



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**HANDELSHÖGSKOLAN**  
FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN  
INRIKTNING MOT MANAGEMENT  
HÖSTTERMIN 2012

# **FLEXIBILITET OCH TRYGGHET PÅ ARBETSMARKNADEN- EN UTOPI?**

**KANDIDATUPPSATS**

**FÖRFATTARE:**  
**MARIA HELLSTRÖM 810618-5906**  
**LOUISE FORS 850906-7503**

**HANDEDARE: GILL WIDELL**

## Sammanfattning

1993, närmare 60 år sedan monopolet för statlig arbetsförmedling infördes, reglerades marknaden om och uthyrning av personal blev åter tillåtet i Sverige. Det öppnade upp för konkurrens på marknaden för entreprenörer som skapade nya typer av arbeten. Branschen växte sig starkare och drog med sig reaktioner från de anställda med fackföreningar i ryggen om att skriva kollektivavtal, och entreprenörerna i sin tur anslöt sig till arbetsgivarföreningar.

**Syftet** med undersökningen har varit att kartlägga argument från den svenska arbetsmarknadens olika parter och att analysera deras innebörd, med fokus på flexibilitet och trygghet. Med de olika parterna menas från arbetstagarens perspektiv, de tre största fackförbunden, LO, TCO och SACO. Svenskt näringsliv representerar arbetsgivare, och statens ställningstagande representeras genom motioner från riksdagen.

**Metoden** som använts i vår kvalitativa studie är argumentationsanalys. Analysen har utförts på de olika påståenden i insamlad empiri som parterna själva uttrycker, för att ta reda på vad som ligger bakom argumenten. Resultatet från argumentationsanalysen har analyserats och diskuterats med stöd från tidigare forskning.

**Resultat:** Parterna väljer sina argument med hänsyn till om de representerar arbetstagare eller arbetsgivare eller efter politiskt ekonomiskt ställningstagande. LO och Socialdemokraterna ställer sig negativa till flexibilitet på arbetsgivarens villkor, så kallad numerär flexibilitet. De anser att det är genom lagstiftning man uppnår en bra nivå av trygghet för arbetstagaren. TCO förespråkar att kollektivavtal ger både trygghet och därigenom uppnår man en flexibel arbetsmarknad. SACO argumenterar för att omarbete de lagar som idag finns runt arbetstrygghet, då de anser att dessa lagar är ineffektiva och dåligt anpassade efter vår tids tjänste- och it-samhälle. Riksdagens motioner har olika politiskt innehåll beroende på vilket parti som initierat motionen. Bemanningsbranschen är kritiserad av LO och Socialdemokraterna som regleringen ser ut idag, då de anser att reglerna kan kringgå på olika sätt. Svenskt Näringsliv, Moderaterna, TCO och SACO är mer positiva till uthyrning av personal och anser att reglerna bör justeras och anpassas för att göra det lättare att anställa och säga upp personal.

**Slutsats:** De olika parterna har olika uppfattning om vad trygghet och flexibilitet innebär, vilket skapar preferenser som drar åt olika håll. Parterna representerar politiska motpoler och får därför kompromissa i förhandlingar för att nå överenskommelser. Bemanningsbranschen verkar vara accepterad av alla parter men de har olika syn på hur den bör hanteras och regleras.

**Nyckelord:** Trygghet, flexibilitet, fackförbund, regeringen, näringslivet, bemanning, flexicurity

# Innehållsförteckning

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</b>	<b>3</b>
<b>1. INLEDNING OCH BAKGRUND</b>	<b>5</b>
Lagen om anställningsskydd	7
Disposition	8
<b>2. PROBLEMDISKUSSION</b>	<b>8</b>
Syfte	10
Avgränsningar	11
<b>3. TEORETISK ANSATS</b>	<b>11</b>
Flexibilitet	11
Trygghet	13
Trygg på arbetsmarknaden?	16
Tidigare studier om Flexicurity	17
Sammanfattning teori	19
<b>4. METOD</b>	<b>19</b>
Motiv för val av metod	20
Kritisk granskning av metod	21
<b>5. EMPIRI OCH ANALYS</b>	<b>22</b>
Bemanningsbranschen	23
LO	24
TCO	27
SACO	30
Svenskt Näringsliv	32
Sveriges Riksdag	35
Sammanfattning av empiri	39
Tabell 1.	39
Tabell 2.	41
<b>6. ANALYS OCH DISKUSSION</b>	<b>43</b>
Diskussion	47
Metoddiskussion och vidare forskning	48
<b>7. SLUTSATS</b>	<b>49</b>
<b>8. KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>50</b>

## **Förklaring av förkortningar/begrepp:**

<b>LAS</b>	<b>Lagen om anställningsskydd</b>
<b>LO</b>	<b>Landsorganisationen i Sverige</b>
<b>OECD</b>	<b>Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling</b>
<b>SACO</b>	<b>Sveriges akademikers centralorganisation</b>
<b>SAF</b>	<b>Svenska arbetsgivarföreningen</b>
<b>TCO</b>	<b>Tjänstemännens centralorganisation</b>

# 1. Inledning och Bakgrund

Under 1970-talet ökade deltidsarbetet i Sverige, staten började bygga dagis och förskolor vilket gjorde att kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden steg, då de inte behövde vara hemma med barnen heltid längre utan kunde ge sig ut i arbete ([informationsverige.se](http://informationsverige.se)). Antalet tillfälliga anställningar ökade under de senaste årtiondena, och under början av 1990-talet ledde det till att processen med att avreglera den offentliga arbetsförmedlingens monopol inleddes (Andersson & Wadensjö, 2003). Uthyrning av personal i vinstsyfte har varit tillåtet enligt svensk lag sedan 1 juli 1993 (SFS, 1993:440). Idag ingår bemanningsbranschen som en del i arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv med drygt 400 auktoriserade bemanningsföretag. Branschen hade 62 900 årsanställda 2011, vilket betyder ca 1.4 % av alla sysselsatta i Sverige ([bemanningsforetagen.se](http://bemanningsforetagen.se)).

Vi har valt att skriva om bemanningsbranschen, och arbetsmarknadens parter uppfattning om vad trygghet och flexibilitet innebär. Vi ville undersöka hur bemanningsbranschen påverkar samhället på olika sätt. Idag vet vi att bemanningsbranschen är en vanlig företeelse i dagens samhälle samt att branschen växer i Sverige, men varför har bemanningsbranschen inte varit lika vanlig historiskt sett? I offentliga debatter framställs ofta personaluthyrning som en förhållandevis ny bransch på den svenska arbetsmarknaden, men ur ett historiskt perspektiv är det inte något nytt. Privata arbetsförmedlingar och personaluthyrning förekom på den svenska arbetsmarknaden redan i slutet av 1800-talet och de förekom sedan i olika former fram till 1935 då de av olika skäl förbjöds. Ett bidragande skäl till förbudet var konflikter mellan fack och företag. Missnöjda anställda strejkade runt den här tiden på grund av låga löner. Arbetsvilliga, det vill säga strejkbrytare hyrdes då in från privata arbetsbyråer (den tidens bemanningsföretag) i samråd med Arbetsgivarföreningen. Konflikten slutade våldsamt i konfrontation mellan strejkande och militär, där fem av de strejkande sköts ihjäl och många skadades. Efter katastrofen i Ådalen 1931 valde Arbetsgivarföreningen att avbryta samarbetet med vad som kallas "byråer för arbetsvilliga" (Walter, 2005).

En lagstiftning om kollektivavtal kom till 1928 och år 1938 slöts ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta avtal kallas Saltsjöbadsavtalet och är huvudavtalet mellan Svenska

Arbetsgivarföreningen (SAF) och Landsorganisationen (LO), (Nordh, 2006).

Saltsjöbadsavtalet har antagits som kollektivavtal av de flesta förbund inom SAF (som idag är Svenskt Näringsliv) och LO. Det tillkom vid en tidpunkt då vissa former för, och effekter av, stridsåtgärder ingav allvarliga bekymmer (nationalencyklopedin.se). Efter flera utredningar fanns långtgående planer på samhällsingripande genom förbudslagstiftning om privat arbetsförmedling, och den socialdemokratiska regeringen lade 1935 fram ett lagförslag, som dock inte antogs av riksdagen (nationalencyklopedin.se). Privat arbetsförmedling förbjöds 1936 (Olofsson och Wadensjö, 2009:70).

Saltsjöbadsavtalet kom att innebära startskottet för ”den svenska modellen”. Modellen visar hur arbetsmarknaden är organiserad i Sverige. Den bygger på att staten blandar sig i villkoren som finns på arbetsmarknaden så lite som det är möjligt och istället låter parterna själva göra upp villkoren som ska råda mellan dem. Modellen kännetecknas av ett bra samarbetsklimat och centraliserade förhandlingar mellan de inblandade parterna på arbetsmarknaden. Modellen anammar en relativt stor liberal korporativism, det vill säga att intresseorganisationerna samarbetar med staten, vilket yttrar sig i att arbetsmarknadsparterna får inflytande i olika statliga förvaltningar. Resultatet av Saltsjöbadsavtalet blev ett system där regleringen av arbetsmarknaden sker på en central nivå mellan dess parter och med en neutral stat som håller sig utanför avtalsförhandlingar, så länge de sker innanför lagstiftningens ramar (Gustavsson, 2009:13).

Frivilliga avtal mellan fackliga organisationer och arbetsgivare, kollektivavtal, skapar och har sedan 1938 skapat stabilitet på arbetsmarknaden. Grunden till fackföreningarnas legitimitet är att anslutningsgraden totalt sett är hög i Sverige. Ungefär 75 % av alla arbetstagare i Sverige är fackligt anslutna (Nordh, 2006). De avvikelser som finns i åldersgrupper förklaras lite i det inledande kapitlet.

Arbetsgivarna är i sin tur anslutna till arbetsgivarorganisationer. Detta part-system har skapat ett samförstående, där parterna förhandlar sig fram till lösningar som är godtagbara för båda parter (Nordh, 2006).

I Sverige ingår de flesta fackförbund i en av tre fackliga centralorganisationer. Förbunden inom

LO organiserar arbetare, förbunden inom TCO organiserar tjänstemän och förbunden inom SACO organiserar akademiker. Ett fackförbund är en riksomfattande arbetstagarorganisation som utgörs av fackföreningarna inom en bransch. Fackförbundet har i uppgift att hjälpa och stödja sina medlemmar till exempel vid tvister. På de flesta arbetsplatser i Sverige finns kollektivavtal. De avtal som förhandlas fram av fackföreningens demokratiskt valda ledare är ofta bindande för arbetarna och arbetsgivaren under en fastslagen tidsperiod, och i vissa fall även för anställda arbetare som inte är medlemmar (Fackförbund.com).

Trenden idag är att den äldre generationen fortfarande har hög anslutningsgrad medan de yngre på arbetsmarknaden inte ansluter sig fackligt i samma utsträckning (Bergstedt, 2010). Enligt Eva Bergstedt på Arbetsmiljötidskriften Arbetsliv, har ändringen i andel fackanslutna påverkats av den bestämmelse från regeringen 2007, som gjorde det dyrare att vara med i arbetslöshetskassa och fackföreningar. Unga väljer allt oftare bort fackligt medlemskap på grund av kostnad kortsiktigt. De mer långsiktiga förklaringarna anser Bergstedt, är attitydförändringar hos yngre om den faktiska nyttan med fackföreningar, men även att anställningsformer har ändrats i samhället. Är man anställd tillfälligt i projekt, eller har ett kortare vikariat, kanske man undviker att gå med i facket för att det inte är en långsiktig anställning (Bergstedt, 2010).

## **Lagen om anställningsskydd**

1970 lades grunden till dagens arbetsrätt, bland annat utformades lagen om anställningsskydd som 1980 ersattes av nuvarande anställningsskyddslag. LAS är den lag som skyddar arbetstagare vid uppsägningar. Utmärkande för ett anställningsavtal är att det inte avser ett visst arbete eller resultat, utan att arbetstagaren fortlöpande ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Lagen reglerar bland annat uppsägningstider, tidsbegränsade anställningar, hur besked om uppsägningar ska skötas samt vilka typer av uppsägningar som är giltiga. Lagen är tvingande men kan kringgåas genom kollektivavtalsskrivelser. Detsamma gäller turordningen vid uppsägningar som också kan förändras helt genom avtal med de lokala arbetsorganisationerna (LAS 1982:80).

## **Disposition**

Det inledande stycket presenterar det som gjorde oss som skribenter intresserade av ämnesvalet. Bakgrundsinformationen ger en kortfattad bild av var vi befinner oss idag, vad som ledde oss fram till dagens läge på arbetsmarknaden, och vi presenterar de olika parterna som arbetsmarknaden består av idag i form av arbetsgivare och arbetstagare. I problemdiskussionen tar vi upp de olika faktorer som påverkar vad vi vill undersöka, vårt syfte med uppsatsen, som flexibilitet, trygghet, LAS och uttrycket flexicurity. Vi diskuterade sedan vår problemformulering och kom fram till syftet med uppsatsen. Vår metod beskriver hur vi gått tillväga och vad vi applicerat på vårt insamlade material från de olika parterna. Vi valde att analysera varje del i empirikapitlet direkt under varje parts argument för att göra det enklare för läsaren att följa. Sedan har vi sammanställt materialet i tabell 1 och 2. Den teori vi har presenterat använde vi sedan för att analysera resultatet, föra en diskussion runt ämnet och för att komma fram till vår slutsats.

## **2. Problemdiskussion**

Då arbetet med c-uppsatsen drog igång var vi som författare redo att anta utmaningen med full entusiasm. Ekonomi var ett område som vi diskuterade. De sociala följderna av att branschen växer var ett annat ämne som ständigt dök upp. Vad vi kom fram till efter visst sökande efter information angående denna bransch som återuppstått i Sverige sedan ca 20 år tillbaka, var att man får väldigt olika svar beroende på vem som ställer frågan och vem som ger svaret. Detta tyckte vi var ett intressant fenomen i sig, och vi ville utforska detta vidare. Det visade sig att bemanningsbranschen är ett omdiskuterat, ett något politiskt infekterat ämne och det var klurigt att förstå hur alla åsikter och argument hängde ihop. Vårt fokus skiftade och vi började se mönster i åsikter från olika håll som vi ville förstå. För att vidare kunna tyda arbetsmarknadens parter uppfattning angående bemanningsföretag, ville vi undersöka det som tas upp i debattartiklar och olika medier.

När vi läst artiklar och rapporter om bemanningsföretag fick vi en ansenlig mängd argument för



eller emot bemanning. De olika parterna säger olika saker men med liknande ord. Vad är då skillnaden? Ord som flexibilitet och trygghet dök ständigt upp, och det verkar finnas en trend i användning av, särskilt flexibilitet. Debatter om bemanningsbranschen handlar ofta om anställningstrygghet kontra ekonomifrågor i form av flexibilitet, och frågor ställs ofta om arbetstagarnas rättigheter som anställd försämras i takt med att uthyrning blir en allt mer vanlig anställningsform. Diskussioner om LAS och dess innehåll är vanligt, och olika parter ser ofta olika för- och nackdelar med lagen som den ser ut idag. Det dyker upp argument som att bemanningsföretagen kringgår LAS genom att säga upp personal och sedan hyra in samma individer genom ett bemanningsföretag för att slippa dyra anställningar och rekryteringsprocesser (Brink, 2011).

Andra anser att bemanningsbranschen bidrar med en anpassning runt konjunkturer och svängningar i ekonomin, och att den anpassningen i sig är en anledning till att branschen vuxit sig större. Är det exempelvis anställningsstopp i ett företag, så kan bemanning vara ett sätt att ändå ta emot större beställningar eller hantera toppar i produktion.

Hur uttrycker de sina argument för och emot bemanningsföretag och utifrån vems perspektiv/synvinkel uttrycks argumenten och vem representerar de olika parterna på arbetsmarknaden? Vi tog oss an uppgiften att reda ut parternas olika roller i dessa debatter.

Vi kom fram till att huvudfrågorna gäller LAS, flexibilitet och trygghet. Lagen om anställningsskydd är centralt för diskussion om trygghet på den svenska arbetsmarknaden, vilket vi anser är en anledning att diskutera dess existens. Flexibilitet verkar vara (utan vetenskapliga bevis för att så är fallet) det mest använda ord om positiv framtidstro vad gäller frågor runt bemanningsbranschen, men även allmänt vedertaget i Sverige. För att kunna utveckla resonemanget behövde vi ta reda på lite mer om lagen och vad som faktiskt menas med trygghet respektive flexibilitet.

För att tydliggöra vad vi menar med arbetsmarknadens olika parter, kommer förklaringen här. Parterna behövde representera de största grupperna för att göra det överskådligt för oss och möjligt att generalisera, inom vår tidsram. I bakgrundskapitlet förklarades bakgrunden till den svenska modellen, vilken vi här har utgått ifrån. Vi valde de största fackförbunden att representera alla arbetstagare, LO, TCO och SACO eftersom de även representerar olika

yrkesgrupper. Svenskt Näringsliv representerar arbetsgivare, och bemanningsföretagen som är anslutna hit. Riksdagen är också intressant då vi märkt att det ofta är politiska argument som kommer fram, även om tanken är att de ska lägga sig i sakfrågor så lite som möjligt.

Att ekonomin påverkar arbetsmarknaden är tydligt. Ekonomi och svängningar i konjunkturer gör att arbetsgivare behöver vara flexibla när det är tuffa tider och när det blir högkonjunktur. De tidigare konjunkturmönster som enligt Klas Eklund kunnat förklaras med en konjunkturkurva med mer eller mindre regelbundna på ungefär sju år. De kan dock enligt Eklund (2007) variera kraftigt i styrka och över tid (Eklund, 2007, 252-259). Vi kan i dagens läge se tillbaka på de senaste årens ekonomiska kriser och märka att de svängningar som Eklund beskrivit blir allt mer oregelbundna i sin tidsaspekt men även i mer oregelbundna i utbredning. Att diskutera lösningar på nutida problem och anpassningar efter nya förhållanden som uppstår är viktigt för Sverige och alla andra länder som vill hålla sig ekonomiskt flytande och aktuella på den internationella spelplanen, oavsett på vilken kontinent man befinner sig. Det är därför även viktigt för oss studenter att diskutera nya ”problem” och samhällsfrågor. Sannolikheten växer med bemanningsbranschen att vi en dag kommer att stå inför en situation där bemanningsbranschen är inblandad. Kanske kommer vi ansöka om arbete inom branschen, eller så kommer vi att befinna oss på andra sidan, alltså som beställare av inhyrd personal. Eftersom bemanningsbranschen (eller uthyrningsbranschen) spelade en roll i tidigare konflikter på arbetsmarknaden som mynnade ut i Saltsjöbadsavtalet, anser vi dess verksamhet relevant att presenteras och diskuteras även i dagens läge, då uthyrningsbranschen åter växer i Sverige.

## **Syfte**

Syftet är att kartlägga de olika parternas ståndpunkter och att analysera de argument som parterna för fram, med fokus på de argument som handlar om flexibilitet och trygghet.

Hur uttrycker olika parter på arbetsmarknaden sina argument runt trygghet och flexibilitet, och hur kan vi tolka argumenten med avseende på bemanningsföretagens utbredning? Vi vill undersöka hur arbetsmarknadens olika parter samt riksdagen ställer sig till fenomenet bemanningsföretag. Argumenterar man för arbetsgivare eller arbetstagare och på vilka sätt uttrycks det?

## **Avgränsningar**

Vi har valt att avgränsa oss till att undersöka argument runt flexibilitet och trygghet. Vad vi menar när vi skriver bemanningsbranschen är: uthyrd personal som är anställda av bemanningsföretag och i sin tur uthyrd till kundföretag. Vi har utgått från näringslivets perspektiv genom Svenskt Näringsliv, som representerar arbetsgivare, och jämför detta med fackens argument genom våra tre största fackförbund, LO, SACO och TCO. Fackförbunden representerar facket som aktör. Vi tar inte upp argumentationen ur de anställdas perspektiv, utan vi ser att fackförbunden tar den rollen och representerar sina ingående fackföreningar och därmed arbetstagare. Riksdagens olika åsikter representeras i form av aktuella riksdagsmotioner.

## **3. Teoretisk ansats**

### **Flexibilitet**

Arbetslivet kan vara fullt av utmaningar, många människor strävar efter att få ett utvecklande arbete som ger en tillfredsställande inkomst. Tillvaron är dock inte statisk, mycket kan hända som påverkar både anställda och arbetsgivare. Kundernas efterfrågan förändras, ny teknik utvecklas, och marknaden krymper och växer. Vissa organisationer krymper eller växer samtidigt som andra försvinner helt och hållet. Detta betyder också att de människor som arbetar på företagen utsätts för förändring och kan vara tvungna att byta arbetsplats eller arbetsuppgifter. Det kan även vara så att vissa väljer att de själva vill byta arbetsplats.

Under de senaste årtiondena har vi sett hur globaliseringen har tilltagit. För vissa företag har det bidragit till ökade möjligheter samtidigt som det gör situationen mer komplex. Att spelplanen är ändrad kan i alla fall konstateras. Flexibilitet är en vanligt förekommande term som används i diskussioner runt ekonomi och arbetsmarknaden för att beskriva anpassningar. I allmänhet kan man säga att flexibilitet syftar till förmågan att agera i relation till förändringar. När ekonomin går på högvarv efterfrågas alla människors arbetskraft. Under dessa tider finns det fler jobb att välja mellan och konkurrensen är inte lika hög mellan de arbetssökande. Svängningarna i den globala ekonomin sker snabbt och det betyder också att en viss grad av otrygghetskänslor ökar (Teodorescu & Pettersson. s:20-33. 2012).

Kravet på flexibilitet i arbetslivet har ökat under de senaste årtiondena. Globaliseringen har medfört att förändringstakten i näringslivets struktur sker på nya villkor. Det betyder att ett företag kan behöva lägga om sin produktion i olika avseenden för att kunna tillgodose sina kunder. Ökad efterfrågan av flexibilitet ställer nya krav på ledning och de anställda. I vissa fall krävs rekrytering av personal, men flexibiliteten kan också kräva nerskärning av personal. Jan Edling menar att arbetsmarknaden har efterfrågat flexibilitet i alla tider och arbetsmarknadens parter har därför träffat avtal som kan tillgodose företagets behov samtidigt som de anställda upplever att de, trots att arbetslivet ständigt förändras, kan känna trygghet i förändringen. Regler om turordning vid uppsägningar på grund av arbetsbrist har funnits i avtal och i lagen om anställningsskydd och det har varit möjligt för det lokala företaget och facket att förhandla fram lösningar som långsiktigt är bra för företagen och de anställda som är kvar (Edling, 2012:20-33).

Olika typer av flexibilitet man kan stöta på förklaras av Peter Andrew Reilly i boken *Flexibility at Work: balancing the interests of employer and employee* (2001). De olika benämningarna ställs upp i punktform nedan:

**-Funktionell flexibilitet** innebär att man utnyttjar resurserna som finns inom en organisation och eventuellt flyttar personal med flera expertisområden till olika avdelningar vid behov. Man kan som anställd vara upplärd inom både produktion och underhåll, eller det kan innebära att någon som är utbildad och anställd inom ett yrke, tillfälligt hanterar även andra arbetsuppgifter i företaget, även om den anställde är överkvalificerad för vissa sysslor.

**-Numerär flexibilitet** tillåter arbetsgivaren att vara flexibel med hur stor personalstyrkan är. Snabba ändringar som exempelvis toppar i produktion går att tillgodose genom att ha personal anställd för säsongarbete, vikarierande, behovsanställningar, bemanningsföretag och frilansanställningar är alla exempel på numerär flexibilitet.

**-Tidsmässig flexibilitet** är ett sätt att vara flexibel med tid, precis som det låter. Deltidsanställning, skiftarbete, övertidsarbete och flextid är några exempel. Det kan även för den anställda innebära att denne har ett kontrakt utan garanterade timmar men förväntas arbeta när det behövs av arbetsgivaren. Att man tillfälligt accepterar färre timmar är ett annat exempel på

tidsmässig flexibilitet.

**-Platsindikerande flexibilitet** innebär att vara flexibel med var arbetstagaren befinner sig. Att arbeta hemifrån med telefonförsäljning eller liknande. Att arbeta från en kunds kontor eller att anamma s.k. ”hot-desking” är andra exempel. ”Hot-desking” betyder att du inte har din egen plats på ett kontor utan kan flytta runt beroende på var det är ledigt. På så sätt kan man ha färre kontorsplatser än anställda.

**-Ekonomisk flexibilitet** är ett sätt för arbetsgivaren att kunna vara flexibel med lönekostnader under perioder, som följer antingen överskott eller underskott av arbetskraft, eller som följer företagets produktivitet (Reilly, P., 2001, s. 28-41).

## Trygghet

För att börja från grunden tar vi upp en väl stött och nött teori om motivation, nämligen Maslow's behovshierarki. Abraham Maslow myntade redan på 60-talet uttrycket självförverkligande, och 1968 utvecklade han en modell om hur man som människa har inbyggda behov, alltså motiv, att utvecklas. Han menar att man har vissa fysiologiska basbehov, som måste tillfredsställas för att man sen ska kunna gå vidare till nästa nivå av behov, trygghet och säkerhet. Det är alltså enligt Maslow inbyggt i oss att behöva trygghet i olika grad. Grundbehoven är alltså fysiologiska behov som äta och andas, sedan kommer trygghet som en viktig pusselbit i livet. När man fått dessa behov tillfredsställda kan man gå vidare och känna att man är utom fara. Att ha tak över huvudet, att man kan tjäna pengar till mat och allt annat som man kan tänkas behöva för att klara vardagen är nästa pusselbit. De följande stegen enligt Maslow är tillhörighet, där man behöver sociala relationer och behöver känna sig som en del av en grupp (en familj, en kyrka, ett arbetsteam eller liknande). Efter att man uppnått tillhörighet kommer enligt Maslow självkänsla, en förmåga att uppnå mål och att bli respekterad av andra, och det sista steget i hierarkin är självförverkligande, att uppnå sin fulla potential och allt det som man var menad att uppnå med sitt liv (Maslow, från Larsen & Buss, 2010:350-353).

Vidare beskriver Larsen & Buss hur Maslow inte grundade sin teori på empirisk forskning utan på sina idéer och tankar, vilket gör att teorin inte nödvändigtvis helt och hållet kan räknas som

trovärdig idag, men tanken i grunden om att vi behöver trygghet är ändå relevant, varför vi ändå vänder oss till denna klassiska modell, trots att det finns gott om annan forskning på området. Att förlora sitt jobb kan ju på många sätt påverka människan om man applicerar Maslow's teori. Det kan skada ens självkänsla, det påverkar hur man tror att andra ser på mig. Det kan påverka tillhörighetsbehovet som Maslow beskriver om man har ett stort behov av att vara en del av arbetslaget på jobbet, men framför allt kan det påverka tryggheten.

Bauman (2001) beskriver hur vi människor innerst inne har en längtan efter samhörighet, en känsla av tillhörighet i ett större sammanhang där vi känner oss trygga och hemma. Samhörighet ger trygghet men Bauman förklarar att genom att vinna trygghet förlorar man frihet. De två fenomen förklaras som motpoler där man förlorar det ena när man vinner det andra. Man kan enligt Bauman inte vara mänsklig utan dessa men man kan aldrig ha en tillfredsställande mängd av båda samtidigt. Det finns ett inbyggt dilemma mellan frihet (eller individualism, flexibilitet), och trygghet (eller samhörighet). Det komplicerade förhållandet mellan de två ytterligheterna kompliceras ännu mer genom att de samtidigt är kompletterande för varandra. Bauman påstår att trygghet utan frihet är slaveri. Frihet utan trygghet däremot, känns inte så fritt, som man kan tro att det borde göra, utan endast en känsla av övergivenhet kvarstår. Han hänvisar även till Jock Young (1999) som uttrycker att ”där samhälle/tillhörighet krackelerar skapas identitet”. Identitet ersätter alltså samhörighet och den typen av samhörighet med samförståelse mellan människor i samhället inte längre existerar. Nu finns endast överenskommelser som inte är permanenta eller garanterade. Bauman förklarar identitet med unika egenskaper och att skilja sig från mängden (Bauman, 2001:1-20).

Bauman (2001), skriver även om hur en inbyggd otrygghet har rotat sig i mänskligheten sedan industriella revolutionen, då vi skiljdes från samhörigheten i våra samhällen, med jordbruk, försörjning och familj nära inpå livet. Vi skyller ofta på en osäker värld med svininfluensa, främlingar, terroristhot, EHEC-bakterier och andra fysiska faror som de största anledningarna till oro i världen idag medan Bauman påpekar att det handlar om att vi har en underliggande existentiell ångest. Det är lättare att sätta ett namn på en fara som är konkret och som vi kan se framför oss. Att se skada gjort mot oss i ett styrelserum, eller i lagstiftning, är svårt att förstå. Han förklarar också de tre största anledningarna till ångest och olycka idag att vara, ålder, arbetslöshet

och det urbana våldet (alltså våld och det upplevda hotet av våld från främlingar).

Han menar att det i vårt samhälle idag är svårt att uppnå en inre trygghet eller även kollektiv trygghet, då det enda sättet att riktigt göra det är tillsammans vilket inte kommer att ske under våra levnadsförhållanden med storstadsliv som en vanlig livsstil (Bauman 2001:144-150).

Organisering handlar om formell tillhörighet mellan en bestämd grupp människor. Tillhörigheten är kopplad till en specifik uppsättning av kollektiva resurser som är knutna till organisationen och som medlemmarna delar.

Globaliseringen som skett de senaste decennierna ställer högre krav på samhället och näringslivets förmåga att ställa om och anpassa sig till nya förutsättningar. Den ökande konkurrensen kräver att företag och deras medarbetare är konkurrenskraftiga. Om de inte är det så finns det risk att någon annan tar deras plats på marknaden. Förändringen utmanar också trygghet. Om företag inte är konkurrenskraftiga kommer medarbetarnas jobb vara osäkra, deras trygghet kommer att utmanas (Ahrne och Papakostas 2011:11,35).

Teodorescu & Pettersson är huvudförfattarna till antologin "*Jobb kommer och går behovet av trygghet består*" och de skriver om trygghet på arbetsmarknaden. När det talas om den arbetsrättsliga regleringen i termer av trygghet så är det Lagen om Anställningsskydd (LAS) som tas upp. I LAS regleras bland annat den anställdes skydd vid uppsägningar och avskedanden. Lagen innehåller också bestämmelser om olika anställningsformer, uppsägningstider samt turordningsregler vid uppsägningar. I 22§ i LAS finns en av arbetsrättens mest allmänt kända regel, den som avgör vilken turordning som ska gälla vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Som tidigare förklarats så betyder bestämmelsen att de arbetstagare som har arbetat längst på ett företag är de som har förtur att ha kvar sin anställning då ett företag är tvungen att säga upp anställda på grund av arbetsbrist. Las är en semidispositiv lag vilket innebär att arbetsgivare och fack i kollektivavtal kan avtala bort den aktuella rättsregeln. Om det inte finns något kollektivavtal så gäller lagen i oinskränkt form. Kritiken mot LAS har över åren primärt handlat om två saker. För det första har många arbetsgivare sedan lagens ikraftträdande pekat på risker som verksamheten löper för det fall som tvingas säga upp värdefull kompetens. För det andra tyder allt mer forskning på att turordningsregeln i LAS leder till såväl inlåsning som utlåsningseffekt på arbetsmarknaden. Den så kallade "inlåsningen" för den som skulle vilja byta

jobb men skräcken att hamna längst ner på turordningslistan kan hemma till att söka sig till en ny arbetsplats. ”Utlåsning” är vad som sker för de grupper som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Dessa inlåsnings och ut-låsningsmekanismer leder sammantaget till att rörligheten på arbetsmarknaden minskar vilket i sin tur skapar otrygghet för den som har hamnat utanför. Slutsatsen är därmed att upplevelsen av “tryggheten på arbetsmarknaden” i sin betydelse baseras på hur tryggheten definieras i lagboken. Trygghet är tydligt kopplat till en tillsvidareanställning på den aktuella arbetsplatsen. För den som förlorar sin anställning finns visserligen en rad åtgärder som kan komma att vidtas, men uppsägning bidrar med en stor otrygghetsfaktor (Teodorescu & Pettersson, 2012:7-14).

Vad är det som kan ge intryck av trygghet och vad är det som faktiskt ökar tryggheten? Går det att förbättra tryggheten samtidigt som man ökar flexibiliteten och möjligheterna till förändring? Det finns flera olika aspekter på trygghet i arbetslivet. Trygghet kan vara motsatsen till frihet, delar av friheten ges upp för tryggheten. För en del kan kraven på trygghet vara ett hinder i strävan efter frihet. På det individuella planet kan strävan efter trygghet begränsa tillvaron, eftersom att man saknar modet att göra det otrygga. Även på en samhällsmässig nivå kan trygghet stå i vägen för frihet, då reformer som har som syfte att ge trygghet istället står i vägen för frihet för den enskilde. Det är en svår uppgift att förena trygghet med frihet (Teodorescu & Pettersson, s:7-14. 2012).

## **Trygg på arbetsmarknaden? En jämförelse av svenska och danska ungdomars syn på arbetsmarknaden och framtiden**

Stefan Persson på Rhetikfabriken AB har skrivit en rapport om upplevd trygghet. Rapporten belyser svenska ungdomars syn på trygghet i arbetslivet jämfört med danska ungdomars syn på detsamma. Han har intervjuat unga vuxna i Öresundsregionen och funnit att svenska unga har en mer pessimistisk syn på hur trygg man känner sig i att få ett arbete, byta arbete eller att få vara kvar på sin arbetsplats. De känner stark oro för att förlora ett jobb, därför att de känner sig oroliga över att det blir svårt att få ett nytt arbete. Är man dessutom ung och har kommit sist in på sin arbetsplats är man även orolig över att det skall bli arbetsbrist och uppsägningar måste genomföras, då man riskerar att förlora sitt jobb. Danska unga vuxna å andra sidan, upplever trygghet i att enkelt kunna få ett arbete och kunna byta arbetsplats om man inte trivs. Den danska



inställningen innebär att även om man i Danmark inte har samma arbetsrättsliga trygghetssystem som i Sverige, så känner danskarna mindre oro, för att de inte känner oro över att få nytt jobb. De känner även mindre oro över att säga upp sig om man inte trivs, för att försöka hitta nytt arbete. Perssons undersökning pekar mot att svenskarnas oro i större utsträckning även påverkar andra delar av livet för svenskarna än för danskarna. Danskarnas upplevda trygghet är större medan svenskarnas arbetsrättsliga trygghet i befintlig lag är större (Persson, 2009).

### **Tidigare studier om ”Flexicurity”**

Den fundamentala idén bakom uttrycket ”Flexicurity”, som är en sammansättning av de engelska orden "flexibility" och "security", är att trygghet och flexibilitet inte behöver vara varandras motsatser på arbetsmarknaden (Henning & Madsen, 2007). "Flexicurity" har blivit ett hett diskuterat ämne bland europeiska politiker. Vid EU-toppmötet i mars 2006 beslutade Europeiska rådet att utveckla en uppsättning gemensamma principer för flexicurity. Sedan dess har en ström av rapporter och dokument inom ämnet kommit från huvudkontoret i Bryssel. Ett exempel är rapporten med den enligt författarna Henning & Madsen (2007) lovande titeln "Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen genom flexibilitet och trygghet" (Henning & Madsen, 2007).

Danmark tas ofta upp som ett bra exempel på flexicurity, på grund av den speciella kombinationen av låg anställningstrygghet, höga arbetslöshetsersättningar och aktiv arbetsmarknadspolitik. Modellen implementerades i Danmark på 1990-talet av socialdemokratiska statsministern Poul Nyrup Rasmussen och har sedan 1993 lyckats halvera arbetslöshet bland ungdomar på den danska arbetsmarknaden (Svd.se). Henning & Madsen (2007) beskriver modellen som den "gyllene triangeln" en vinnare av internationella berömmelser. Modellen marknadsförs av Europeiska kommissionen och OECD som en prototyp hur en lämplig balans mellan flexibilitet och trygghet kan leda till hög sysselsättning. Danmark har lockade forskare och politiker från hela Europa till konferens i arbetsmarknadspolitik vid University of Aalborg i oktober 2006 (Henning & Madsen, 2007). Där var huvuddiskussionerna: flexicurity som en europeisk strategi för att stärka Lissabonagendan, empiriska studier av flexicurity i EU: s medlemsstater, hur långt är

de från att förverkliga en ideal flexicurity? Och försummade aspekter av flexicurity, som lönebildningen och arrangemang flexicurity på företagsnivå (Henning & Madsen, 2007). I Danmark finns ingen lag om anställningsskydd som i Sverige regleringen ”sist in-först ut” existerar alltså inte, det går därmed att reflektera över om Danmark har mer flexibilitet på arbetsmarknaden? Arbetslöshetsersättningen i Danmark är 90 procent av lönen upp till 170000 danska kronor, vilket gör att den faktiska ersättningen är drygt 60 procent av lönen. Unga arbetslösa uppmuntras först att själva söka jobb. Efter ett halvt års arbetslöshet erbjuds man i stället vidareutbildning. Den som inte vill det, får sin arbetslöshetsersättning halverad (svd.se). På hemsidan ekonomifakta.se skrivs att det inte finns något säkert svar på frågan om flexicurity-modellen har bidragit till den låga arbetslösheten på den danska marknaden. Det har dock visats att rörligheten på deras arbetsmarknad är hög. En tredjedel av de som arbetar i Danmark byter jobb under ett år. Arbetsgivare vågar säga upp sin personal och detta kan göras med gott samvete, då man kan vara säker på att arbetstagaren får ett nytt jobb. Danska arbetstagare har i en undersökning från Center for European Policy Studies visat sig vara mest trygga i Europa med sin arbetssituation (ekonomifakta.se).

Den förre svenska arbetsmarknadsministern Sven Otto Littorin framförde 2008 ett tal om balansen mellan trygghet och flexibilitet på svensk arbetsmarknad under seminariet "Flexicurity ur ett svenskt perspektiv" på Rosenbad, Stockholm 2008. Littorin menar att Flexicurity inte handlar om att införa färdig arbetsmarknadsmodell i Sverige, eller i något annat land. Det handlar alltså inte om att införa en färdigsydd arbetsmarknadsmodell i Sverige, eller i något annat land. Anledningen till att det inte går att implementera, kopiera, härma ett annat lands arbetsmarknadspolitik är att både förutsättningarna och utmaningarna på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan länder. Det som är möjligt i ett land, kanske inte alls är möjligt i ett annat. Historiska, kulturella och institutionella faktorer skiljer sig åt men även de typer av problem som landet står inför. Åtgärder som är nödvändiga i ett land idag kanske inte är nödvändiga för ett annat land, och vissa åtgärder som krävs i ett visst land idag kanske inte behöver åtgärdas i ett annat land. Men genom att ta del och vara medveten hur andra länder regelverk med mera fungerar, går det att utforma sitt eget system. Littorin menar att flexicurity varken är eller kan vara en statisk eller färdig modell (Littorin, 2008).

## **Sammanfattning teori:**

Efter att ha studerat teorier kring trygghet och flexibilitet har vi fått bredare kunskap om vad begreppen kan innebära. Det finns olika typer av flexibilitet som gäller vid olika förutsättningar, och för olika parter. Reillys teori har varit av vikt för genomförandet av vår argumentationsanalys som leder till analys av parternas samlade argument. Hans förklaringar av de olika typerna av flexibilitet känns relevanta i en diskussion där man har olika parter med olika mål.

Maslow har vi valt att använda för att visa vikten av trygghet att känna trygghet för alla individer. Oavsett på vilket sätt man tolkar trygghet, är dess existens fortfarande viktig på ett grundläggande sätt, i en människas liv.

Baumans tankar om frihet och trygghet är intressanta på många sätt och känns mycket relevanta och användbara för att kunna vända och vrida på argumenten och förstå dem bättre. Istället för begreppet frihet har vi använt ordet flexibilitet i våra vidare studier.

För att få en inriktning mot arbetsmarknad i teorikapitlet har vi valt att använda modellen Flexicurity, då den förespråkar en blandning av våra två huvudfaktorer flexibilitet och trygghet. Vi har även tagit upp studien om upplevd trygghet hos svenska unga jämfört med danska unga för att kunna förankra Flexicuritymodellen i en empirisk undersökning.

## **4. Metod**

Vi har valt argumentationsanalys som vår metod, vilket innebär att vi har samlat in påståenden från de valda parterna. Sedan har vi försökt att tillsammans använda deras påståenden för att hitta budskapet bakom påståendet. Detta kallas tes. Argument är det som förklarar varför man ska tro på budskapet. Wendell förklarar hur man kan hitta tesen i en text. Ofta byggs det upp genom A, B och C, följt av D. Då är det D som är tesen. Även de följande orden förknippas med att det kommer en tes: alltså, följaktligen, därför, om... så, detta innebär att etc. När man letar efter argumenten skall man söka efter ord som: skälet för detta är, beviset för detta är, på grund av... drar jag slutsatsen att... osv. Om det finns implicita tankar i texten så kan det jämföras med antaganden, sådant som författaren förutsätter som sanning (Wendell, 2009). Jörgensen & Onsberg (2008:15-21) beskriver liknande modell med annan terminologi. Deras modell för argumentationsanalys innebär att tes byts ut mot grund, och argument kan bytas ut mot garant.

För att analysera en argumenterande text, bör man alltså skilja på tes och argument för att hitta författarens bakomliggande åsikt eller agenda med det skrivna. Vad är syftet när publicerar en viss rapport och vad vill man uppnå? Vår tolkning av vad som är partens grund/tes ger oss argumenten att analysera. Då vi inte alltid hittat direkta argument i insamlat material har vi själva gjort tolkningen. Parterna är inte alltid tydliga med vad de står för. För att sammanfatta empirin har vi lagt in påståenden, tes/grund och argument/garant i tabellformat. Argumenten har sedan diskuterats och analyserats med hjälp av våra valda teorier. Vår studie är kvalitativ (Borg & Westerlund, 2009:34), och vårt empiriska material består av rapporter publicerade på parternas hemsidor. Vi har försökt hitta det senast publicerade materialet som är aktuellt för vårt syfte. LO har publicerat många olika rapporter och hade ett stort utbud av möjliga alternativ. Vi valde de nyaste rapporterna som verkade ha störst relevans för syftet. När vi letade efter rapporter från TCO och SACO var det svårare att hitta material angående trygghet.

Vi kontaktade riksarkivet för att ta reda på om det fanns någon utredning som mynnade ut i omregleringen på tidigt 1990-tal om varför omregleringen skedde just vid den tiden. Ingen information erhöles. Uppföljning på riksdagsmotionerna fick vi från riksdagsförvaltningen. För att kunna få en tydligare kartläggning placerade vi in påståendena i ett schema där vi lade in var parts tes och argument rörande flexibilitet och trygghet.

## **Motiv för val av metod**

Många av författarna till våra källor är exempelvis ekonomer eller jurister inom ett specifikt fackförbund och uttrycker således en färgad åsikt och vinklade argument i kläderna av sanningar för organisationen. Många av våra källor har skapats för att informera om ett fackförbunds ståndpunkter i vissa frågor eller debatter och vänder sig ofta till de redan frälsta. Det vill säga de som redan är medlemmar eller till motståndarsidan av ett argument. Vi har valt att närma oss syftet med uppsatsen genom parternas egna argument, för att få en bild av hur parterna väljer att själva uttrycka sig och alltså inte använda någon annans tolkning eller åsikt om parternas argument. Detta tror vi bidrar till att kunna se argumentens kärna, som de skrevs för att uppfattas av andra. Vi föredrar att studera vad parterna publicerat angående ämnet framför att genomföra

exempelvis telefonintervjuer, då vi anser att just i detta syfte vill vi inte påverka genom vår egen närvaro. Om vi direkt skulle ställa frågan -”vad anser parten om x”, tror vi att vi skulle få tillrättalagda svar av intervjupersonen, vilket vi här vill undvika genom att vara en ”tyst” iakttagare.

### **Kritisk granskning av metod**

Vi har under vårt arbete utgått från att det som publicerats på parternas hemsidor är vad aktören står för. Ett exempel är LO:s publicerade rapport *“LAS är inget problem”* där LO-juristen Sofie Rehnström uttalade sig om LAS, så utgår vi från att det är LO som står för argumentet. Detta är en generalisering som vi medvetet gjort, eftersom juristen som uttalat sig i detta fall får stå för många olika organisationers argument. I verkligheten är situationen mer komplex än att en persons uttalande skulle gälla för alla individer som är medlemmar i en så stor organisation som ett fackförbund. Vi använder ändå dessa tryckta rapporter som insamlat material, då parterna själva valt att publicera dessa.

Vi har valt att använda oss av primära och sekundära källor i form av publicerat material på de olika parternas hemsidor och publicerade rapporter angående de aktuella frågorna. Det är först när den primära källan inte är tillgänglig som man använder sig av den sekundära källan. Med hänsyn till den begränsade tidsramen har vi ibland även fått arbeta med empiriskt material från sekundära källor.

Grundprinciperna för källkritiken är enkla, samma principer för värdering oavsett vilken källa som används. Böcker, tidningar, tidskrifter eller dokument som publicerats på internet måste granskas kritiskt (Svenning, 2003).

Då vi *diskuterar* kring trygghet och flexibilitet kommer vi ofta in på Lagen om anställningsskydd. Eftersom det är en lag så går den att tolka lite olika beroende på vad man har för agenda, och man kan finna stöd för sin åsikt beroende på hur man tolkar befintlig statistik. Detta är vi medvetna om vid val av artiklar. Det är också en av anledningarna till att vi vill undersöka vad parterna själva uttrycker, då informationen bör kunna tolkas som färgad av den som publicerat materialet, och dess underliggande agenda. Uppsatsens syfte har under arbetsgången ändrat nyans, då vi från början hade tänkt lägga tyngdpunkten på bemanningsbranschen. Vi fann det mer intressant att

fördjupa oss i hur parterna ser på trygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden då och vilken roll bemanningsföretagen kan ha på arbetsmarknaden.

Det kan tyckas enkelt att hitta det mesta när det gäller information i vår vardag. Vi tar för givet att all information finns att tillgå. När det gäller fackförbundens egen information om ställningstagande, särskilt när det gäller SACO är inte särskilt enkelt att gräva fram bland deras egen tryckta material. De uttrycker sig ofta i termer som är motstridiga. Till exempel "För arbetsgivare som har kollektivavtal är flexibiliteten ännu större än om man inte tecknat avtal". De förklarar sedan inte på vilket sätt de anser att påståendet stämmer, och vi undrar om deras information är en konstruktion för att stryka näringsliv och/eller arbetstagare medhårs, eller om det uttrycker deras egna självändamål.

Den utvalda empirin från parternas sida, skulle vid en liknande undersökning från en annan tid ge ett annorlunda resultat. Vi väljer i första hand att använda det senast publicerade materialet som är relevant för våra valda faktorer, vilket ger något som liknar en ögonblicksbild, eller ett nedslag i vår tids politik, trender och regleringar. Vårt insamlade material är därför en färskvara och kan snabbt ändras, vilket gör att användbarheten av informationen i denna uppsats kommer att minska efterhand som tid passerar. Det insamlade materialet är till för att basera en kvalitativ studie på och därför är urvalet av artiklar och rapporter medvetet begränsat.

Vi har inför och under arbetsgången inte haft några förväntningar eller kunnat dra några färdiga slutsatser, till stor del beror det på att vi inte hade några gedigna förkunskaper inom ämnet.

## **5. Empiri och analys**

I det här kapitlet redovisas det empiriska materialet om de olika parterna på arbetsmarknaden och lite information om bemanningsbranschen. Vi redovisar hur fackförbund, Svenskt Näringsliv och riksdag uttrycker sina argument runt de två faktorerna trygghet och flexibilitet i det material som vi funnit i vår research. Vi inleder varje parts stycke med att presentera vad parten står för samt vad de har för uppgifter. Under varje parts empiriska del har huvudargumentet i insamlad data

analyserats med hjälp av argumentationsanalys. Resultatet från argumentationsanalysen har sedan sammanställts till en översiktlig granskning av argumenten med hjälp av två tabeller. De uttrycker arbetsmarknadens parter ställningstagande rörande flexibilitet, och trygghet.

## **Bemanningsbranschen**

Företag kan hyra in personal från bemanningsföretag och därigenom anpassa personalstyrkan utifrån variationer i produktion och efterfrågan på varor eller tjänster. Antalet arbetande kan snabbt ökas och minskas genom att beställa personal genom bemanningsföretag istället för att genom rekryteringsprocesser anställa ny personal.

De flesta auktoriserade bemanningsföretag har idag kollektivavtal. De tillsvidareanställda inom bemanning är ofta garanterade en viss inkomst per månad, oavsett om de har uppdrag eller inte. Garantilönen kan ses som en trygghet för den som är anställd inom bemanningsföretaget. Edling menar att bemanningsbranschen kan skapa trygghet för de grupper som har svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden. För många kan arbetet man utför genom bemanningsföretaget bidra med erfarenheter och kunskap som ger möjligheter för en anställning på arbetsplatsen där bemanningsuppdraget utfördes, eller värdefull erfarenhet som ger möjligheter i andra organisationer. I kollektivavtal mellan kundföretaget och facket, finns numera regler för när och hur inhyrd personal kan sättas in efter varsel i företaget utan att tidigare uppsagda personers återanställningsrätt åsidosätts. Det minskar de tidigare anställdas trygghet, som Lagen om anställningsskydd annars är tänkt att ge den som varit anställd över två år hos kundföretaget (Edling 2012:136-141).

I debatter om bemanningsbranschen och LAS så tar vissa parter upp att man som arbetsgivare kan kringgå dagens regler för LAS på olika sätt. Ett exempel på detta är att arbetsgivaren kan hyra in personal istället för att anställa tidigare uppsagd personal som enligt LAS har företrädesrätt till återanställning och hävda arbetsbrist för att säga upp de anställda som sedan byts ut mot bemanningsanställda. I en debattartikel i tidningen Arbetet, nätupplagan från 2011, tar Josefin Brink från Vänsterpartiet upp just dessa frågor (Brink, 2011).

## LO

Landsorganisationer är en ett samarbete mellan fjorton svenska fackförbund som bildades organisationen bildades år 1898 (lo.se). Organisationen står nära det socialdemokratiska partiet (Nordh, 2006).

Det första kravet som LO ställde vara åtta timmars arbetsdag, då arbetsdagar på den tiden kunde vara väldigt långa. Förbundet består totalt av drygt 1,5 miljoner människor som arbetar på många olika arbetsplatser runt om i landet. LO:s uppgift är att försvara medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället, vad gäller löner, arbetsmiljö, arbetstider och andra arbetsvillkor. De arbetar för att kunna påverka politiska beslut som gynnar medlemmarna i organisationen (lo.se).

### LO om Flexibilitet

Flexibilitet går att diskutera ur olika perspektiv. Ett enskilt företag, organisationsperspektiv, eller ett större perspektiv utifrån marknadens funktionssätt i olika länder. Det är också viktigt att diskutera och analysera flexibiliteten ur löntagarnas perspektiv. Flexibilitet kan uppstå mellan olika parter på arbetsmarknaden, menar författarna av LO:s rapport *Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft*. De menar också att det krävs att den ena parten är flexibel för att den andra parten ska kunna ha flexibilitet. I rapporten framgår att flexibilitet idag till stor del är synonymt med avreglering på arbetsmarknaden. Författarna nämner projektgrupper, visstidsanställningar, rörliga löner och inhyrd personal som drivna av flexibilitet på arbetsgivarens villkor (Carlén och Vedin, 2012). För att arbetsgivaren ska kunna få flexibilitet i organisationen så krävs det i sin tur att arbetstagarna är flexibla.

LO vill gynna flexibilitet men inte om det innebär endast den sorten som gynnar arbetsgivaren, vilket är den trend som LO ser med ökning av uthyrning av personal.

Olika parter kan förespråka olika typer av flexibilitet utifrån sin specifika situation, intressen och behov, vilket i sin tur kan leda till konflikter mellan parterna. Arbetsgivare vill ha numerär flexibilitet och arbetstagare vill ha flexibilitet i form av att kunna bestämma mer över sitt arbete. De ser dock även att ett visst flexibilitetsbehov hos arbetsgivare härstammar från vår senaste lågkonjunktur, vår senaste kris på arbetsmarknaden där arbetare fick bidra med numerär flexibilitet, arbetsgivarna till fördel, medan tjänstemän inte påverkades mycket, utan bidrog mer



med funktionell flexibilitet (Carlén & Vedin, 2012).

**LO**-ekonomen Thomas Carlén, som var en av projektledarna vid framställningen av rapporten, redogjorde på ett seminarium tankar och slutsatser ur *Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft*. Slutsatserna han drar är att flexibilitetsdebatten idag ensidigt utgår från arbetsgivarens perspektiv och fokuserar mest på numerär flexibilitet, vilket innebär att arbetsgivaren lätt ska kunna anpassa arbetsstyrkans antal med hjälp av inhyrd personal, visstidsanställningar eller snabba uppsägningar av ordinarie personal, alltså tillsvidareanställda. Det ger flexibilitet för arbetsgivarna, medan det samtidigt i flera fall ger otrygga anställningar för löntagarna. Polariseringen mellan olika grupper av löntagare på arbetsmarknaden ökar i takt med uthyrning av personal de andra bidragande faktorerna.

I LO:s utgivna rapport om arbetsmarknaden efter krisen, *Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft*, vill fackförbundet via Carlén, visa att de vill utveckla och förbättra flexibiliteten och inte sätta sig emot. Enligt Carlén kan man se en kortsiktig och instabil utveckling på arbetsmarknaden i samband med att bemanningsbranschen växer (Carlén, 2012).

**Påstående:** LO är positiv till flexibilitet men negativ till flexibilitet endast på arbetsgivarens villkor.

**Grund/tes:** LO värnar om arbetstagarens flexibilitet

**Garant/argument:** Flexibilitet på arbetsgivarens villkor ger otrygghet för löntagaren.

Garanten i det här fallet säger att en viss sorts flexibilitet ger otrygghet för en viss grupp i samhället, nämligen flexibilitet på arbetsgivarens villkor ger mindre trygghet för de med kort eller ingen eftergymnasial utbildning. Dessa grupper representerar LO som förbund. LO, som är en organisation som står på löntagarens och arbetarens sida i förhandlingar om kollektivavtal etc. med arbetsgivare/arbetsgivarorganisationer strävar efter fördelaktiga förhållanden för arbetstagaren. Carléns och Vedin säger att flexibilitet i dagsläget utgår från arbetsgivaren sedan 1990-talet och då alltså blivit negativt ur arbetstagarens synvinkel (Carlén och Vedin, 2012). Med ökning av bemanningsföretagens utbredning ser LO urholkning av trygghet för de anställda och de tar ställning mot bemanningsföretag så länge flexibiliteten i störst utsträckning sker på arbetsgivarens villkor med numerär flexibilitet.

## **LO om trygghet**

**LO**-juristen Claes-Mikael Jonsson menar att LAS ger ett förhållandevis lågt arbetsskydd. Sverige har tillsammans med de anglosaxiska länderna och Danmark den mest liberala arbetsrätten i Europa enligt en nyligen publicerad OECD-rapport. Svensk arbetsrätt rankas dessutom som den fjärde mest flexibla för små och medelstora företag inom OECD-länderna. Jonsson menar att LAS är långt ifrån en stoppkloss på arbetsmarknaden som Svenskt Näringsliv påstår att det är. Till skillnad från Svenskt Näringsliv, anser LO att LAS idag ger ett för svagt anställningsskydd. Många löntagare har exempelvis inte ett tillräckligt starkt anställningsskydd då möjligheterna att visstidsanställa är för generösa. Jonsson menar att det har visat sig hur bemanningsföretag kan kringgå LAS och undergräva återanställningsrätten. Därför är användningen av bemanningsföretag liksom visstidsanställningar aktuellt att diskutera i avtalsrörelser mellan fackföreningar och arbetsgivare. Rättssäkerheten för alla löntagare på den svenska arbetsmarknaden måste stärkas. Det är dags att ta arbetsrätten på allvar menar Jonsson (Jonsson, 2009).

**Påstående 1:** LAS behöver stärkas i avseendet anställningsskydd

**Grund/tes:** LAS, är det som skall ge trygghet för arbetstagare på arbetsmarknaden.

**Garant/argument:** Rättssäkerheten inom LAS är för låg enligt LO. Arbetstagarens trygghet behöver förbättras. Samma förbund kan i olika situationer uttrycka sig olika om ett och samma ämne, beroende på författare och omständigheter.

I en intervju om bemanning, LO (2012) med Kent Ackholt och Håkan Löfgren, genomförd av Christina Jonsson, LO, framgår det att LO vill förtydliga att de inte ser problem med bemanningsbranschen om den används så som det var tänkt från början att hyra ut personal tillfälligt, för att fylla ett tillfälligt behov hos kundföretaget. De förklarar vidare hur LO ställer sig mer positivt till en tillsvidare anställning inom ett bemanningsföretag, än till vad de anser mindre trygga anställningar som deltid- eller visstidsanställningar i kundföretaget. Det är otryggheten i själva anställningsformen de är negativa till. Vidare beskriver de att de ser att det finns andra problem inom bemanningsbranschen som lågt inflytande och osäkerhet i sociala sammanhang

(Christina Jonsson, LO, 2012).

**Påstående 2:** Bemanningsbranschen bör endast ägna sig åt att fylla tillfälliga personalbehov och dess anställda får sin trygghet genom tillsvidare-anställning.

**Grund/Tes:** Tillsvidareanställning är det tryggaste anställningsformen.

**Garant/Argument:** Tillsvidareanställning ger en tryggare anställning än deltid- eller visstidsanställning. Därför spelar det ingen roll om man är anställd av bemanningsföretaget eller kundföretaget.

LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson poängterar att förbundet är positivt till flexibilitet som innefattar både arbetstagare och arbetsgivare, och en gradvis förändring av arbetsmarknaden. Han menar att ansvaret och kostnaderna för flexibiliteten har individualiserats, vilket gör löntagarna mindre benägna att acceptera omställning än tidigare. Thorwaldsson menar att tryggheten, med det menar han bland annat en fungerande a-kassa, är nödvändigt för att flexibilitet ska fungera på arbetsmarknaden. Det är tydligt att det är vissa löntagargrupper står för flexibiliteten som arbetsgivarna säger sig behöva. Thorwaldsson uttrycker att vissa delar av arbetsmarknaden främst de med kortare utbildningar är för flexibla och att det kostar i form av trygghet. Med LO:s utgivna rapport ”*Sökes: kompetent, flexibel och billig arbetskraft*” vill fackförbundet visa att de vill utveckla och förbättra flexibiliteten och inte sätta sig emot (Carlén, 2012).

**Påstående 3:** Tryggheten är nödvändig för att flexibiliteten ska fungera

**Grund/Tes:** LO är positivt till flexibilitet som riktar sig mot både arbetsgivare och arbetstagare.

**Garant/Argument:** För att flexibiliteten ska fungera krävs trygghet för arbetstagare. Detta nås bland annat genom fungerande a-kassa, för då blir arbetstagare mer benägna till omställning. Anställda med kort eftergymnasial utbildning är oftast de som får offra sin trygghet för att ge flexibilitet till arbetsgivare.

## TCO

Tjänstemännens centralorganisation är en sammanslutning av 15 olika fackförbund och cirka 1,5 miljoner, organisationen är politiskt obundet. TCO bildades 1944 genom en sammanslagning av De anställdas centralorganisation, organisationen bestod tidigare av Daco som representerade den

privata sektorn och gamla TCO som representerade den privata sektorn. TCO-förbundens medlemmar arbetar till exempel som ingenjörer, lärare, poliser, ekonomer, sjuksköterskor och inom kommuner, statliga myndigheter, banker och försäkringsbolag. Ungefär hälften av de anställda är anställda inom den offentliga sektorn och hälften inom den privata sektorn (tco.se).

## **TCO om flexibilitet**

TCO uttrycker på sin hemsida om frågor de behandlar att de vill ha både trygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden (tco.se, *Våra frågor*). De anser att trygghet ger flexibilitet. Om man som arbetstagare känner sig trygg med omställningsmöjligheter, har man en större tendens att vara flexibel för förändring och utveckling. De står på den anställdes sida men menar att de även ser behovet av konkurrenskraft i företagen (tco.se, *Våra frågor*).

Roger Mörtvik, samhällspolitisk chef på TCO och Samuel Engblom, jurist på TCO menar att kollektivavtal bidrar till större flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden om avtalen innehåller lokala avvikelser från LAS. År 2009 visade det sig att endast 2,5 procent av alla arbetslösa förlorade jobbet på grund av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd, alltså den paragraf man inte kan undvika genom avtal. Att teckna kollektivavtal är en förutsättning för att kunna uppnå den flexibilitet som LAS ger med tanke på att undantagen utnyttjas under kontrollerade former. Att seriösa och ansvarstagande arbetsgivare på detta vis ges en fördel är i högsta grad rimligt och har flera positiva effekter. En viktig sådan är omanställningsavtalen. När en arbetsgivare tecknat kollektivavtal om detta, innebär det rätt till omanställning för uppsagd arbetstagare vid arbetsbrist, det gäller upp till nio månader vid arbetsbrist. Kollektivavtalen kan också innebära större flexibilitet gällande avtalsturordning (Mörtvik & Engblom, 2009).

**Påstående:** Trygghet ger flexibilitet, eftersom anställda är mer benägna att röra sig på arbetsmarknaden och att delta i förändringar om de känner sig trygga med att de kan få ett nytt jobb.

**Grund/tes:** Kollektivavtal är den faktor som ger trygghet och i sin tur leder till flexibilitet.

**Garant/argument:** TCO anser att det är viktigt att det finns goda omställningsmöjligheter för att uppnå en flexibel arbetsmarknad därför att arbetstagare då känner större trygghet. De propagerar

för att arbetsgivare ska skriva kollektivavtal för att uppnå LAS fulla flexibilitetskapacitet. Genom att arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal kan vissa regleringar i LAS frångås, då facket och näringslivet lokalt kommer överens vilka regler som ska gälla för de anställda.

## **TCO om trygghet**

TCO menar att om människor inte behöver vara oroliga för att bli arbetslösa, ökar också viljan till förändring och utveckling hos arbetstagarna. De anser att kollektivavtal kan bidra till en arbetsmarknad som är dynamisk vilket i sin tur ska leda till tillväxt och fler jobb. Om en arbetstagare förlorar sitt jobb ska denne snabbt kunna komma tillbaka in på arbetsmarknaden. TCO vill öka de enskildas trygghet och utvecklingsmöjligheter. Fackförbundet menar också att de värnar om en arbetsmarknad som är konkurrenskraftig för företagen (tco.se).

Ett annat sätt än kollektivavtal, som ökar tryggheten anser TCO är ett höjt tak på arbetslöshetskassan. Detta hävdar TCO:s ordförande Eva Nordmark i en debattartikel från 2012 riktad mot Anders Borgs argument mot att höja taket för a-kassan (tco.se). Vidare beskriver hon att om risker med arbetslöshet minskar för arbetstagare genom en trygg arbetslöshetsförsäkring, så ökar rörligheten på arbetsmarknaden, folk är mer benägna att byta jobb. Hon tycker även att man ska mildra villkor för vem som kan få ersättning. Nordmark drar slutsatsen att dessa åtgärder skulle ge högre tillväxt och produktivitet (tco.se).

**Påstående:** TCO vill höja taket för a-kassa, och öka tillgänglighet av arbetslöshetsförsäkring för fler, så att man inte som anställd känner oro inför eventuell omställning.

**Grund/tes:** Trygghet för arbetstagaren erhålls genom kollektivavtal om omställning och genom arbetslöshetsförsäkring.

**Garant/argument:** Om arbetstagaren är trygg nog att lämna en arbetsplats för att denne vet att arbetslöshetskassa finns och möjlighet till omställning är god, kommer arbetsmarknaden att bli dynamisk och tillväxten kommer att öka. Fler blir benägna att byta arbete och ta risken med att säga upp sig, då risken inte är allt för övermäktig för arbetstagaren.

## SACO

SACO är en partipolitiskt obunden fackliga organisationen för Sveriges akademiker såsom arkitekter, ekonomer, jurister, lärare, läkare och präster, organisationen har 22 stycken medlemsförbund. SACO bildades av några studenter i början av 1940-talet, den första stora frågan som organisationen drev var att finna en lösning på studenters återbetalning av banklån. På central nivå handlar arbete i första hand om att driva akademikernas intressen i samhällspolitiska frågor. Förbunden driver frågor som är specifika för den egna yrkeskåren. Några av de frågor som SACO driver är medlemmarnas löner och anställningsvillkor, speciella anställningsformer, övertidsersättningar, jämställdhetsfrågor, försäkringar, pensioner och kompetensutvecklingsfrågor (Saco.se).

### SACO om flexibilitet

SACO skriver i sin *färdriktningsrapport* (2010-2013) att arbetsrättens anställningstrygghet innebär en uppmaning till arbetsgivarna att öka rörligheten inom företagen och förvaltningarna. Arbetsrätten ska präglas av en balans mellan flexibilitet och trygghet, men om lagar och avtal ändras för att arbetsmarknaden ska bli mer flexibel, så måste flexibiliteten understödjas med andra åtgärder, till exempel individuella omställningskonton, som ökar människors möjlighet att hantera omställningarna (SACO, *färdriktningsrapport*.)

SACO:s ordförande Anna Ekström uttrycker i ett pressmeddelande på SACO:s hemsida att det är dags att göra något åt låsningarna kring turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd. (saco.se, 2011). Hon anser att rådande motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare är förödande för den svenska modellens sätt att fungera. Turordningsreglerna i LAS är ständigt under diskussion och den nya ordningen fungerar inte för någon av parterna. Tendensen är sedan länge att LAS luckras upp, och man kan befara att en del företag finner nya sätt att kringgå bestämmelserna. Ekström menar att arbetsgivarnas missnöje inte kommer att försvinna och att det turordningssystem som finns idag bygger på anställningstid är feltänkt och orättvist. SACO anser att LAS bör omarbetas (Ekström & Nycander, 2011).

**Påstående:** Låsningarna kring turordningsreglerna om anställningsskydd förödande för “den

svenska arbetsmarknadsmodellen” och den nya ordningen fungerar inte bra för någon av parterna. Det är dags att införa en ny modell.

**Grund/tes:** LAS bör göras mer flexibelt i avseende turordningsregler för arbetsgivarna.

**Garant/argument:** Både arbetstagare och arbetsgivare kommer att gynnas av en förändring av LAS. Om den svenska modellen ska fungera/överleva så bör man hitta ett bättre sätt att komma överens mellan parterna arbetsgivare/arbetstagare.

Arbetsgivare bör bli mer flexibla med att exempelvis flytta personal inom organisationen.

Om flexibilitet krävs av arbetstagare ska de också ha möjlighet till omställning genom exempelvis individuellt omställningskonto.

## **SACO om trygghet**

SACO skriver i sin färdriktningsrapport 2010-2013 att det är viktigt att arbetsrätten klarar balansgången mellan rättvisa och trygghet för arbetstagarna samtidigt som arbetsgivarna måste klara verksamhetens krav. Kollektivavtalen ska underlätta inträdet på den svenska arbetsmarknaden och får aldrig uppfattas som för svåra för dem som är på väg in på den svenska arbetsmarknaden, oavsett om dessa är ungdomar, nyanlända invandrare eller utländska företag. Kollektivavtal kan underlätta omställning och förnyelse, med försäkringssystem som disponeras av individen (SACO, *färdriktningsrapport*).

SACO:s ordförande Anna Ekström uttrycker i ett pressmeddelande att SACO anser att förhandlingar och avtal är mer effektivt än lagstiftning. De anser även att tryggheten för anställda och arbetslösa chanser att få jobb skulle öka om man istället för turordningsregel hade ett skiljeförfarande där arbetsgivare och fack hade lika inflytande. Avgörandet skulle då komma från en opartisk skiljenämnd. De tror att samhällets ekonomi och företagets konkurrenskraft skulle gynnas av en sådan ändring (Ekström & Nycander, 2011).

**Påstående:** En ny modell av Las gynnar både företag och anställda

**Grund/tes:** Det är kollektivavtalen som har möjlighet att sänka eventuella hinder att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden.

**Garant/argument:** SACO menar att man klarar balansgången mellan rättvisa och trygghet för

arbetstagarna genom att skriva kollektivavtal och att ha förhandlingar runt vem som ska sägas upp. Arbetsgivare som måste klara verksamhetens krav, SACO menar att det är arbetsgivaren som skulle få bestämma mer över vem som sägs upp genom förhandling med fack och sedan ett opartiskt beslut från tredje part.

## **Svenskt Näringsliv**

Svenskt Näringsliv är en ideell förening bestående av arbetsgivarorganisationer som företräder privata företag i Sverige. Organisationen bildades i mars 2001 genom sammanslagning av Sveriges Industriförbund och Svenska Arbetsgivarföreningen, och verkar för att förbättra villkoren för alla företag i Sverige. Svenskt Näringsliv har 49 medlemsorganisationer som i sin tur representerar 60 000 små, medelstora och stora medlemsföretag. Svenskt Näringsliv anser att en väl fungerande arbetsmarknad är viktigt för företagens konkurrenskraft, och för arbetsgivarna. De olika fackförbunden kan själva genom kollektivavtal reglera arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. Svenskt näringsliv och Arbetsgivarförbundet värnar kollektivavtalens konkurrenskraft genom att se till att avtalen har ett innehåll som ger stöd för företags utveckling på den svenska marknaden (Svensktnaringsliv.se).

## **Svenskt Näringsliv om flexibilitet**

Svenskt Näringsliv publicerade en rapport i april 2010 skriven av Li Jansson nationalekonom på svenskt näringsliv där organisationen är positiv till bemanningsbranschen. Jansson menar att bemanningsbranschen ger flexibilitet både till arbetsgivaren och arbetstagaren. För arbetsgivaren innebär det att man kan spara pengar på rekrytering, fokusera på kärnverksamhet och anpassa personal efter behovet just nu, medan flexibiliteten för arbetstagaren förklaras med att man kan kombinera den typen av arbete med andra livsval såsom studier, barnafödande och pension. Jansson påpekar också att människor som kan ha svårt att få en tillsvidareanställning direkt, kan hitta en lättare väg in på arbetsmarknaden genom bemanningsbranschen. Svenskt näringsliv menar att ökningen av bemanningsbranschens utbredning är ett tecken på ett ökat behov av flexibilitet. De menar också att skärpta regler i arbetsrätt ger ökat behov av bemanning då det verkar hämmande för företag att själva anställa personal. Fel-rekrytering blir för dyrt osv. (Jansson, 2010).



**Påstående:** Svenskt Näringsliv är positiva till bemanningsbranschen, då de anser att den ger flexibilitet åt både arbetsgivare och arbetstagare, och påverkar samhällsekonomin positivt.

**Grund/tes:** Svenskt näringsliv vill avreglera arbetsmarknaden.

**Garant/argument:** De vill ha ökad flexibilitet åt arbetsgivaren och de säger att flexibiliteten även ökar för arbetstagaren. Genom att använda sig av bemanningsföretag ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden och själva ökningen är en tendens på ökat behov av flexibilitet i kombination med skärpta regler för arbetsgivare som verkar hämmande på egen rekrytering.

## **Svenskt Näringsliv om trygghet**

Svenskt Näringsliv publicerade 2009 Rapporten *Arbetsmarknaden förändras hela tiden ändå finns paragraf 22* skriven av Sviden & Teodorescu.

Christer Ågren, Vice VD för Svenskt Näringsliv uttalar sig i rapporten och menar att allt fler inser att kritik mot LAS är befogad. Den lag som kom till för att skapa trygghet och förutsägbarhet för de anställda skapar stora problem för företagen vilket i sin tur skapar otrygghet och oförutsägbarhet för den anställde. Han menar att turordningsreglerna skapar svårigheter för företagen då det inte går att genomföra nedskärningar utifrån vad som är bäst för företagen. Konsekvensen blir att allt fler företag får göra kompromisser som försämrar företagets konkurrenskraft på marknaden och i vissa fall hotas företagets överlevnad. Ågren menar att ofta är diskussionerna kring LAS för politiska och sällan har den utgått från hur regelverket i praktiken påverkas. Lagen gör det riskfyllt för företag att anställa ny personal när reglerna kring uppsägning är krångliga. Ågren menar dock att turordningsreglerna inte alltid bidrar med problem men i flera fall fungerar regelverket dåligt. Då svenska företag får frågan om vilka som är de stora hindren för verksamheten är ett av de vanligaste svaren LAS. (Sviden & Teodorescu. 2009).

Svenskt Näringsliv: Arbetsmarknaden förändras successivt hela tiden, detta ställer nya krav på både företag och de anställda. Utgångspunkten måste vara lagar och regler på arbetsmarknaden anpassas i takt med de förändrade förutsättningarna. LAS har sina rötter i utvecklingen av

arbetsmarknaden under 70-talet. Det var en annan tid, med ett annat ekonomiskt klimat och arbetsmarknaden såg inte likadan ut som den gör idag. Svenskt näringsliv tycker därför inte att det är konstigt att många företag i dag tycker att turordningsreglerna i LAS inte fungerar speciellt bra. Det finns ett starkt intresse hos svenska företag att ha en väl fungerande arbetsrätt som ger anställda trygghet så att de i lugn och ro kan koncentrera sig på sina arbeten. Det ligger goda ambitioner bakom lagstiftningen, men de är inte anpassade till dagens arbetsmarknad och ger i flera fall upphov till problem hos våra svenska företag menar författarna (Sviden & Teodorescu (2009).

De stärker sin ståndpunkt ytterligare genom att publicera rapporten *Trygg på arbetsmarknaden? - En jämförelse av svenska och danska ungdomars syn på arbetsmarknaden och framtiden*, av Stefan Persson, där man tydligt förespråkar Flexicurity och det danska regelverket runt arbetsmarknadsfrågor. Den upplevda tryggheten hos danska arbetstagare är hög trots deras mer avreglerade system. Detta säger Stefan Persson beror på att den upplevda tryggheten ökar när man inte är så orolig för att förlora ett jobb. Svenska unga är alldeles för otrygga i sina anställningar trots regelverket (Persson, 2009).

**Påstående:** Företagare kan idag inte helt välja själva vem de vill säga upp. Detta anser svenskt näringsliv är kontraproduktivt och hotar företagets överlevnad.

**Grund/tes:** LAS skapar upplevd otrygghet för arbetstagare och för arbetsgivare.

**Garant/argument:** Svenskt näringsliv anser att själva lagen om vem som får sägas upp och inte sägas upp, inte är flexibel. Den är inte heller uppdaterad till dagens behov för arbetsgivare. Det ger i sin tur en svår situation vid uppsägningar, då arbetsgivaren kanske måste säga upp "fel" personer och riskerar att få sämre konkurrenskraft, vilket i sin tur kan leda till ännu fler uppsägningar. Det ger en otrygg arbetsplats för arbetstagare. Jämförelsen med den trygghet som de danska unga upplever runt arbetsmarknaden ger en bild av ett system i Sverige som fungerar motsatt dess ursprungliga syfte, att ge trygghet till de anställda.

## **Sveriges Riksdag**

Sveriges riksdag uppkom under medeltiden då kungar och rivaliserande ledare sammankallade till möten med representanter för mäktiga intressen i riket. Under större delen av medeltiden utgjordes dessa av stormän och biskopar, medan vid dess slut, lågadel, borgare och bergsmän istället dominerade. Mötena inkallades i regel under kriser för att ge ökat stöd och legitimitet. Det är en definitionsfråga vilket möte som bör betecknas som den första "riksdagen" (Nationalencyklopedin).

All offentlig makt i Sverige utgår från folket och riksdagen är folkets främsta företrädare och är den högsta beslutande församlingen i Sverige. Det svenska folket väljer vart fjärde år 349 personer som ska företräda dem i riksdagen. Riksdagens uppgifter är att stifta lagar, besluta om skatter och bestämma statens budget, de granskar också regeringen och de statliga myndigheterna (riksdagen.se).

Om ett förslag finns i den svenska regeringen, kan en motion till riksdagen komma från en eller flera ledamöter (Nationalencyklopedin).

Partimotion i riksdagen är undertecknad av partiledaren eller gruppledaren, kommittémotion av partiets ledamöter i ett riksdagsutskott. Riksdagsmotioner kan antingen vara författade med anledning av en proposition eller av fristående slag. När en proposition läggs fram av regeringen har riksdagsledamöterna rätt att skriva följdmotioner som är relaterade till propositionen (riksdagen.se).

## **Riksdagen om Flexibilitet**

I Motion 2012/13:A296 tillkännager riksdagen för regeringen sin mening om vad som anförs i motionen om att utreda en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande. En arbetsmarknad med ett positivt arbetsutbud och goda möjligheter till nya anställa ger ökad välfärd. Det behövs dock ett par justeringar för att detta ska kunna fungera. En ökad flexibilitet på arbetsmarknaden ökar allmänt intresse och möjligheter att anställa. Det gäller särskilt för mindre företag. Om rätt åtgärder vidtas i det arbetsrättsliga regelverket kan detta särskilt gynna yngre personer som i flera fall kan ha problem att komma in

på arbetsmarknaden. Moderaterna menar också att vi är förpliktigade att hjälpa grupper som i många fall har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. En ansvarsfull arbetsrättslagstiftning är ett av många signum på ett civiliserat och demokratiskt rättssamhälle. En allt för stelbent lagstiftning fungerar inte, menar Moderaterna. Då den så kallade svenska modellen har tjänat Sverige i ett industrisamhälle så menar moderaterna att det är dags att överväga andra modeller på arbetsmarknaden som möjligen passar bättre till ett informations- och kunskapssamhälle med en växande service- och tjänstesektor. Moderaterna föreslår därför en översyn av det arbetsrättsliga regelverket i syfte att finna lösningar som medger större flexibilitet än dagens, utan att den skall rättssäkerhet för företagare eller anställda åsidosätts (Motion 2012/13:A296).

Riksdagen beslutade att avslå Motion A296 den 8 december 2012. Riksdagen uppger dock i uppföljningen av motionen att de ställer sig bakom regeringens satsningar för att bryta långtidsarbetslösheten, motverka ungdomsarbetslösheten samt att göra det lättare för nyanlända och personer med funktionshinder att komma in på arbetsmarknaden. Riksdagen sa även nej till ett hundratal andra motionsförslag om arbetsmarknads- och arbetslivsfrågor (Informationsenheten, Riksdagsförvaltningen).

**Påstående:** Moderaterna vill öka flexibilitet i form av möjlighet att anställa, för att åstadkomma mer gynnsamma förhållanden för att hitta arbete och att ge ökad välfärd.

**Grund/tes:** Moderaterna vill sänka hinder för att ta sig in på arbetsmarknaden.

**Garant/argument:** En utökad flexibilitet på arbetsmarknaden kommer att underlätta både för arbetsgivare och arbetstagare. De justeringar som bör genomföras i det regelrättsliga systemet, bör enligt Moderaterna bidra till att anpassa reglerna till ett mer tjänste- och informations-samhälle. När lagarna skapades var samhället mer inriktat på industri. De anser att lagarna behöver anpassas och justeras för att göra det lättare för unga och inflyttade svenskar som vill komma in i på arbetsmarknaden.

## **Riksdagen om trygghet**

Motion 2012/13:A261 (Socialdemokraterna), handlar om Bemanningsföretag och LAS.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om LAS.

Motiveringen lyder: Vi har sett hur människor blivit uppsagda från sina arbeten på grund av

arbetsbrist. I motiveringen tas ett exempel upp från en bussfabrik i Sverige där flera av de anställda blev uppsagda på grund av arbetsbrist. Redan dagen därpå vara flera tillbaka på företaget, men med andra kläder och en annan anställningsform i ett bemanningsföretag. Det kan ju inte längre röra sig om arbetsbrist och det finns en tydlig lag som säger att uppsagda ska ha rätt till återanställning inom en viss tid, men flera arbetsgivare kringgår LAS på samma sätt som bussfabriken. Socialdemokraterna tycker inte det är acceptabelt och de anser att lagen måste ändras. Det visade sig att flera av de som arbetade på bussfabriken, oavsett om de var anställda genom bemanningsföretag eller inte, kände sig olyckliga både över sin egna och kollegornas arbetsituation. Socialdemokraterna riktar inte sin kritik mot bemanningsföretagen utan mot arbetsgivarna, som väljer att missbruka möjligheterna. Socialdemokraterna menar att det är nödvändigt att ändra LAS så att lagen inte går att kringgå på det sätt som arbetsgivaren gör i exemplet om bussfabriken (Motion 2012/13:A261).

Den 28 november 2012 beslutade riksdagen att avslå Motion A261. En ny lag ska reglera vilka villkor som ska gälla för anställda på bemanningsföretag som hyrs ut för att arbeta för andra företag, i och med lagändringen avslås därför motionen. Grundprincipen i lagen är att en bemanningsanställd ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om han eller hon anställts direkt av kundföretaget. Arbetsmarknadens parter har rätt att göra undantag från kravet på likabehandling genom kollektivavtal (Informationsenheten, Riksdagsförvaltningen).

**Påstående:** Socialdemokraterna uttrycker hur de har sett hur människor blivit uppsagda från sina arbeten på grund av arbetsbrist och direkt inhyrda av bemanningsföretag för att sköta samma arbete.

**Grund/tes:** Bemanningsföretagen kan kringgå LAS på ett oacceptabelt sätt.

**Garant/argument:** Exemplet från bussfabriken visar hur de regler som finns, kan vara ofullständiga i vissa situationer. Hade det verkligen varit arbetsbrist för bussfabriken, så kan man anta att de inte hade hyrt in ny personal dagen efter som också visade sig vara samma personer. Det visar att man kan gå runt reglerna genom att hävda arbetsbrist när det kanske egentligen rör sig om någonting annat.

I Motion 2012/13:A279 skriver Socialdemokraterna att det är osäkert att arbeta på bemanningsföretag, och ofta är det personer som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden som arbetar där. Alla som arbetar inom bemanning omfattas av bemanningsavtalet, och avtalet gäller för alla LO:s medlemsförbund. Syftet med kollektivavtalet är att de som är anställda av bemanningsföretag ska skyddas på samma sätt som resten av arbetsmarknaden. Det ska inte löna sig att byta ut de egna anställda mot inhyrda, med sämre villkor. Det andra syftet är att minska konkurrens om lönevillkor och andra anställningsvillkor mellan grupper och arbetsplatser. Lagstiftningen tillåter olika anställningsformer såsom kollektivavtalsreglerad tillsvidareanställning, visstidsanställning upp till två år och så vidare. Med kollektivavtalsregleringen i bemanningsavtalet så regleras provanställningsperioden. Fackförbundet kan förhandla upp provanställningsperioden till ett år från sex månader om de är med som motpart och förhandlar med bemanningsföretaget. Socialdemokraterna menar att vissa av bemanningsföretagen bryter mot turordningsregeln, då en anställd närmar sig gränsen för en fast anställning, genom att säga upp personen innan provanställningen löpt ut på grund av rädsla för arbetsbrist. Det är arbetsmarknadens parter fråga i dagsläget att förhandla om. Socialdemokraterna menar även i denna motion att lagstiftningen borde ha en skarpare skrivning kring hur länge man kan vara visstidsanställd innan det övergår till tillsvidareanställning och att detta bör åtgärdas (Motion 2012/13:A279).

Arbetsmarknadsutskottet har ännu inte beslutat när motion A279 ska behandlas i utskottet. Det vill säga att i dagens läge finns ännu inge uppföljning av motion 2012/13:A279 (Informationsenheten, Riksdagsförvaltningen).

**Påstående:** Socialdemokraterna menar att vissa bemanningsföretag bryter mot turordningsregeln för att slippa anställa konsulter tillsvidare genom att flytta runt personal innan deras provanställning gått ut.

**Grund/tes:** De anställda för bemanningsföretaget skall skyddas på samma sätt som de anställda hos kundföretaget.

**Garant/argument:** Socialdemokraterna vill skärpa reglerna om hur länge man får vara visstidsanställd hos bemanningsföretagen. De snuddar vid ett påstående om att man kan som

anställd i ett bemanningsföretag få sin provanställning förlängd genom att bli flyttad till en annan del av företaget innan provanställningen går över i en tillsvidare tjänst. Socialdemokraterna beskriver en typisk anställd för bemanningsföretag som en yngre person eller någon som är inflyttad från något annat land, och därför har svårt att komma in i arbetslivet. De anser också att det är svårt för vissa yngre, då de ofta inte är fackanslutna att veta sina rättigheter fullt ut, och då alltså har svårt att stå emot arbetsgivaren när denne vill starta om provanställningsperioden. Partiet stödjer dock avtal mellan fackföreningar och arbetsgivare när det gäller förhandlad provanställningstid.

## Sammanfattning av empiri

För att kunna analysera de olika parternas argument rörande flexibilitet och trygghet på den svenska arbetsmarknaden har argumenten från resultaten ovan sammanfattats i tabellerna nedan. Tabellerna bidrar till att argumenten blir mer överskådliga och parternas åsikter kan lättare jämföras vidare analys. I den vänstra kolumnen anges arbetsmarknadens aktuella part. De följande tre kolumnerna anger parternas påstående, grund/tes och garant/argument, i avseende flexibilitet och trygghet.

*Tabell 1. Parternas argument rörande flexibilitet på arbetsmarknaden*

	<b>Påstående</b>	<b>Grund/Tes</b>	<b>Garant/Argument</b>
<b>LO</b>	LO är positiv till flexibilitet men negativ till flexibilitet endast på arbetsgivarens villkor.	LO värnar om arbetstagarens flexibilitet.	Flexibilitet på arbetsgivarens villkor ger otrygghet för löntagaren Viss sorts flexibilitet ger otrygghet för en viss grupp i samhället, nämligen flexibilitet på arbetsgivarens villkor ger mindre trygghet för de med kort eller ingen eftergymnasial utbildning. Dessa grupper representerar LO som förbund. LO, som är en organisation som står på löntagarens och arbetarens sida i förhandlingar om kollektivavtal etc. med arbetsgivare/ arbetsgivarorganisationer strävar efter fördelaktiga förhållanden för arbetstagaren.

<b>TCO</b>	Trygghet ger flexibilitet, eftersom anställda är mer benägna att röra sig på arbetsmarknaden och att delta i förändringar om de känner sig trygga med att de kan få ett nytt jobb.	Kollektivavtal är den faktor som ger trygghet och i sin tur leder till flexibilitet.	TCO anser att det är viktigt att det finns goda omställningsmöjligheter för att uppnå en flexibel arbetsmarknad därför att arbetstagare då känner större trygghet. De propagerar för att arbetsgivare ska skriva kollektivavtal för att uppnå LAS fulla flexibilitetskapacitet. Genom att arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal kan vissa regleringar i LAS frångås, då facket och näringslivet lokalt kommer överens vilka regler som ska gälla för de anställda.
<b>SACO</b>	Läsningarna kring turordningsreglerna om anställningsskydd förödande för "den svenska arbetsmarknadsmodellen" och den nya ordningen fungerar inte bra för någon av parterna. Det är dags att införa en ny modell.	LAS bör göras mer flexibelt i avseende turordningsregler för arbetsgivarna.	Både arbetstagare och arbetsgivare kommer att gynnas av en förändring av LAS. Om den svenska modellen ska fungera/överleva så bör man hitta ett bättre sätt att komma överens mellan parterna arbetsgivare/arbetstagare. Arbetsgivarna bör bli mer flexibla med att exempelvis flytta personal inom organisationen. Om flexibilitet krävs av arbetstagare ska de också ha möjlighet till omställning genom exempelvis individuellt omställningskonto.
<b>Svenskt Näringsliv</b>	Svenskt Näringsliv är positiva till bemanningsbranschen, då de anser att den ger flexibilitet åt både arbetsgivare och arbetstagare, och påverkar samhällsekonomin positivt.	Svenskt näringsliv vill avreglera arbetsmarknaden.	De vill ha ökad flexibilitet åt arbetsgivaren och de säger att flexibiliteten även ökar för arbetstagaren. Genom att använda sig av bemanningsföretag ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden och själva ökningen är en tendens på ökat behov av flexibilitet i kombination med skärpta regler för arbetsgivare som verkar hämmande på egen rekrytering.
<b>Riksdagen</b>	Moderaterna vill öka flexibilitet i form av möjlighet till att anställa, för att åstadkomma mer gynnsamma förhållanden för att hitta arbete och att ge ökad välfärd.	Moderaterna vill sänka hinder för att ta sig in på arbetsmarknaden.	En utökad flexibilitet på arbetsmarknaden kommer att underlätta både för arbetsgivare och arbetstagare. De justeringar som bör genomföras i det regelrättsliga systemet, bör enligt Moderaterna bidra till att anpassa reglerna till ett mer tjänste- och informations-inriktat samhälle. När lagarna skapades var samhället mer uppbyggt på industrier. De anser att lagarna behöver anpassas och justeras för att göra det lättare för unga och inflyttade svenskar som vill komma in i på arbetsmarknaden.



Tabell 2. Parternas argument rörande Trygghet på arbetsmarknaden

	<b>Påstående</b>	<b>Grund/Tes</b>	<b>Garant/Argument</b>
<b>LO</b>	LAS behöver stärkas i avseendet anställningsskydd.	Trygghet uppnås genom lagstiftning.	Rättssäkerheten inom LAS är för låg enligt LO. Arbetstagarens trygghet behöver förbättras. Samma förbund kan i olika situationer uttrycka sig olika om ett och samma ämne, beroende på författare och omständigheter.
<b>LO</b>	Bemanningsbranschen bör endast ägna sig åt att fylla tillfälliga personalbehov och dess anställda får sin trygghet genom tillsvidare-anställning.	Bemanningsbranschen bör endast ägna sig åt att fylla tillfälliga personalbehov och dess anställda får sin trygghet genom tillsvidare-anställning.	Bemanningsbranschen bör endast ägna sig åt att fylla tillfälliga personalbehov och dess anställda får sin trygghet genom tillsvidare-anställning.
<b>LO</b>	Tryggheten är nödvändig för att flexibiliteten ska fungera.	LO är positivt till flexibilitet som riktar sig mot både arbetsgivares och arbetstagare.	LO är positivt till flexibilitet som riktar sig mot både arbetsgivares och arbetstagare.
<b>TCO</b>	TCO vill höja taket för a-kassa, och öka tillgänglighet av arbetslöshetsförsäkring för fler, så att man inte som anställd känner oro inför eventuell omställning.	Trygghet för arbetstagaren erhålls genom kollektivavtal om omställning och genom arbetslöshetsförsäkring.	Om arbetstagaren är trygg nog att lämna en arbetsplats för att denne vet att arbetslöshetskassa finns och möjlighet till omställning är god, kommer arbetsmarknaden att bli dynamisk och tillväxten kommer att öka. Fler blir benägna att byta arbete och ta risken med att säga upp sig, då risken inte är allt för övermäktig för arbetstagaren.
<b>SACO</b>	En ny modell av Las gynnar både företag och anställda.	Det är kollektivavtalen som har möjlighet att sänka eventuella hinder att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden.	SACO menar att man klarar balansgången mellan rättvisa och trygghet för arbetstagarna genom att skriva kollektivavtal och att ha förhandlingar runt vem som ska sägas upp. Arbetsgivare som måste klara verksamhetens krav, SACO menar att det är arbetsgivaren som skulle få bestämma mer över vem som sägs upp genom förhandling med fack och sedan få ett opartiskt beslut från tredje part.

<b>Svenskt Närings sliv</b>	Företagare kan idag inte helt välja själva vem de vill säga upp. Detta anser Svenskt Näringsliv är kontraproduktivt och hotar företagens överlevnad.	LAS skapar upplevd otrygghet för arbetstagare och för arbetsgivare.	Svenskt näringsliv anser att själva lagen om vem som får sägas upp och inte sägas upp inte är flexibelt och inte uppdaterat till dagens behov för arbetsgivare. Det ger i sin tur en svår situation vid uppsägningar, då arbetsgivaren kanske måste säga upp "fel" personer och riskerar att få sämre konkurrenskraft, vilket i sin tur kan leda till ännu fler uppsägningar. Det ger en otrygg arbetsplats för arbetstagare. Jämförelsen med den trygghet som de danska unga upplever runt arbetsmarknaden ger en bild av ett system i Sverige som fungerar motsatt dess ursprungliga syfte, att ge trygghet till de anställda.
<b>Riksdagen</b>	Socialdemokraterna uttrycker hur de har sett hur människor blivit uppsagda från sina arbeten på grund av arbetsbrist och direkt inhyrda av bemanningsföretag för att sköta samma arbete.	Bemanningsföretagen kan kringgå LAS	Exemplet från bussfabriken visar hur de regler som finns, kan vara ofullständiga i vissa situationer. Hade det verkligen varit arbetsbrist för bussfabriken, så kan man anta att de inte hade hyrt in ny personal dagen efter som också visade sig vara samma personer. Det visar att man kan gå runt reglerna genom att hävda arbetsbrist när det kanske egentligen rör sig om någonting annat.
<b>Riksdagen</b>	Socialdemokraterna menar att vissa bemanningsföretag bryter mot turordningsregeln för att slippa anställa konsulter tillsvidare genom att flytta runt personal innan deras provanställning gått ut.	De anställda för bemanningsföretaget skall skyddas på samma sätt som de anställda hos kundföretaget.	Socialdemokraterna vill skärpa reglerna om hur länge man får vara visstidsanställd hos bemanningsföretagen. De snuddar vid ett påstående om att man kan som anställd i ett bemanningsföretag få sin provanställning förlängd genom att bli flyttad till en annan del av företaget innan provanställningen går över i en tillsvidarejänst. Socialdemokraterna beskriver en anställd för bemanningsföretag som en yngre person eller någon som är inflyttad och därför har svårt att komma in i arbetslivet. De anser också att det är svårt för vissa yngre, då de ofta inte är fackanslutna att veta sina rättigheter fullt ut, och då alltså har svårt att stå emot arbetsgivaren när denne vill starta om provanställningsperioden. Partiet stödjer dock avtal mellan fackföreningar och arbetsgivare när det gäller förhandlad provanställningstid.

Kartläggningen av parternas argument har analyserats och diskuterats i följande kapitel.

## 6. Analys och Diskussion

I det här kapitlet har vi analyserat resultatet från tabellerna och empiri. Efter att ha diskuterat argumenten kring flexibilitet och trygghet förstår vi att de båda faktorerna verkar vara beroende av varandra på olika sätt för olika parter. Beroende på vad de har för bakgrund, har parterna olika syn på flexibilitet och trygghet. Vi har applicerat aktuella teorier för att kunna genomföra analysen. Att kunna vara flexibel och att ha en flexibel arbetsmarknad upptäckte vi i början av vår undersökning var ständigt uppkommande i diskussioner kring arbetsmarknaden. För att kunna beskriva anpassningar, i allmänhet kan man säga att flexibilitet syftar till förmågan att agera i relation till förändringar.

Teodorescu & Pettersson (2012) skriver om flexibilitet som en följd av vår globaliserade värld, och som en anpassning till det samhälle som vi lever i just idag, vilket är något som även LO noterar. LO är medvetna om att lågkonjunkturer dyker upp mindre regelbundet än tidigare och att arbetsmarknaden kräver större flexibilitet. LO väljer ändå att stå vid ett ställningstagande mot den sortens flexibilitet som gynnar arbetsgivare.

LO och Socialdemokraternas argumentation påminner om varandra i frågor om bemanningsbranschen och arbetslivet. De har båda en önskan om att flexibilitet på arbetsgivarens villkor, den som Reilly (2001) kallar numerär flexibilitet är att förkasta då den ger otrygghet åt de anställda. LO ställer sig uttryckligen positiva till flexibilitet för arbetstagaren, vilket kan i Reillys modell antas vara exempelvis tidsmässig flexibilitet, där arbetstagaren kan utnyttja flexitid, arbeta i skift osv. eller den funktionella flexibiliteten i den mån man har möjlighet att byta arbetsuppgifter på en arbetsplats utan att förlora sin trygghet. Trygghet är något av en hjärtefråga för LO. Att de anställda behöver skyddas genom lagstiftning är som en grund i deras ideologier. Man kan jämföra det med Maslow's antagande att alla människor behöver en trygghetsgrund att stå på. Den typ av trygghet som främst räknas som trygg i arbetslivet är den lagreglerade, alltså den kollektiva tryggheten. Man kan se tydliga tecken på

att den kollektiva tryggheten är den trygghet som räknas för LO, och det är den som enligt LO själva ger flexibilitet. De anser att om arbetstagaren är trygg på sin plats, kan den ge flexibilitet åt arbetsgivaren som i sin tur får flexibilitet. Baumans idé om att trygghet och frihet (eller flexibilitet som vi tolkar det här), samexisterar men på bekostnad av varandra, står i direkt motsats till hur LO uttrycker sig. Ju mer trygghet man har, desto mindre frihet (flexibilitet) får man enligt Bauman (2001). Bauman beskriver en annan typ av trygghet, den mer individuella tryggheten. LO:s uppfattning, som är baserad på kollektivets bästa, innebär för den anställda att man inte vill ha en individuell frihet utan att kollektivets trygghet går före. Frågan ter sig rent ideologisk. Att Socialdemokraterna och LO vill ha trygghet utifrån kollektivet är inte ett oväntat resultat, utan ett ganska förväntat utfall.

LO:s uppgift är att förhandla och skriva kollektivavtal med arbetsgivare som är så fördelaktiga som möjligt för arbetstagaren. Avtalet skrivs när båda parterna är eniga i ett beslut, det går att fråga sig om någon av parterna kan bli tillräckligt tillfredsställda med kompromisser? Det sker kontinuerligt nya förhandlingar mellan parterna och nya avtal skrivs, båda parterna antyder med sina argument att de vill uppnå den sortens flexibilitet som gynnar parten de företräder.

I fråga om bemanningsföretag så anser LO att om de ska stödja branschen bör reglerna för branschen ändras för att gälla bara tillfälliga anställningar. Det ska alltså inte få vara möjligt att agera som bussfabriken i Socialdemokraternas motion (Motion 2012/13:A261). Varken Socialdemokraterna eller LO är så negativt inställda till uthyrning av personal att de tar avstånd från det. De visar en tendens att de accepterar det samhälle vi har idag, där bemanningsbranschen kan vara en part på arbetsmarknaden, så länge man ändå värnar om arbetstagarens trygghet. Att stärka reglerna är deras lösning på dagens trygghetsproblem. Kollektivismen präglar åsikterna och ger ett slags förinställt filter, genom vilket man ser på olika frågor. Utifrån denna analys gör vi ett antagande att varken LO eller Socialdemokraterna skulle vara särskilt intresserade av att införa någon slags flexicurity-modell på den svenska arbetsmarknaden.

I direkt motsats till LO:s ställningstagande runt trygghet och flexibilitet står Svenskt Näringsliv, som representerar arbetsgivarna. De vill enligt argumenten ha ökad flexibilitet åt arbetsgivaren och menar att flexibiliteten även kommer att öka för arbetstagaren om den ökar för arbetsgivaren. Svenskt Näringsliv anser att dagens lagstiftning försvårar situationen för arbetsgivare att både anställa och att säga upp personal. Moderaterna och Svenskt Näringsliv vill båda ha sänkta hinder för inträde på

arbetsmarknaden, och därigenom förhindra den så kallade utlåsnigen (Teodorescu & Pettersson, 2012). Svenskt Näringsliv menar att bemanningsföretag ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden och själva ökningen av inhyrd personal är en tendens på ökat behov av flexibilitet. Den numerära flexibiliteten som Reilly beskriver är alltså något man kan anta att Svenskt Näringsliv särskilt ställer sig bakom (Reilly, 2001). Ett exempel på ekonomisk flexibilitet (Reilly, 2001), är SAS-krisen nu under hösten 2012, då arbetstagare fick acceptera lägre löner för att kunna behålla sina jobb, då SAS hotade med konkurs om inte arbetstagare från SAS accepterade detta. Det är ett nutida exempel på att kompromisser hela tiden är det som blir till avtal, vilket inte är helt och hållet någon av parternas ursprungliga vilja utan en slags gyllene medelväg.

Svenskt Näringsliv menar att skärpta regler för arbetsgivare, verkar hämmande på egen rekrytering och samhällsekonomin. Det finns vissa grupper i samhället som enligt Moderaterna och Svenskt Näringsliv blir mer utsatta än vad andra grupper blir till exempel de med kort utbildning och de som har svårt ta sig in på arbetsmarknaden på grund av utländsk härkomst eller handikapp. Moderaterna menar att en ökning av flexibilitet genom förenklade regler för anställning på arbetsmarknaden kommer att underlätta både för arbetsgivare och arbetstagare. De justeringar som bör genomföras i det regelrättsliga systemet, bör enligt Moderaterna bidra till att anpassa reglerna till ett mer tjänste- och informations-inriktat samhälle. När lagarna skapades var samhället mer inriktat på industri. De anser att lagarna behöver anpassas och justeras för att göra det lättare för unga och inflyttade svenskar som vill komma in i på arbetsmarknaden. Det går att dra slutsatsen att LO och Moderaterna är eniga om att flexibiliteten på arbetsmarknaden inte får påverka redan utsatta grupper, till exempel unga och de med kort utbildning.

Persson (2009) menar i sin studie om Öresundsregionen att tryggheten handlar om att veta att man lätt kan få ett nytt arbete om situationen skulle kräva det, vilket är något vi känner igen från Svenskt Näringsliv. Det är även de som har publicerat rapporten.

SACO som representerar akademiker menar att om "den Svenska Modellen" ska fungera så behöver man hitta ett bättre sätt att komma överens gällande arbetsgivare och arbetstagare, alltså fler kollektivavtal. TCO och SACO representerar arbetstagare som är tjänstemän och akademiker och anser att det är viktigt med kollektivavtal för att kunna uppnå flexibilitet på arbetsmarknaden, det ses även som en fördel att kunna frångå LAS genom lokala avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare.

SACO och TCO argumenterar för att lagen inte ger trygghet, och den ger flexibilitet först när man skrivit avtal om hur man kan gå runt LAS.

SACO är ett förbund för akademiker och har många arbetsgivare och chefer som medlemmar. Dem står på arbetsgivarens sida då det gäller att uppnå ekonomiska mål etc, som man kan se i deras argument om kollektivavtal. Avtalen skall göra det lättare för arbetsgivaren att säga upp den som inte bidrar till att man klarar ekonomiska mål etc. Trygghet för den som är en tillgång för arbetsgivaren ökar och grundas alltså inte på hur länge man har arbetat för arbetsgivaren. Detta borde bidra till en effektivare arbetsplats om alla känner en viss press att prestera något bra i sitt arbete. SACO har ett något individualistiskt synsätt på det viset att prestation av enskild individ skall påverka om man får behålla jobbet eller inte. LO däremot står på arbetstagarens sida i trygghetsfrågorna som gäller kollektivet och har ett mer kollektivistiskt synsätt, där man är mer skyddad som individ och fackföreningen/förbundet förhandlar för gruppen, man sätter gruppen före individen. Då vi sökt information från parterna, har det visat sig att de olika fackförbunden lägger mer eller mindre tyngdpunkt på trygghet eller flexibilitet. LO har väldigt mycket publicerat om just dessa ämnen, medan för SACO är det precis tvärtom. Där är det svårt att hitta uttalanden om vad trygghet betyder för deras förbund etc. Vi kan dock dra slutsatsen då vi går igenom rapporterna som SACO har valt att publicera på deras hemsida att de lägger större tyngdpunkt på ledarskap och chefskap. En bidragande faktor inte fokuserar på kollektivet som LO, utan SACO är ett förbund för akademiker, det vill säga en grupp med högre utbildning. Förbundet behandlar därför andra frågor än vad till exempel LO gör. TCO har till viss del publicerat material angående dessa faktorer men inte lika mycket som LO.

Tjänstemannaorganisationen TCO fokuserar mycket på sin roll som förhandlare av kollektivavtal såsom vi upplever att de andra förbunden också gör. Det man gärna kan ha i tanken när man läser deras information är att de har ett självändamål. Fackförbund skulle inte existera om det inte sköttes förhandlingar om avtal, eller om de inte hade några medlemmar kvar. När dagens siffror sjunker i antal fackanslutna unga vuxna måste de försöka överleva. SACO och TCO verkar förespråka kollektivavtal framför lagar och regleringar, och TCO vill göra det lättare med omställning för arbetstagare. SACO vill se till att det inte finns så stora hinder för anställning, vilket de anser ger trygghet för individen.

I den information man kan hitta om TCO och SACO:s uppfattningar om trygghet och flexibilitet är det som hamnar i förgrunden hur mycket de förespråkar kollektivavtal och förhandlingar som lösningen på många problem. Detta är ett tecken på att de försöker hävda sitt egna

existensberättigande. Självklart måste de proklamera kollektivavtal i tider där yngre ratar att ens ansluta sig till fackföreningar. Deras självändamål lyser igenom den information de sänder ut.

Fackföreningarnas kamp om medlemmar är verklig. Enligt Bergstedt (2010), som vi hänvisat till i bakgrunden om anslutningsgrad till fackföreningar, förstår man att många unga står utanför fackföreningsmedlemskap. Fackföreningarna har som alla andra organisationer ett överlevnadssyfte, vilket skulle kunna var hotat eftersom många i den nya generationen på arbetsmarknaden inte väljer medlemskap. Hur ska de överleva nu när medlemstalet sjunker drastiskt? Vi funderar på om argumenten om att kollektivavtal ger flexibilitet verkligen är vad de står för, eller om det är vad de tvingas stå för sin egen överlevnad.

Vi ser i argumenten att alla parter har ett slags filter för hur de tolkar vad trygghet och flexibilitet representerar. Innebörden av trygghet betyder olika saker för de olika parterna och detsamma gäller för flexibilitet. Att föra diskussioner om begreppen är därför relativt lönlöst då vi anser att det är som att diskutera päron och äpplen. Först när man förtydligar vad man just i den specifika diskussionen avser med trygghet eller flexibilitet kan man kompromissa eller förhandla fram lösningar på eventuella meningsskiljaktigheter. Det vi tar med oss från analysen visar att de olika parternas politiska ideologi har större betydelse än vad vi först trott.

## **Diskussion**

Att leva med falsk trygghet i form av lagar som inte fungerar och som man relativt enkelt verkar kunna gå runt, är värre än att öppet ha en mindre reglerad arbetsmarknad som i ex. Danmark. Skulle vi kunna känna mer trygghet om effekterna av bemanningsbranschen klarlades och man utåt visar tydligt hur "tryggheten" ser ut i dagsläget och vilken trygghet man då pratar om? Det finns alltid en risk i att hänga kvar i ett antagande om att allt fungerar som det gjorde förr eller som det borde fungera, istället för att ta reda på hur spelreglerna förändrats och sedan göra ett nytt ställningstagande. Flexibilitet är ett positivt laddat ord i dagens samhälle, ett trendigt ord som blivit något av ett självklart inslag i arbetsmarknadsfrågor, ekonomiska frågor osv. Samtidigt finns det ett samband från Maslow's gamla teori och Baumans något modernare syn att någon nivå av trygghet ändå måste finnas. Finns det en övertro på just trygghet och flexibilitet och är det för orealistiskt att tro att Flexicurity skulle kunna vara en lösning även i Sverige? Modellen har fungerat i Danmark, vilket har

lett till resten av Europas intresse. Det är många faktorer som behöver passa in för att modellen ska kunna vara lika framgångsrik i ett annat land, och olika länder alltid har olika förutsättningar. En lag om anställningsskydd finns inte på samma sätt i Danmark som den gör i Sverige. Flexibiliteten skulle öka för arbetsgivarna om LAS togs bort men vad skulle då hända med den trygghet som vi är vana vid? Vi kanske behöver ändra vår syn på trygghet till att likna det danska sättet om en flexicuritymodell skulle ha en chans att fungera här. Bauman menar att om flexibilitet/frihet ökar så kommer tryggheten automatiskt minska. Många, som exempelvis Svenskt Näringsliv verkar tro att flexibilitet är lösningen på alla problem, men om det är lösningen för en part så kommer det troligtvis bli på bekostnad av den andra partens trygghet. Avtalsförhandlingarna är en av grunderna i den Svenska modellen, båda parterna vill komma ur förhandlingen med avtal som gynnar dem själva. Där handlar det om att finna vikten mellan flexibilitet och trygghet, mellan arbetstagarna och arbetsgivarna samtidigt som regleringen i LAS måste tas hänsyn till.

Att byta jobb är en situation där flexibilitet och trygghet ställs mot varann för alla som står inför situationen. Har man som individ ett behov av att byta arbetsplats för att man känner sig över/underkvalificerad på sin arbetsplats, ska lagen inte uppmuntra det då? LO och Socialdemokraterna verkar anse att så länge man får behålla jobbet så är allt bra? Vad händer om man förlorar jobbet och arbetsmarknaden egentligen är trögrörlig och svår att äntra? Man kanske drabbas av inlåsning, och känner sig fast på ett jobb som man inte trivs med och som man aldrig utvecklas i för att man inte vågar säga upp sig och starta om (Teodorescu & Pettersson, 2012). Om människor stannar kvar på sin arbetsplats endast för att de sitter säkra på turordningslistan och inte vågar riskera sin anställningstrygghet genom att byta arbetsplats anser vi att man inte vinner mycket i längden på det varken på ett samhällsplan eller på ett individuellt plan.

Kanske bör vi vara öppna för möjlighet till förändringen som kommer med ny anställning, men det ska inte behöva ske på bekostnad av tryggheten i form av försörjning.

## **Metoddiskussion och vidare forskning**

Ett annat sätt att genomföra studien hade varit genom telefonintervjuer med valda representanter från parterna. Vårt sätt att samla empiri har varit intressant, för att det som publicerats av parterna rimligtvis skall representera deras ställningstagande. En jämförelse vore dock intressant att få läsa, då det även är intressant att veta vad parterna uttrycker om de får direkta intervjufrågor om flexibilitet



och trygghet. Vår metod har gett oss en inblick i hur svårt det kan vara att kartlägga något som i första anblick kan kännas självklart. Exempelvis kan det tyckas självklart att fackförbunden står på de anställdas sida medan Svenskt Näringsliv står på arbetsgivarnas sida. Att bevisa det och att kunna jämföra parter genom att använda deras egna publicerade rapporter har varit en utmaning. Vi har under vårt arbete kommit in på intressanta idéer för vidare forskning, exempelvis att genomföra en studie där man undersöker förändringar i argument över tid. Detta skulle kunna knytas till det politiska klimatet, aktuella händelser och konjunkturen. En annan intressant fråga är att undersöka hur viktigt ungdomar tycker att det är att vara anslutet till facket och vad som skulle hända med kollektivavtalsförhandlingar om trenden fortsätter med låg anslutningsgrad bland yngre. Är det åldern i sig som avgör eller är det den generationen som är ung just nu som ställer sig mer negativ till fackföreningars roll?

## 7. Slutsats

När vi påbörjade vår studie, underskattade vi de bakomliggande ideologiernas inslag i arbetsmarknadsfrågor om trygghet och flexibilitet. Ideologierna färgar varje parts åsikt om trygghet och flexibilitet, och vi drar slutsatsen att ideologierna även påverkar hur man ställer sig i frågor runt bemanningsbranschen.

Det står klart att arbetsmarknadens parter har olika agendor, olika mål och olika ideologier. Däri ligger inga frågetecken. Det som är intressant att ta med sig efter att ha studerat de olika parternas argumentation i samband med trygghet och flexibilitet är att de två orden har relativt olika betydelse för de olika parterna.

Står man för trygghet för kollektivet som LO och Socialdemokraterna, innebär trygghet lagar som skyddar den anställda, och flexibilitet är negativt om det är på bekostnad av arbetstagarens trygghet och därigenom är på arbetsgivarens villkor. De ställer sig negativa till bemanningsbranschens flexibilitet som de anser innebär flexibilitet för arbetsgivaren.

Om man står för att trygghet bör existera på individnivå som Moderaterna, SACO, TCO och Svenskt näringsliv, anser man att lagarna bör ändras så att man lättare kan få anställning, och att flexibilitet för arbetsgivare är viktigt för att exempelvis kunna hyra in personal från bemanningsföretag vid behov. TCO och SACO förespråkar att kollektivavtal ger både flexibilitet och trygghet.

## 8. Källförteckning

### Böcker/tryckta källor

Andersson, P., & Wadensjö, E., (2003), "*En arbetslöshetsförsäkring för alla sysselsatta?*", Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 9, nr 3-4

Bauman, Z., (2001), "*Community- Seeking safety in an insecure world*", s. 1-20, 144-150, Polity Press, UK.

Borg, E., & Westerlund, J., (2009), "*Statistik för beteendenvetare*", Andra upplagan, s 34. Liber, Stockholm.

Edling, J., (2012), "*Jobb kommer och går behovet av trygghet består*", ScandBook AB: Falun.

Eklund, K., (2007), "*Vår ekonomi, en introduktion till samhällsekonomin*", Elfte upplagan, andra tryckningen, s. 252-259, Nordstedts Akademiska Förlag

Jørgensen, C., Onsberg, M., (2008) "*Praktisk argumentation*" tredje upplagan, Ny teknisk forlag.

(Red.) Jørgensen, H., Kongsh Madsen, P (2007) "*Flexicurity and Beyond*", första upplagan, s. 7-39, Damm's forlagsbogbinderi, Randers, Danmark

Larsen, R., Buss, D., (2010), "*Personality Psychology*", fjärde upplagan, s. 350-353, McGraw-Hill, USA

Olofsson, J., och Wadensjö, E., (2009), *Arbetsmarknadspolitik*, s. SNS Förlag, Stockholm.

Reilly, P., (2001), "*Flexibility at work : balancing the interests of employer and employee*", Gower: UK.

(Red.) Teodorescu, A., Pettersson, L., (2012) "*Jobb kommer och går behovet av trygghet består*", ScandBook AB: Falun.

Walter, L., (2005), "*Som hand i handske – en studie av matchning i ett personaluthyrningsföretag*", Bokförlaget BAS

Young, J., (1999), *The exclusive society*, s. 164, Sage: London

### Lagar

Munck, *Sveriges rikes lag* (1982:80). 2012, Nordstedts Juridik AB

## Rapporter (Elektroniska resurser, publicerade på internet)

Carlén, T. (2012) En flexiblare arbetsmarknad – för vem av vem? [Elektronisk resurs]

Tillgänglig:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/022CCFD5C9701F35C1257A3000508B9E>

(hämtat: 2012-11-25)

Carlén, T. och Vedin, U. (2012), (projektledare för projektet, övriga deltagare representanter från olika fackföreningar inom LO) *Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://mb.cision.com/Public/706/9335865/8c6f7122a6162adc.pdf> (hämtad: 2012-11-26)

Cederholm, M., (2010). *Vem förmedlar framtidens jobb? Bemanningföretagen och svensk arbetsmarknad*. Svenskt Näringsliv

[Elektronisk resurs] Tillgänglig:

[http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00024/Vem\\_f\\_rmedlar\\_framti\\_24948a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00024/Vem_f_rmedlar_framti_24948a.pdf)

(hämtad: 2012-11-26)

Jansson, L., *Bemanningföretag, en språngbräda för integration*. (2010) [Elektronisk resurs]

Tillgänglig:

[http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00022/Bemanningf\\_retag\\_e\\_22162a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00022/Bemanningf_retag_e_22162a.pdf)

(hämtad: 2012-12-12)

LO:s Delrapport 1: Arbetsmarknaden efter krisen, 2012. ”*Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft - hur arbetsgivarnas krav ökar polariseringen på arbetsmarknaden*”.

<http://mb.cision.com/Public/706/9335865/8c6f7122a6162adc.pdf>

(hämtad: 2012-11-19)

Persson, S., (2009). *Trygg på arbetsmarknaden? - En jämförelse av svenska och danska ungdomars syn på arbetsmarknaden och framtiden*, Svenskt Näringsliv i samarbete med Rhetikfabriken AB, 2009. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

[http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/trygg-pa-arbetsmarknaden-en-jamforelse-av-svenska-och-danska-ungd\\_85110.html](http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/trygg-pa-arbetsmarknaden-en-jamforelse-av-svenska-och-danska-ungd_85110.html) (hämtad: 2012-12-07)

Sviden, H., Teodorescu, A., (2009) *Arbetsmarknaden förändras hela tiden ändå finns paragraf 22. Så drabbar LAS svenska företag*.

[Elektronisk resurs] Tillgänglig:

[http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00019/Paragraf\\_22\\_LASboke\\_19561a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00019/Paragraf_22_LASboke_19561a.pdf)

(hämtat: 2012-11-24)

## Elektroniska källor

Bemanningföretagen, 2012. *Smarta sanningar om branschen*, branschfrågor.

[Elektronisk resurs] Tillgänglig:

[http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen\\_1/sanningar](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/sanningar) (hämtat: 2012-12-06)

Bemanningsföretagen.se (i samarbete med Inquiry Financial Europe AB), (2011). *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011*. Hämtad 2012-11-25

[Elektronisk resurs] Tillgänglig:

[http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=2d854ee3-a01e-49fb-8aad-3f9127a4927b&FileName=Anst\\_och\\_penetrationsgrad\\_2011\\_A.pdf](http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=2d854ee3-a01e-49fb-8aad-3f9127a4927b&FileName=Anst_och_penetrationsgrad_2011_A.pdf) (hämtad: 2012-11-25)

Bergstedt, E., (2010), *Flera förklaringar till fackens dystra siffror*, Arbetsliv, nätupplaga, publicerad 2010-01-28. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://www.prevent.se/sv/Arbetsliv/Artikel/2010/Flera-forklaringar-till-fackens-dystra-siffror/> (hämtad: 2013-01-09)

Brink, J., *Upp till bevis i bemanningsfrågan*, (nätupplagan av tidskriften Arbetet 2011-02-25)

[Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://arbetet.se/2011/02/25/upp-till-bevis-i-bemanningsfragan/> (hämtad: 2012-12-21)

Ekenger, K., & Fölster, S., (2012), *Satsa på effektivare förmedling av arbete*, (Argument för konkurrens bland arbetsförmedlingar). [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

[http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/matchning-arbetsmarknad/satsa-pa-effektivare-formedling-av-arbete\\_169771.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/matchning-arbetsmarknad/satsa-pa-effektivare-formedling-av-arbete_169771.html) (hämtat: 2012-12-20)

Fackförbund.com (2012), [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://www.fackforbund.com/>

(hämtad: 2012-11-16)

Information om Sverige (2012), [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://www.informationsverige.se/Svenska/Sidor/Start.aspx>

(hämtad: 2012-11-16)

Lag (1993:440) *Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*, [Elektronisk resurs]

Tillgänglig: <https://lagen.nu/1993:440> (hämtad: 2012-11-20)

LO (2012), Christina Jonsson. *Det finns ett EU-direktiv för bemanningsbranschen*. Intervju med Kent Ackholt och Håkan Löfgren. [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/6F3A6F9DACB5EC65C1257A6000482955>

(hämtad: 2012-12-18)

LO, (2012), *Vår historia*, [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/3FAC3BF28773FD47C1256E3C00534DDC>

(hämtat: 2012-11-24)

LO (2012), *En presentation av LO*, [Elektronisk resurs] Tillgänglig:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>

(hämtat: 2012-11-15)

LO (2012), *LAS är inget problem*, [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/99FDD129DEC20DD7C1257A8C004FB286>  
(hämtat: 2012-12-18)

LO, (2012), Thomas Carlén, *En flexiblare arbetsmarknad- för vem av vem?*, [Elektronisk resurs]  
Tillgänglig:  
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/022CCFD5C9701F35C1257A3000508B9E>  
(hämtad: 2012-12-01)

LO, Jonsson, C-M, (2009) *Svenskt näringsliv odlar myter om LAS*  
[Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/CB75D38CD187AE25C125767800262EE4>  
(hämtat: 2012-12-01)

Nationalencyklopedin (2012), *Sökord: motion* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://www.ne.se/motion/259471?i\\_h\\_word=riksdags+motion](http://www.ne.se/motion/259471?i_h_word=riksdags+motion) (hämtat: 2012-12-20)

Nationalencyklopedin (2012), Hansson, B. *Sökord: Argumentationsanalys* [Elektronisk resurs]  
Tillgänglig:  
<http://www.ne.se/argumentationsanalys> (hämtat: 2012-12-19)

Nationalencyklopedin (2012), *Sökord: riksdagen* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
<http://www.ne.se/riksdagen/293654> (hämtat: 2012-12-20)

Nordh, S. *Den Svenska modellen* (2006) [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/Tryckt%20material/den\\_svenska\\_modellen\\_SV.pdf](http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/Tryckt%20material/den_svenska_modellen_SV.pdf) (hämtad: 2012-11-20)

Regeringen (2012), *Ordbok, sökord: motion* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
<http://www.riksdagen.se/sv/Sa-funkar-riksdagen/Ordbok/motion/>  
(hämtat: 2012-12-20)

Regeringen, *arbetsmarknadspolitik*, (ang arbetsmarknadsdepartementet) [Elektronisk resurs]  
Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/14955/a/170731> (hämtat: 2012-12-06)

SACO, Ekström, A, Nycander, S., (2011) “*Den nya modellen för Las gynnar både företag och anställda*” [Elektronisk resurs] Tillgänglig: <http://www.saco.se/Nyheter--debatt/Aktuellt-fran-Saco/Debatt/Ny-modell-for-Las-gynnar-bade-foretag-och-anstallda--/> (hämtat: 2012-11-29)

SACO *Färdriktningsrapport för 2010-2013*, (2010) [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://www.saco.se/Global/Dokument/Trycksaker/Rapporter/2010\\_Fardriktning\\_2010-2013.pdf](http://www.saco.se/Global/Dokument/Trycksaker/Rapporter/2010_Fardriktning_2010-2013.pdf)  
(hämtat: 2012-12-20)

Svenskt Näringsliv (2012), Arbetsrätt [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
([http://www.svensknaringsliv.se/fragor/arbetsmarknad\\_arbetsratt/](http://www.svensknaringsliv.se/fragor/arbetsmarknad_arbetsratt/))  
(hämtat: 2012-11-24)

Svenskt Näringsliv (2012), Svidén, H., *Vem blir trygg av LAS?*  
[Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
([http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/vem-blir-trygg-av-las\\_151177.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/vem-blir-trygg-av-las_151177.html))  
(hämtat: 2012-11-26)

Svenskt Näringsliv (2012), *Om oss* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://www.svensktnaringsliv.se/om\\_oss/sa-foddes-svenskt-naringsliv\\_9758.html](http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/sa-foddes-svenskt-naringsliv_9758.html)  
(hämtat: 2012-11-15)

SVT (2012) *Flexibel arbetsmarknad* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
<http://debatt.svt.se/2012/11/15/tidsbegransade-anstallningar-ar-en-viktig-del-av-arbetsmarknaden/>  
(hämtat: 2012-11-26)

TCO (2012), Nordmark, E., *En bra A-kassa gynnar svensk ekonomi, Borg* (Debattartikel)  
[Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://www.tco.se/Templates/Page1\\_\\_\\_\\_\\_210.aspx?DataID=12827](http://www.tco.se/Templates/Page1_____210.aspx?DataID=12827) (hämtat: 2012-12-12)

TCO (2009), Mörtvik, R., och Engblom, S., *Ännu mer flexibilitet med kollektivavtalen*  
[Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://www.tco.se/Templates/Page1\\_\\_\\_\\_\\_210.aspx?DataID=9424](http://www.tco.se/Templates/Page1_____210.aspx?DataID=9424) (hämtat: 2012-11-25)

TCO (2012) *Våra frågor, Arbetsmarknaden*  
[Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
([http://www.tco.se/Templates/Page2\\_\\_\\_\\_\\_665.aspx#](http://www.tco.se/Templates/Page2_____665.aspx#)) (hämtat: 2012-11-29)

TCO (2012) *Arbetsrätt* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
([http://www.tco.se/Templates/Page2\\_\\_\\_\\_\\_665.aspx](http://www.tco.se/Templates/Page2_____665.aspx)) (hämtat: 2012-11-24)

TCO (2009) *Flexibilitet och kollektivavtal* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
([http://www.tco.se/Templates/Page1\\_\\_\\_\\_\\_210.aspx?DataID=9424](http://www.tco.se/Templates/Page1_____210.aspx?DataID=9424)) (hämtat: 2012-12-01)

Wendell, J., (2009), *Hur gör jag en argumentationsanalys?* [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
[http://svenska123.se/index.php?option=com\\_content&view=article&id=108&Itemid=141](http://svenska123.se/index.php?option=com_content&view=article&id=108&Itemid=141)  
(hämtat: 2012-11-22)

### **Uppsatser**

Gustavsson (2009) *Den svenska modellen - Vart är den på väg?* Kandidatuppsats i handelsrätt,  
Lunds universitet [Elektronisk resurs] Tillgänglig:  
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1887785&fileOid=1887789>  
(hämtat: 2012-12-21)

### **Riksdagsmotioner**

Sveriges Riksdag (2012) Motion 2012/13:A261,. Bemanningsföretag och LAS.  
Phia Andersson och Hans Olsson (S)

Sveriges Riksdag (2012) Motion 2012/13:A279,. Bemanningsföretag och lagen om  
anställningsskydd.  
Thomas Strand, Carina Hägg och Helene Peterson (S)

Sveriges Riksdag (2012) Motion 2012/13:A296,. Bemanningsföretag och LAS.  
Finn Bengtsson, Jan R Andersson och Bengt-Anders Johansson (M)

**Kontaktperson angående uppföljning av motioner**

Moström, M., Riksdagsförvaltningen, informationsenheten (2013)  
[riksdagsinformation@riksdagen.se](mailto:riksdagsinformation@riksdagen.se)