bli på 1970-talet. Som Johan Alfonsson¹² poängterar kan vi anta att behovet av ett starkt anställningsskydd inte upplevdes särskilt stort under efterkrigstidens så kallade guldålder. Problemet var snarare brist på arbetskraft.

Lagen om anställningsskydd kom till i ett läge där strukturomvandling, ökade produktivetskrav och bristande arbetsmiljö ansågs slå ut särskilt äldre från arbetslivet men även handikappade och bristfälligt utbildade.¹³ Det fanns starka krav på att tryggheten i arbetslivet behövde öka. LO hade under flera år fört fram krav på ökad anställningstrygghet och hade tidigare avstått krav på lagstiftning då de hade hoppats på att frågan skulle lösas avtalsvägen. Huvudavtalen hade dock inte gett den önskade effekten vilket LO menade särskilt märkts under den senaste periodens ökade tillgång på arbetskraft.¹⁴

Anställningstiden fastställdes som grund för turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Om inget annat avtalats skulle en anställning gälla tills vidare och tillfälliga anställningar tilläts endast om det föranleddes av arbetets särskilda beskaffenhet med undantag för vikariat och praktik. Lagens bristande möjligheterna att tillämpa tillfälliga anställningar utsattes dock för stark kritik från arbetsgivarna.¹⁵ Det ledde till att den borgerliga regeringen ledd av Fälldin, som tillträdde 1976 efter att Socialdemokraterna förlorat regeringsmakten för första gången på 40 år, möjliggjorde provanställningar och att tillfälliga anställningar vid tillfällig arbetsanhopning i LAS 1981. Anställningsformen fick användas maximalt i sex månader under en tvåårsperiod.¹⁶ Även om möjligheterna att anställa på visstid utökades krävdes särskilda skäl fortfarande.

Mellan 1942 och 1991 var bemanningsverksamhet i princip förbjudet i och med att privat arbetsförmedling och personaluthyrning inte var tillåtet. Förbudet hade sin grund ILOs konvention från 1933 och innebar att dåvarande svenska Arbetsmarknadsverket hade monopol på matchning av utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.¹⁷ År 1949 ersattes ILOs konventionen från år 1933 med en ny konvention som gav större möjligheter för varje land att avgöra om man ville ha vinstdrivande arbetsförmedlingar förbjudna eller om de fick förekomma under viss tillsyn och kontroll. I Sverige valde man att 1976 göra undantag för musik- och scenartister och tillät vinstorienterade arbetsförmedlingar för dessa grupper.¹⁸

2.1 Nya idéer om arbetsmarknadens organisering

Under 90-talskrisen ökade arbetslösheten dramatiskt vilket banade väg för nya idéer om hur arbetsmarknaden skulle organiseras. Mellan 1990 och 1992 steg arbetslösheten från 1,6 till hela sju procent. 1993 var arbetslösheten uppe i elva procent och förblev därefter på en högre nivå mellan sex och åtta procent. Exportföretagens industrier slogs ut och budgetunderskott ledde till omfattande nedskärningar i offentlig sektor. Äldre drabbades när företag gick i konkurs och yngre fick svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.¹⁹

I november 1992 tillsatte den borgerliga regeringen en ekonomikommission ledd av ekonomen Assar Lindbeck. Kommissionen fastslog att den svenska modellen behövde förändras i grunden för att kunna möta globaliseringen. Man menade att en mer tillväxtorienterad ekonomisk politik behövde etableras. Välfärden skulle skäras ner och incitamenten för ett ökat arbetskraftsutbud bli större. Effektivitet och arbetsproduktivitet

¹² Alfonsson (2020), 133–134.

¹³ Prop. 1981/82:72, 109

¹⁴ Ibid, 114, 324-325.

¹⁵ Prop. 1981/82: 71, 31-35.

¹⁶ Prop. 1981/82: 71

¹⁷ SOU 2011:5, 51–52; Bergström et al 2007, 40.

¹⁸ SOU 2011:5, 51–52.

¹⁹ Davidsson (2018), Larsson & Magnusson (2012), 280, Östberg & Andersson (2012), 366–267.

skulle främjas genom att arbetsmarknaden blev flexiblare och rörligare.²⁰ Bland annat föreslogs att visstidsanställningar skulle möjliggöras i större utsträckning, att turordningsreglerna skulle göras om och att företagens möjligheter att hyra in personal skulle utökas²¹. Liknande syn på arbetsmarknadens behov propagerade även EU-kommissionen och OECD för under samma period. En oflexibel arbetsmarknad menade de bar skulden för ökad strukturell arbetslöshet.²² Med utgångspunkt i dessa idéer kom sedan förändringar att göras av regleringarna för tillfälliga anställningar och personaluthyrning under 1990-talet och 2000-talet av både borgerliga och socialdemokratiska regeringar.

1991 och 1993 avreglerades det statliga bemanningsmonopolet och banade väg för etablerandet av bemanningsbranschen. I och med lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft som trädde i kraft 1993 blev den svenska regleringen av bemanningsbranschen en av de mest liberala, även i jämförelse med länder som Storbritannien och USA.²³ 1993, 1997 och 2007 utökades möjligheterna att anställda på visstid. I och med dessa förändringar gick Sverige från att ha haft ett världens starkaste anställningsskydd för både fast och tillfälligt anställda till att idag ha bland de svagaste för tillfälligt anställda och skiljer därmed ut sig från andra nordiska länderna.²⁴ 2022 försvagades anställningsskyddet även för de fast anställda och förbättrades enligt vissa marginellt för visstidsanställda.²⁵

2.2 Sammanfattning förändringar

1938-1974 Uppsägning regleras i huvudavtalet. Inga regleringar kring tillfälliga anställningar bortsett från maxtid på nio månader.

1933/45-1990/91 Privat arbetsförmedling och uthyrning var förbjudet med vissa undantag.

1973/74 LAS tillkomst. Tillfälliga anställningar tillåts endast vid vikariat, praktik och om det krävs av arbetets särskilda beskaffenhet.

1981/82 LAS: provanställning möjliggörs och tillfälliga anställningar tillåts användas vid tillfällig arbetsanhopning. Maxlängd sex månader.

1990/91 Uthyrning tillåts vid tillfälligt behov av arbetskraft i högst fyra månader. Förändringar i MBL som ger förhandlingsrätt vid anlitande av inhyrd arbetskraft.

1992/93 Arbetsförmedlingsmonopolet avregleras och bemanningsföretag tillåts nästintill utan restriktioner.

1992/93 LAS: längden för tillfälliga anställningar utökas från sex till tolv månader under en tvåårsperiod. Två undantag från turordningsreglerna införs.

1994/95 Ändringarna av LAS 1992/93 tas tillbaka.

1996/1997 LAS: överenskommen visstidsanställning införs. Inga särskilda skäl krävs för att använda den. Max fem anställda per företag. Anställningen kunde vara en månad som kortast och tolv månader som längst.

1999/2000 LAS: arbetsgivare med högst tio arbetstagar tillåts göra undantag från turordningen för totalt två personer

2005 LAS: fri visstidsanställning ersätter överenskommen visstidsanställning. Maxantal per företag avskaffas. Maxlängden begränsas till 14 månader under en femårsperiod för både fri visstidsanställning och vikariat.

2006/2007 LAS: allmän visstidsanställning införs. Ingen reglering kring användandet förutom maxtid på 24 månader.

2015/16 LAS: begränsning av staplande av visstidsanställningar införs. Maxtid i visstidsanställning hos samma arbetsgivare begränsas till fyra år och sex månader.

2021/2022 LAS: utökade möjligheter till undantag från turordningsreglerna införs. Anställning föreskrivs inte bestå vid tvist. Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning med maxtid på ett år.

²³ Bergström et al. (2007), 7.

²⁴ Alfonsson (2022), 19, Berglund et al (2020).

²⁵ Alfonsson (2022), 57.

2.3 Vilka har drabbats?

Förändringarna sedan 1990-talet har inte slagit lika för grupper och branscher på arbetsmarknaden. Arbetaryrken har särskilt drabbats. Icke-standardiserade anställningar som tidsbegränsade anställningar och bemanningsanställningar är både vanligare inom arbetaryrken och mer otrygga i jämförelse med tjänstemannayrken.²⁶ Samtidigt har förändringarna drabbat vissa arbetargrupper särskilt. Kvinnor, unga och människor med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland prekära arbetsformer.²⁷ Forskning har vidare pekat på att prekärt anställda särskilt återfinns inom vissa branscher, speciellt kvinnodominerade, men också på att vilka typer av prekära anställningar som är vanliga varierar beroende på bransch. Inom handeln, vård och omsorg och hotell och restaurang är tidsbegränsade anställningar vanligt medan det inom industrin är vanligare med bemanningsanställningar. Tidsbegränsade anställningar är vidare vanligare bland både kvinnor och utrikes födda och bemanningsanställningar är i stället vanliga bland män och utrikesfödda.²⁸

3 Tidigare forskning

3.1 Förståelsen av prekarisering

Historikern Elosia Betti, som historiserar begreppen prekärt arbete och prekarisering, belyser hur 1990-talets debatt om otrygga anställningar var polariserad. Ortodoxa ekonomer beskrev flexibilitet i anställningsformer som en nödvändighet, både för att minska arbetslösheten och göra företag konkurrenskraftiga. Denna ståndpunkt var bland annat central i EU:s sysselsättningsstrategi som lanserades 1997. Samtidigt började allt fler studier betona kopplingen mellan flexibla anställningsformer och prekaritet genom att lyfta dess sociala och individuella kostnader.²⁹ Idag är begreppet prekära anställningar ett av de vanligaste begreppen inom internationella akademiska studier som berör anställningar under normen för arbetslivet.³⁰ Enkelt uttryckt avser prekärt arbete den otrygghet som är förknippad med ett arbetsliv med allt fler icke-standardiserade anställningar i kombination med minskad tillgång till sociala skyddsnet.³¹ Ofta uppmärksammas att dessa anställningar inte bara får konsekvenser för tryggheten på arbetet – utan även för övriga livet och påverkar hälsa, välmående samt möjligheter att upprätthålla sociala relationer.³² Trots betydande skillnader mellan olika typer av icke-standardiserat anställningar och varierande konsekvenser tyder mycket på att icke-standardiserade anställningar är förknippade med fler risker jämfört med

²⁶ Carlén & de los Reyes (2021); Wingborg 2019, Thörnquist & Engstrand (2011), 16.

²⁷ Carlén & de los Reyes (2021), Engblom (2008), Holmlund Storrie (2002).

²⁸ Alfonsson (2022), 89-93, 105-106, Wingborg (2019).

²⁹ Betti (2018), 284-285.

³⁰ Se till exempel Kalleberg & Vallas (2017), Rasmussen et al (2019), Pulignano et al. (2016), Vosko (2000), Kenner (2019).

³¹ Se till exempel Vosko et al. (2009), 2-3.

³² Se till exempel Choonara (2019), 67, Kalleberg & Vallas (2017), 2, Anderson (2010), 303-304, Thörnquist & Engstrand (2011), 17, 2, Ahmad (2008), 303.

standardiserade anställningar.³³

Guy Standing³⁴ har beskrivit gruppen av prekära arbetare som en framväxande egen klass, ett prekariat som skiljer sig distinkt från kärnarbetskraften. Andra menar dock att vi snarare sett övergripande ökning av osäkerhet på arbetsmarknaden, än framväxten av en separat social klass. Inom svensk forskning har utbredningen av prekära anställningar ofta beskrivits i termer av dualisering och kärna-periferi-modeller³⁵ för att peka på arbetsmarknadens uppdelning mellan villkoren för tryggare och otryggare former av anställningar. Även om dessa begrepp fångar aspekter av förändringarna i det svenska arbetslivet anser jag att de missar dimensionen av att arbetslivet i stort har blivit mer prekärt och att även standardiserade anställningar påverkats i viss utsträckning. Arne Kalleberg³⁶ pekar till exempel på hur anställningsskyddet för de med standardinställningar blivit svagare i länder som USA och Storbritannien vilket gör skillnaderna mellan fasta och tidsbegränsade kontrakt mer flytande. I Sverige har undantag i turordningsreglerna och förekomsten av ”hyvling” (nedsättning av en anställds arbetstid från arbetsgivarens sida)³⁷ gjort anställningstryggheten svagare för anställningar som kategoriseras som mer trygga. För att beskriva den övergripande utvecklingen med ett alltmer otryggt arbetsliv är prekarisering det begrepp jag avser använda då det betonar en process av förändring och fångar dynamiken i att prekariseringen i arbetslivet är något som sker på flera nivåer³⁸, drabbar fler än de allra mest utsatta på arbetsmarknaden samt att det är något som görs genom politiska beslut.

3.2 Orsakerna till utvecklingen av otrygga anställningar

Debatten om orsakerna bakom arbetslivets prekarisering de senaste decennierna är omfattande och ofta är det en kombination av orsaker som lyfts. En del forskare betonar förändringar på företagsnivå. Johan Alfonsson, Christer Lundh och Anette Thörnquist och Åsa-Karin Engstrand pekar i olika sammanhang bland annat på faktorer som kundfokuserade organisationsmodeller och företagets strävan efter kostnadsminskningar.³⁹ Lars Magnusson⁴⁰ betonar att mer flexibla sätt att organisera särskilt tjänsteproduktion gett upphov till den stora ökningen av tillfälliga anställningar. Som Magnusson vidare poängterar går det dock att ifrågasätta att arbeten med människor inom handel, service och vård och omsorg, där användandet av tillfälliga anställningar främst ökat, skulle ha förändrats så pass mycket att andra anställningsformer skulle krävas för branschernas nutida förhållanden. I stället uppmärksammar Magnusson likt flera andra forskare⁴¹ kopplingen mellan utbredningen av tillfälliga anställningar och 90-talskrisens konjunktur nedgång och den ökade arbetslösheten som medföljde.

Både i Sverige och internationellt⁴² har forskare pekat på att avregleringar på arbetsmarknaden och ökad makt till företagen på bekostnad av svagare fackföreningar varit en central förutsättning för att arbetslivet prekariserats. I en svensk kontext betonar Alfonsson,

³³ Taminoto et al (2021).

³⁴ Standing (2011).

³⁵ Berglund et al. (2021), Rasmussen et al. (2019). Svanlund (2013), Waenerlund et al. (2011). Levin och Korpi (2001).

³⁶ Kalleberg (2018), 78.

³⁷ Kjellberg (2021), 23.

³⁸ Se Anderssons (2020) användning av nyliberalisering.

³⁹ Alfonsson (2022), 26, Lundh (2017), 247–248, Thörnquist & Engstrand (2011), 12-13.

⁴⁰ Magnusson (2017), 127.

⁴¹ Se till exempel Alfonsson (2022, 51–52), Carlén och de los Reyes (2021), Davidsson (2018), 171, Holmlund & Storrie (2002).

⁴² Kalleberg & Vallas (2017), Pulignano (2017).

Carlén och de los Reyes samt Davidsson arbetslöshetens koppling till tillfälliga anställningar som mer än ett konjunkturellt fenomen⁴³. De menar att 90-talkrisens höga arbetslöshet öppnade upp för nya idéer om anställningsskyddet och rubbade maktbalansen mellan arbete och kapital vilket möjliggjorde politiska beslut som ökat användandet av otrygga anställningar. Några av dessa politiska beslut är avregleringen av visstidsanställningar och personaluthyrning. De senaste årens forskning är relativt överens om att förändringarna i LAS sedan 1990-talet öppnat upp för en förskjutning till både fler och mer prekära former av tillfälliga anställningar i Sverige.⁴⁴ Forskning pekar även på att antalet bemanningsanställningar ökat drastiskt i och med bemanningsbranschens expansion efter dess avreglering.⁴⁵ Nästa avsnitt tittar närmare på forskning som berört dessa förändringar och LOs agerande.

3.3 LAS och LO

Sociologerna Johan Alfonsson och Anders Kjellberg, samt statsvetarna Johan Davidsson och Patrick Emmenegger⁴⁶ berör olika delar av LAS förändringar sedan 1990-talet och hur dessa motiverats. De behandlar i olika utsträckning hur LO agerat i relation till förändringarna.

Alfonsson redogör för förändringarna av LAS mellan 1981 och 2021 och hur dessa motiverats. Han beskriver dock inte LOs inställning eller agerande i någon större utsträckning utan fokuserar på vilka konsekvenser förändringarna fått. Alfonsson ramar in förändringar på arbetsmarknaden de senaste decennierna med hjälp av maktresursteori och menar att fackets strukturella och kollektiva maktresurser minskat under perioden och därmed ökat otryggheten för vissa grupper på arbetsmarknaden. Uppluckringen av LAS är en av de förändringar Alfonsson uppmärksammar som påverkat maktbalansen till det sämre för fackföreningarna.

Emmenegger och Davidssons ena studie som jämför avregleringen av anställningsskyddet i ett flertal länder, berör LOs agerande i större utsträckning. De beskriver hur LO, i en kontext av hårt politiskt tryck för förändring av LAS, accepterat en uppluckring av regleringen av visstider för att säkerställa att turordningsreglerna inte skulle förändras. Inför förändringarna av LAS 1997 menar Davidsson och Emmenegger⁴⁷ att LO gjorde allt för att förhindra förändringar av turordningsreglerna. I senare studier använder både Davidsson och Emmenegger⁴⁸ ett maktresursperspektiv för att förklara att LO prioriterat att försvara anställningsskyddet för fastanställda framför visstidsanställdas. Mer konkret menar de att LOs försvar av turordningsreglerna och således försvaret av fastanställdas anställningstrygghet har och göra med de institutionella maktresurser som principen om "sist in, först ut" utgör för facket på längre sikt. LOs strategiska avväganden förklaras här i termer av rationalitet och pragmatik givet rådande strukturella förhållanden. Problembilder och målbilder som format förhållningssättet tas för givna. Hur LO förhållit sig till förändringar av LAS på 2000-talet berörs heller inte i någon större utsträckning.

Någon som berör problembilder är däremot Kjellberg.⁴⁹ I relation till förhandlingarna om huvudavtal mellan 2017 och 2022 och förändringarna av LAS 2021 betonar han LO-förbundens olika problembilder och förklarar konflikterna inom LO samt

⁴³ Alfonsson (2022), 51–52, Carlén & de los Reyes (2021), Davidsson (2018), 171.

⁴⁴ Alfonsson (2022), Berglund et al. (202); Carlén & de los Reyes (2021); Rasmussen et al. (2019).

⁴⁵ Johnsson (2010), 86, Bergström et al. (2007), 87.

⁴⁶ Alfonssons (2022), Kjellberg (2021), Davidson (2018), Emmenegger (2014), Davidsson & Emmenegger (2012).

⁴⁷ Davidsson & Emmenegger (2012), 21-22.

⁴⁸ Davidsson (2018), 175–176, Emmenegger (2014), 73.

⁴⁹ Kjellberg (2022), 36, 40-48.

förbundens val av agerande utifrån dessa. Kjellberg beskriver bland annat hur Kommunals och Handels problembilder präglades av utbredning av otrygga anställningar som visstid, deltid och hyvling medan IF Metalls präglades av brist på individuell trygghet i form av kompetensutveckling och omställning. Kjellberg lägger dock inte någon större vikt vid hur dessa problembilder skapats utan härleder problembilderna till skilda branschvillkor. Faktumet att Kommunal och Handels valde olika förhållningssätt trots liknande branschvillkor gällande otrygga anställningar pekar dock på att mer än branschvillkor påverkar förhållningssätt och att förhållningssätt skapas genom aktiva val.

Sammanfattningsvis saknas studier som studerar LOs förhållningssätt till förändringarna av LAS för hela perioden sedan 1990-talet. Deras förhållningssätt till vissa av förändringarna under perioden har studerats övergripande och förklarats utifrån rationella avväganden givet rådande strukturella villkor. För att förstå vad som finns bakom dessa rationella avväganden skulle skapandet av intressen samt problem- och målbilder behöva studeras närmare.

3.4 Avregleringen av bemanningsmonopolet och LO

Det finns två böcker som övergripande beskriver de politiska processerna bakom avregleringen av privat personaluthyrning; Anders Jonhsons *Hyrt går hem: Historien om den svenska bemanningsbranschen*⁵⁰ och Ola Bergströms et als. *Den nya arbetsmarknaden: Bemanningsbranschens etablering i Sverige*⁵¹.

Boken *Hyrt går hem* är utgiven av branschorganisationen Bemanningföretagen och beskriver avregleringen av statens bemanningsmonopol som en seger för kvinnors företagsamhet och kamp. Perioden efter avregleringen beskrivs som en framgångssaga med bemanningsbranschen som Sveriges snabbast växande bransch som blivit en väl fungerande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. LOs motstånd till avregleringen nämns kortfattat vid flera tillfällen men är inte ett centralt tema för boken.

I *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige* som handlar bemanningsbranschen efter legaliseringen och övergripande berör de politiska diskussionerna som föranledde avregleringen ges LOs agerande en större plats. En av bokens delstudier handlar om hur upprättandet av kollektivavtal bidragit till bemanningsbranschens etablering och en stor del av studien berör LOs agerande.⁵² Det görs dock ingen ansats att gå djupare in på hur LOs förhållningssätt formats utan beskrivningen och deskriptiv och vikten läggs på konsekvenserna av deras agerande. Efter avregleringen av bemanningsmonopolet menar Bergström et al. att LO intog en relativt passiv inställning till bemanningsbranschen för att inte legitimera den. Detta innebar att man till en början, till skillnad från tjänstemannafacken, inte tecknade kollektivavtal med bemanningföretagens arbetsgivarorganisation.⁵³ Enligt Bergström et al.⁵⁴ var bemanningsbranschens etablering inte en prioriterad fråga för LO. Samtidigt var det viktigt att upprätthålla ett officiellt motstånd mot bemanningsbranschen förhållande till medlemmarna och offentligheten. Anledningen till att LO till slut valde att teckna kollektivavtal med bemanningföretagens branschorganisation härleder Berglund et al.⁵⁵ bland annat till att relationerna inom LO hade blivit mer ansträngda i och med att vissa LO-förbund tecknade lokala hängavtal med bemanningföretag och anklagades för att bryta mot den gemensamma hållningen mot bemanningföretag. Samtidigt

⁵⁰ Johnson (2010).

⁵¹ Bergström et al. (2007).

⁵² Ibid, (69–80).

⁵³ Ibid, 46-47.

⁵⁴ Ibid, 217

⁵⁵ Bergström et al. (2007), 71.

menar Bergström et al. att det stod klart för LO att regeringen inte skulle komma att återinföra någon form av reglering inom överskådlig tid.

3.5 Intressen tas för givna

Tidigare forskning om LOs agerande och ståndpunkter i förhållande till både LAS och avregleringen av privat uthyrningsverksamhet ger oss inga svar på hur deras förhållningssätt skapats. Som jag uppmärksammat tas LOs intressen samt problem- och målbilder för givna när deras agerande förklaras i termer av pragmatik och strategiska avväganden givet de strukturella förhållanden som rått. Organisationen beskrivs vidare i stor utsträckning med enad röst och de möjliga meningsskiljakter som funnits är frånvarande i flera av studierna, trots att branscher och grupper drabbats i olika utsträckning.

I detta sammanhang är Chiara Benassis och Lisa Dorrigattis⁵⁶ studie relevant. De konstaterar att huruvida fackföreningar är inkluderande gentemot arbetare med icke-standardiserade anställningar, beror på i vilken utsträckning de identifierar gemensamma intressen med dessa arbetare. Intressen är som Guglielmo Meardi et al.⁵⁷ poängterar något som konstrueras politiskt och inget som kan tas för givet. Till exempel belyser Meardi et al. hur uppdelningen mellan insiders och outsiders intressen är en konstruerad kategorisering. Utgångspunkten i forskning som bygger på insider-outsider teorin är att dessa grupper är distinkt skilda och att deras intressen står i motsättning. Utgår vi i stället ifrån att det skett en prekarisering på arbetsmarknaden som drabbat även så kallade insiders blir gränserna mellan outsiders och insiders intressen mindre tydliga. Detta pekar på hur intressen konstrueras genom skapandet av problembilder och att detta är viktigt för att förstå fackföreningars val och agerande. Hur LOs gemensamma arbetarintresse skapats i förhandlingar om anställningstryggheten är i tidigare forskning utforskat vilket motiverar forskning på området.

Tidigare forskning har pekat på hur LOs fackliga agenda i stor utsträckning utgått ifrån den svenska mannen med fast anställning på heltid. Både Yvonne Hirdman och Ylva Waldemarsson⁵⁸ som har studerat kvinnors organisering inom LO och hur LO hanterat frågor kvinnor främst drabbats av har pekat på att kvinnor haft en underordnad ställning inom organisationen. Andra exempel på hur LO förhållit sig till arbetare som inte utgjort LOs norm är Mulinaris och Neergaards samt Jesper Johanssons forskning som visat hur fackligt aktiva invandrare marginaliserats inom organisationen och skapats som annorlunda.⁵⁹ Diana Mulinari & Anders Neergaard⁶⁰ och de los Reyes⁶¹ har tidigare belyst att kvinnor och invandrare, grupper som sedan 1990-talet varit överrepresenterade inom osäkra anställningar samt deras förbund, historiskt har haft begränsade möjligheter att påverka fackliga krav. Maktstrukturer och olika gruppers underordning kan antas ha påverkat även LOs förhållningssätt till avregleringen av visstider och personaluthyrning. Detta har dock i tidigare forskning om LOs agerande i relation till förändringar av anställningstryggheten sedan 1990-talet inte berörts.

⁵⁶ Benassis & Dorrigattis (2010).

⁵⁷ Meardi et al (2021).

⁵⁸ Waldemarsson (2000), Hirdman (1998).

⁵⁹ Johansson (2008, Mulinari & Neergaard (2004).

⁶⁰ Mulinari & Neergaard (2004), 302.

⁶¹ de los Reyes (2011), 256.

4 Syfte och frågeställningar

Mitt forskningsbidrag är att visa vad som finns bakom LOs pragmatiska och till synes enade förhållningssätt till förändringar i anställningstryggheten sedan 1990-talet. Avhandlingen ämnar undersöka vilka ideologiska problem- och målbilder som har format LOs agerande och vilka som har trängts undan, hur olika grupper och deras intressen har skapats i dessa bilder och vad har det fått för konsekvenser för LOs agerande. Mer specifikt ämnar avhandlingen besvara följande frågeställningar:

Hur har ett gemensamt arbetarintresse skapats i LOs förhandlingar om anställningstryggheten i relation till den differentiering som sker av arbetsmarknaden under perioden?

Vilka skillnader har funnits mellan förbunden och vilka problem- och målbilder har fått företräde i LOs förhållningssätt?

5 Teoretiska utgångspunkter

5.1 Maktresursteori

Tidigare forskning om hur fackföreningar förhållit sig till uppluckringen av anställningsskyddet och de förändringar jag benämner som prekarisering har i stor utsträckning utgått från ett maktresursperspektiv⁶². Perspektivet bygger på maktresursteori, först teoretiserat av Walter Korpi.⁶³ Även om jag själv inte kommer använda detta teoretiska perspektiv menar jag att det är av värde att motivera varför då teorins begränsningar bland annat är vad som leder mig fram till mina egna teoretiska utgångspunkter.

Maktresursteorin utgår från att maktresurser på arbetsmarknaden påverkar aktörernas möjligheter att få igenom sina intressen. Maktresurser som påverkar fackföreningars maktresurser är enligt Korpi fackföreningarnas styrka, arbetslöshetsnivån, institutionella maktresurser i form av lagstiftning och sociala skyddsnät samt human-kapital.

När Korpi först utvecklade maktresursteorin användes den främst för att förklara variationernas av välfärdsstatens utveckling över tid och mellan länder och gav arbetares organisering och makt en betydande roll för mer jämlika utfall. I ljuset av de senaste decenniernas ökade globalisering och prekarisering pekar Stefan Schmalz et al.⁶⁴ på hur en andra våg av diskussionen om arbetares makt uppstått. Erik-Olin Wrights⁶⁵ konceptualisering av organisatorisk makt, förmågan att organisera sig kollektivt, och strukturell makt, den makt som är förknippad med arbetares position i det ekonomiska systemet har i detta sammanhang använts för att studera handlingsutrymmet för fackföreningar och arbetare vid konflikter mellan arbete och kapital under givna strukturella omständigheter⁶⁶.

Huruvida strukturella och organisatoriska maktresurser används eller inte beror dock som Ben Selwyn⁶⁷ betonar på arbetarnas organisationers ideologi. Denna aspekt anser jag att maktresursteorin bortser ifrån. Jag menar att strukturella villkor skapar begränsningar och möjligheter för aktörers handlingsutrymme men är inte i sig avgörande för vilka val som görs. En given nivå eller kombination av maktresurser förutsätter inte ett visst handlande för en fackförening. Vid varje givet tillfälle finns flera möjliga handlingsalternativ och dessa

⁶² Se till exempel Alfonssons (2022), Carver & Doellgast (2021), Davidson (2018), Emmenegger (2014), Palier & Thelen (2010).

⁶³ Korpi (1978).

⁶⁴ Schmalz et al. (2018).

⁶⁵ Wright (2000).

⁶⁶ se till exempel Schmalz (2018) och Selwyn (2013).

⁶⁷ Selwyn (2013).

påverkas bland annat av ideologiska problem- och målbilder. Det betyder inte att jag menar att maktresurser är obetydliga för fackets agerande. Maktresursteorin kan, likt hur Alfonsson⁶⁸ använder den, hjälpa oss att förstå kontexten för avregleringen av anställningsskyddet i Sverige och kan ge oss ledtrådar om utrymmet för fackligt agerande i detta sammanhang. Maktresursteori kan även som Davidsson och Emmenegger⁶⁹ använder den, användas för att förklara varför vissa delar av anställningsskyddet prioriterats framför andra. De processer som formar handlingsalternativ och tränger undan andra, ger emellertid maktresursteorin inga verktyg att förklara eftersom teorin bortser från hur problem- och målbilder skapas och följaktligen från ideologins roll. Maktresursteorin beskriver heller inte hur maktresurser görs produktiva och således inte de processer som skapar makt.

5.2 Ideologins roll

Med begreppet ideologi avser jag en definition inspirerad av Stuart Hall. Hall använder en diskursiv förståelse av ideologi och definierar det som språket, begreppen, kategorierna, och systemen för representation som olika sociala grupper använder för att förstå och beskriva hur samhället fungerar.⁷⁰ På liknande sätt definierar Andersson⁷¹ ideologi som en "tolkningsram som aktivt skapar betydelse och mening åt en komplex verklighet". Med min definition läggs betoningen i ideologibegreppet på problembilder, lösningar och målbilder.

Halls ideologibegrepp konceptualiseras i termer av artikulering av element. Med denna förståelse av ideologi kan innehåll i ideologin reartikuleras och ges nya betydelser, sammankopplas med nya sociala praktiker och positionera sociala subjekt på nya sätt. Olika riktningar står ständigt i kamp med varandra inom samma ideologiska fält, ofta kring samma idé eller begrepp.⁷² I likhet argumenterar Andersson⁷³ med stöd av Reinhart Kosellecks begreppshistoriska perspektiv, att kampen om begreppen och dess innebörd är en central del av historisk och ideologisk förändring. Även Ernesto Laclau och Chantal Mouffe ger diskursiva strider om begreppens innehåll, betydelser och kompositioner en central roll för hur samhället förstås och organiseras.⁷⁴ Likt Hall använder de begreppet artikulation för att beskriva processen för hur element i en diskurs, en form av sanningsanspråk, fixeras och därmed ger en viss tolkning av verkligheten företräde och därmed tränger undan andra möjliga tolkningar. Diskursens relation till ideologi menar jag är att ideologin både utgörs av diskurser och föder diskurser.

6 Metod och källor

6.1 Genomförande

För att undersöka hur LOs gemensamma arbetarintresse skapats kommer jag ta utgångspunkt i hur den diskursiva kampen om begrepp stabiliserat problem- och målbilder inom LO. För att ställa LOs förhållningssätt i relation till den differentiering som skett av arbetsmarknaden under perioden kommer jag undersöka hur olika grupper skapats i problembilder samt presentera statistik av visstidsanställningar och bemanningsanställningar för LOs stora branscher/yrkesgrupper uppdelat utifrån olika grupper på arbetsmarknaden. Både de los

⁶⁸ Alfonsson, (2022).

⁶⁹ Emmenegger (2014), Davidsson (2018)

⁷⁰ Hall (1996), 26.

⁷¹ Andersson (2003), 20.

⁷² Hall (1988), 14.

⁷³ Andersson (2003), 18–19.

⁷⁴ Laclau & Mouffe (1985), 158-159 till exempel.

Reyes och Mulinari & Neergaard⁷⁵ har tidigare pekat på hur grupper på arbetsmarknaden konstruerats på olika sätt och hur arbetsmarknaden utgjort en arena för bland annat könande och rasifierande processer av annat-skapande och underordning.

Arbetet med att studera samtliga LO-förbunds positioneringar på ett mer ingående plan är tyvärr för omfattande för den här avhandlingen. Därför har jag valt att studera Handelsanställdas förbunds förhållningssätt närmare i relation till LOs förhållningssätt. Både utbredningen av visstider och bemanningsanställningar är något som drabbat Handels branscher i hög utsträckning.⁷⁶ Förbundet fick till exempel tillsammans med Kommunal, Fastighets, Seko och Hotell- och restaurangfacket igenom att LO skulle driva kravet att allmän visstid tas bort ur LAS på kongressen 2016, emot LO-styrelsens vilja.⁷⁷ Detta är ett exempel på hur Handels förhållningssätt skilt sig från dominerande aktörer inom LO och gör förbundet intressant att studera närmare i relation till skapandet av LOs förhållningssätt.

6.2 Avhandlingens upplägg

Avhandlingen kommer skrivas som en monografi med tre empiriska kapitel uppdelade kronologiskt utifrån de lagstadgade förändringar som skett gällande anställningstryggheten, samt de förändringar som gjorts i centrala avtal där LO varit part. Handelsanställdas förbunds förhållningssätt och agerande kommer fungera som en delstudie i varje kapitel. Varje kapitel kommer vidare innehålla statistik över utvecklingen av visstidsanställningar och bemanningsanställningar för LOs stora branscher/yrkesgrupper redovisade utifrån en intersektionell ansats.

Empiriska kapitel

- **1990-talet - en tid av avreglering:** Det första empiriska kapitlet behandlar förändringarna av LAS 1993 och 1997 samt avregleringen av bemanningsmonopolet 1991 och 1993 och vägen till kollektivavtal för bemanningsanställda 2000.
- **Allmän visstid gör intåg:** Det andra empiriska kapitlet behandlar förändringarna av LAS 2007 och de föreslagna förändringarna 2005 som aldrig kom att implementeras.
- **Vägen till ett nytt huvudavtal:** Det tredje kapitlet behandlar LOs förhandlingar om trygghet och omställning som påbörjades 2017 samt de lagstadgade förändringarna som röstades igenom 2021.

6.3 Källor

6.3.1 Tryckta källor

Riksarkivet och till viss del regeringens hemsida:

Statliga direktiv, utredningar, kommissioner och propositioner: Dessa studeras för att få förståelse kontexten för de lagstadgade förändringar som berör anställningstryggheten och hur dessa motiverats.

Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek (ARAB), LOs/Handels eget arkiv

LOs remissvar och underremissvar till statliga utredningar och propositioner: LOs remissvar kommer att studeras för att avgöra vilka problembilder och intressen som dominerat LOs förhållningssätt. Underremissvar kommer att studeras för att avgöra vilka skillnader som

⁷⁵ de los Reyes (2021), Mulinari & Neergaard (2004):

⁷⁶ Holmlund & Carlén (2020).

⁷⁷ Kjellberg (2021).

finns mellan olika LO-förbund och vilkas problembilder som getts företräde i LOs remissvar. Av de remissvar jag hunnit titta på under 1990-talet är det dock endast vid ett tillfälle som LO nämner att underremissvar från LO-förbund inkommit. Bristen på underremissvar innebär att andra dokument kommer behöva studeras för att få en förståelse för vilka konflikter som funnits mellan olika fackförbunds förhållningssätt.

LOs och Handels styrelseprotokoll: här kommer beslut som tagits rörande anställningstryggheten och hur olika förbund positionerat sig studeras.

LOs/ Handels kongressprotokoll: Här kommer beslut som tagits rörande anställningstryggheten studeras samt hur dessa motiverats och vilka skiljelinjer som funnits mellan olika aktörer.

Material från LOs avtalsråd: Då LOs avtalssekreterare suttit i statliga kommissioner för arbetsrättsliga förändringar av anställningstryggheten samt förhandlat ett nytt huvudavtal under 2021 är material från avtalsrådet av relevans för att förstå hur avväganden och prioriteringar motiverats och förhandlats. Bland annat är det möjligt att minnesanteckningar från avtalsrådet finns tillgängligt.

Fackföreningspress (LO-tidningen/arbetet och Handelsnytt): Dessa kommer användas om mitt övriga källmaterial inte ger tillräcklig inblick i konflikter inom LO. När jag översiktligt tittat igenom LO-tidningen under 1995 och 1996 framgår vilka förändringar som olika förbund lägger tyngd vid och vilka grupper de förutspår att förändringarna kommer drabba.

6.3.2 Intervjuer

De luckor jag finner i det tryckta källmaterialet ämnas kompletteras med intervjuer med fackliga företrädare på LO-nivå som suttit med i kommissioner rörande anställningsskyddet eller dylikt samt företrädare för Handels på central nivå. Faktumet att urvalet av vad som återberättas under intervjuerna sannolikt kommer att färgas av de åsikter informanterna har idag samt av dagens samhällsdebatter är något jag kommer behöva förhålla mig till. Tillträde till informanterna kommer sannolikt underlättas av min roll som anställd av ett fackförbund.

6.3.3 Statistik

Statistiken som ämnas användas bygger på specialbeställningar av SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU). AKU innehåller bland annat antal sysselsatta respektive arbetslösa per månad, kvartal och år. I statistiken finns uppgifter om anställningsformer som uppgifterna om visstidsanställningar kommer baseras på. Uppgifterna kring bemanningsanställningar kommer baseras på branschkode. För att presentera statistik på gruppen arbetare i LOs stora branscher kommer den socioekonomiska indelningen (SEI) användas. SEI är en klassifikation som i huvudsak är baserad på uppgifter om individers yrken och delar utifrån dessa upp i grupperna arbetare, tjänstemän och företagare. Ett problem med SEI är att indelningens yrkeskoder inte längre alltid stämmer överens med de olika SEI-gruppernas definitioner, som bland annat beaktar antal utbildningsår som normalt krävs för ett yrke. I stället rekommenderar SCB en klassificering som är byggd på Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)⁷⁸. Problemet med SSYK är dock att den ändrats under perioden som undersöks vilket innebär att den är svår att länka under för hela tidsperioden. I nuläget bedömer jag att fördelarna med SEI överväger dess nackdelar.

⁷⁸ SCB (2022).

6.4 Etik

Då källmaterialet kan komma att innehålla personuppgifter som avslöjar politiska åsikter eller medlemskap i fackförening omfattas en stor del av mitt material av lagen om etikprövning av forskning som avser människor. Etikansökan kommer således att behöva göras för både intervjuerna och för materialet där personuppgifter förekommer som till exempel kongressprotokoll och styrelseprotokoll. Gällande intervjuerna kommer det vara viktigt att ge informanter tillräcklig information för att de ska kunna ingå ett informerat samtycke.

7 Referenser

- Ahmad, Ali Nabil. (2008). "Dead Men Working: Time and Space in London's ("Illegal") Migrant Economy". *Work, Employment & Society*, 22 (2): 301–318.
- Alfonsson, Johan. (2021). *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. Lund: Studentlitteratur.
- Alfonsson, Johan. (2020). *Alienation och arbete: unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen*. Lund: Arkiv förlag, Diss., Göteborgs universitet.
- Anderson, Bridget. (2010). "Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers". *Work, Employment & Society*, 24 (2): 300–317.
- Andersson, Jenny. (2003). *Mellan tillväxt och trygghet: idéer om produktiv socialpolitik i socialdemokratisk socialpolitisk ideologi under efterkrigstiden*. Diss., Uppsala universitet.
- Andersson, Jenny. (2020). "Drivkrafter bakom nyliberaliseringen kom från många olika håll". *Respons*, 1:2020.
- Benassi, Chiara and Dorigatti, Lisa. (2010). "Straight to the core – Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers". *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 2015: 533–555.
- Berglund, Tomas., Nielsen, Roy A., Rechenberg, Olof. & Svalund, Jørgen. (2021). "Temporary Contracts, Employment Trajectories and Dualisation: A Comparison of Norway and Sweden". *Work Employment and Society*, 1–20.
- Bergström, Ola. (2007). *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*, 1. uppl., Academia Adacta, Lund.
- Betti, Elosia. (2018). "Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities". *International Review of Social History*, 63(2): 273–319.
- Carlén, Stefan. & de los Reyes, Paulina. (2021). "Ojämlighet och polarisering i detaljhandeln 1990–2015." I *Ojämlika arbetsplatser och kamp för jämlikhet*. Kristina Boréus, Anders Neergaard och Lena Sohl (red.). Lund: Nordic Academic Press.

- Carver, Laura & Doellgast, Virginia. (2021). "Dualism or Solidarity? Conditions for Union Success in Regulating Precarious Work". *European Journal of Industrial Relations*, 27(4): 367–385.
- Choonara, Joseph. (2019). *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets*. Springer International Publishing. E-bok.
- Davidsson, Johan Bo.(2018). "Dualising the Swedish model: insiders and outsiders and labour market policy reform in Sweden: an overview" In *Labour Market Policies in the Era of Pervasive Austerity*. Sotiria Theodoropoulou (red.). 1st, Policy Press, Bristol. E-bok.
- Davidsson, Johan B. & Emmenegger, Patrick. (2012). "Insider-Outsider Dynamics and the Reform of Job Security" In Giuliano Bonoli & David Natali (red.), *Politics of the New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press. E-bok.
- de los Reyes, Paulina. (2021). "Migrant mothers: work, nation and racialisation in Swedish official discourses 1970–2000". *Scandinavian Economic History Review*, 1–19.
- Engblom, Samuel. (2008). "Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-Term Work in Sweden". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24(1): 133–150.
- Engstrand, Åsa-Karin. (2007). "Flexibility's New Clothes: A Historical Perspective on the Public Discussion in Sweden" In Bengt Furåker, Kristina Håkansson and Jan Ch. Karlsson (red.), *Flexibility and stability in working life*, Basinstoke: Palgrave Macmillan.
- Emmenegger, Patrick. (2014). *The Power to Dismiss: Trade Unions and the Regulation of Job Security in Western Europe*, Oxford: Oxford University Press.
- Hall, Stuart. (1988). *Thatcherism and the crisis of the left. The hard road to renewal*. London: Verso, 8-19. E-bok.
- Hall, Stuart. (1996). "The problem of ideologi. Marxism without guarantees" In Stuart Hall, David Morley & Kuan-Hsing Chen. (red.), *Critical dialouges in cultural studies*. London/New York: Routledge. E-bok.
- Hirdman, Yvonne. (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen*. Stockholm: Atlas.
- Holmlund, Thea & Carlén, Stefan. (2020) *Makten över arbetstidens förläggning*. Handels Rapporten 2020:5.
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2020/makten-over-arbetstiden-och-bemanningen.pdf>. (Hämtad 2022-10-13).
- Januariavtalet. (2020). Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna.
<https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>. (Hämtad 2022-10-13).
- Johansson, Anders. L. & Magnusson, Lars. (1998). *LO - andra halvseklet: Fackföreningsrörelsen och samhället*. Stockholm: Atlas.
- Johansson, Anders. L. & Magnusson, Lars. (2012). *LO - 1900-talet och ett nytt millennium*. Stockholm: Atlas.
- Johansson, Jesper. (2008). "Så gör vi inte här i Sverige. Vi brukar göra så här." *Retorik och praktik i LO:s invandrapolitik 1945–1981*. Diss., Växjö Universitet.

- Johnson, Anders. (2010). *Hyrt går hem: historien om den svenska Bemanningsbranschen*. Stockholm: Informationsförlaget.
- Jonsson, Johanna; Matilla-Santander, Nuria; Kreshpaj, Bertina; Johansson, Gun; Kjellberg, Katarina; Burström, Bo; Östergren, Per Olof; Nilsson, Karin; Strömdahl, Susanne; Orellana, Cecilia; Bodin, Theo. (2021). "Precarious employment and general, mental and physical health in Stockholm, Sweden: a cross-sectional study". *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2): 228–236.
- Kalleberg, Arne. & Vallas, Steven. "Probing precarious work: Theory, research, and politics", In Arne Kalleberg & Steven Vallas (red.) *Precarious work. Research in the sociology of work*, vol. 31. Bingley: Emerald, 2017. E-bok.
- Kalleberg, Arne (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Polity Press.
- Kenner, Jeff, Florczak, Izabella. & Otto, Marta. (2019). *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kjellberg, Anders. (2020). Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal. Arena Idé.
- Korpi, Walter. (1978). *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen*. Stockholm: Prisma.
- Korpi Tomas & Levin Henrik. (2001). "Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden". *Work, Employment and Society*, 15(1): 127–148.
- Laclau, Ernesto & Mouffe, Chantal. (2008). *Hegemonin och den socialistiska strategin*. Göteborg: Glänta.
- LO (2018). LOs politiska plattform – valet 2018. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_lo_politiska_plattform_valet_2018_webb_pdf/\\$File/LOs%20politiska%20plattform%20valet%202018_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_lo_politiska_plattform_valet_2018_webb_pdf/$File/LOs%20politiska%20plattform%20valet%202018_webb.pdf). (Hämtad 2022-10-13).
- LO (2020). Stadgar 2020. Landsorganisationen i Sverige. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1348567253194_lo_stadgar_2020_pdf/\\$File/LO_s_tadgar_2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1348567253194_lo_stadgar_2020_pdf/$File/LO_s_tadgar_2020.pdf). (Hämtad 2022-10-13).
- LO (2022). LOs valplattform inför valet 2022. Trygghet för vanligt folk: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_lo_valplattform_2022_pdf/\\$File/LO_Valplattform_2022.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_lo_valplattform_2022_pdf/$File/LO_Valplattform_2022.pdf). (Hämtad 2022-10-13).
- Lundh, Christer. (2020). *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2018*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Magnusson, Lars. (2017). *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Meardi, Guglielmo, Simms, Melanie & Adam, Dunca. (2019). "Trade unions and precariat in Europe: Representative claims". *European Journal of Industrial Relations*, 27(1): 41–58.
- Mulinari, Diana & Neergaard, Anders (2004). *Den nya svenska arbetarklassen: rasifierade arbetares kamp inom facket*. 1. uppl. Umeå: Boréa.

OECD. In it together: *Why less inequality benefits all*. Paris: OECD Publishing. 2015.
<https://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm#:~:text=In%20It%20Together%3A%20Why%20Less%20Inequality%20Benefits%20All,social%20and%20political%20concerns%2C%20but%20also%20economic%20ones.>
(Hämtad 2022-10-13).

Palier Bruno & Thelen, Kathleen. (2010). “Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany”. *Politics & Society*, 38(1): 119–148.

Proposition 1973:129. *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningskydd m.m.*

Proposition 1981/82:72. *Om ny anställningskyddslag m.m.*

Proposition 1990/91:124. *Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft m.m.*

Proposition 1994/95:76. *Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.*

Proposition 1996/97:16. *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Proposition 1999/2000:144. *Undantag från turordningen.*

Proposition 2005/06:185. *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Proposition 2006/07:111. *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*

Proposition 2015/16:62. *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.*

Proposition 2021/222: 176. *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.*

Pulignano Valeria, Ortiz Gervali, Luis & de Franceschi, Fabio. (2016). “Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared”. *European Journal of Industrial Relations* 22(1): 39–45.

Rasmussen, Stine, Nätti, Jouko, Larsen, Trine, Pernille, Ilsøe, Anna, Garde, Anne Helene. (2019). “Nonstandard Employment in the Nordics - Toward Precarious Work?” *Nordic journal of working life studies*, 9(S6): 7-32.

SCB. (2022). Socioekonomisk indelning (SEI).
<https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/socioekonomisk-indelning-sei/>. (Hämtad 2022-10-13).

Schmalz, Stefan, Ludwig, Carmen & Webster, Edward. (2018). “The power resources approach: developments and challenges”. *Global Labour Journal* 9(2): 113–134.

Selwyn, Ben. (2013). Social upgrading and labour in global production networks: a critique and an alternative conception. *Competition and Change*, 17 (1): 75-90.

SOU 1993:16 *Nya villkor för ekonomi och politik.*

SOU 2011:5 *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige.*

Standing Guy. (2011). *The Precariat*. London: Bloomsbury Academic.

Svanlund, Jørgen. (2013). "Labor Market Institutions, Mobility, and Dualization in the Nordic Countries". *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1): 123-144.

Thörnquist, Anette & Engstrand, Åsa -Karina. (2011). *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*. Work and Society. Vol. 70. Brussels: P.I.E. Peter Lang Publishing Group.

Vosko, Leah F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto: University of Toronto Press. E-bok.

Waenerlund, Anna, Karin. (2013). *Temporary employment and illness*. Diss., Umeå universitet, Institutet för folkhälsa och klinisk medicin.

Waenerlund, Anna-Karin; Gustafsson, Per E.; Virtanen, Pekka; Hammarström, Anne. (2011). "Is the core-periphery labour market structure related to perceived health?" Findings of the Northern Swedish Cohort". *BMC Public Health* 11 (956).

Waldemarson, Ylva. (2000). *Kvinnor och klass - en paradoxal skapelseberättelse: LOs kvinnorråd och makten att benämna 1898-1967*. Arbetslivsinstitutet. Diss., Stockholms universitet.

Wingborg, Mats. (2019). *Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna. Statistik och analyser för åren 2005–2018*. Arena idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/arena-ide-fler-otrygga-jobb-2020.pdf>. (Hämtad 2022-10-13).

Wright, Erik Olin. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, *American Journal of Sociology*, 105(2): 957–1002.

Östberg, Kjell & Andersson, Jenny. (2012). *Sveriges historia 1965-2012*. Stockholm: Nordstedts.