



De oorganiserade

Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen

Författare: Johanna Palm



Ojämligheten i Sverige har vuxit under lång tid. Samma mönster återfinns i de flesta jämförbara länder. De växande klyftorna har stora konsekvenser; för demokratin, för sammanhållningen i samhället och för den enskilda människans makt och möjligheter.

Det är bakgrunden till att LO-kongressen 2016 beslutade att tillsätta jämlikhetsutredningen. Syftet är att beskriva ojämlikhetens framväxt och konsekvenser, förstå vad det är som driver den och att ta fram förslag på hur jämlikheten kan öka. Utredningen ska resultera i en slutrapport till LOs kongress 2020 och ett antal underlagsrapporter innan dess, varav denna är en.

Min förhoppning är att denna rapport tillsammans med jämlikhetsutredningens övriga material ska bidra till en debatt om jämlikhetens betydelse och hur vi når ett Sverige med avsevärt mindre klyftor än i dag, där alla människor får komma till sin fulla rätt.

Therese Guovelin

LOs förste vice ordförande

Underlagsrapport till LOs jämlikhetsutredning.

Rapporten är skriven av Johanna Palm, doktor i sociologi vid Stockholms universitet.

Författaren ansvarar själv för rapportens innehåll och slutsatser.

© Landsorganisationen i Sverige 2018

Grafisk form: LO

Omslagsillustration: Cristina Jäderberg

Tryck och produktion: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-566-3336-2

LO 18.10 1000

Innehåll

1. Inledning	5
Från organiserad till oorganiserad kapitalism	5
Gig- och plattformsekonomin och icke-standardiserade anställningar	6
Syfte och disposition	8
2. Bakgrund: olika arbetsmarknadsregimer och teoretiska ramverk	10
Olika arbetsmarknadsregimer	10
Teoretiska ramverk	16
3. Litteraturoversikt	27
Den fackliga organisationsgradens utveckling och kollektivavtalens täckningsgrad	27
Arbetsmarknadens förändring: en återgång till den tidiga industrialismens förhållanden, eller nya förhållanden specifika för vår tid?	33
Vilka är de icke-standardiserade anställda och anställda i gig-ekonomin?	38
Arbetsförhållanden och risker bland icke-standardiserat anställda och inom gig-ekonomin	41
(Delvis nya) former av motstånd och kamp	43
Fackens förhållningssätt till skilda kategorier på arbetsmarknaden	46
4. Institutioners betydelse: en jämförelse av Sverige, Tyskland och USA	51
Organisationsgradens förändring över tid	51
Det institutionella ramverkets betydelse	54
Fackliga strategier för ökad inkludering	58

5. De oorganiserade segmenten i Sverige	60
Icke-standardiserade anställda i Sverige: hur många och vilka är de?	60
Den fackliga organisationsgraden i Sverige – vilka är de oorganiserade segmenten?	63
Kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige	65
6. Sammanfattning och diskussion	68
Arbetsmarknadens förändring	68
Den ökade segmenteringen och dess effekter	69
Utvecklingen i Sverige	71
7. Referenslista	74

1. Inledning

1.1 Från organiserad till oorganiserad kapitalism

Arbetsmarknaderna i de västerländska länderna har de senaste decennierna genomgått stora förändringar. Vi har i dessa länder kunnat observera en övergång från en relativt stabil så kallad organiserad kapitalism till vad som skulle kunna benämnas en oorganiserad kapitalism kännetecknad av en allt mer prekär och instabil arbetsmarknad. Den organiserade kapitalismen växte fram under mellankrigstiden och utvecklades sedan vidare under efterkrigstiden. Den byggde i huvudsak på det fordristiska produktionssystemet där massproduktion i fabriker var normen, och där anställningsförhållandena präglades av relativt trygga anställningar på heltid, så kallat standardiserade anställningar. Arbetsmarknaden utmärktes vidare under denna epok av låg arbetslöshet och hög facklig organisering och korporativism, medan samhället i stort präglades av (olika grad av) utbyggande av välfärdsstatliga trygghetssystem.

Den oorganiserade kapitalismen började växa fram under 1970- och 1980-talen och har intensifierats allt mer sedan dess. Den bygger istället på ett mer kundanpassat produktionssystem karaktäriserat av så kallad "just-in-time"-produktion och/eller "lean production" och präglas vidare av en minskad industrisektor och en växande tjänstesektor och av ökad digitalisering och mekanisering. Arbetsmarknaden utmärks framför allt av ökade inslag av lösliga och osäkra/otrygga arbetsförhållanden i form av olika typer av tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete och ege-nanställningar (så kallat icke-standardiserade anställningar), samt hög arbetslöshet och en sjunkande facklig organisationsgrad i nästan samtliga västländer. Samtidigt tenderar de välfärdsstatliga trygghetssystemen att (i olika grad) monteras ner (se exempelvis Gumbrell-McCormick & Hyman 2017; Beck 2000).

Den generella trend som beskrivs här varierar i viss mån mellan länder. Dels utifrån ett tidsperspektiv i meningen att tidpunkten för när de olika formerna av kapitalism blev etablerade i viss mån varierar.

Dels gällande intensiteten avseende graden av inbäddning respektive avreglering. Trots dessa variationer är de generella dragen dock giltiga för samtliga västländer (Baccaro & Howell 2011).

1.2 Gig- och plattformsekonomin och icke-standardiserade anställningar

Som en del i den ovan beskrivna förändringen – vilken delvis har sin grund i tekniska innovationer och framväxten av ny, avancerad (informations)teknik och nya sätt att organisera arbetet,¹ men som också grundas i politiska förändringar och förändringar i maktbalansen på arbetsmarknaden – har vi på senare tid även kunnat observera framväxten av den så kallade gig- och plattformsekonomin.² Enkelt uttryckt karaktäriseras den av en extrem form av instabilitet och osäkerhet.

Gig-ekonomin kan delas in i två olika former av arbete: 1) "crowdwork", vilket handlar om att själva arbetet utförs på en online-plattform med potentiell global räckvidd, och 2) "work-on-demand via apps", där själva arbetet istället utgörs av traditionellt arbete inom service och transport, men där förmedlandet av arbetet är digitaliserat (De Stefano 2015). Arbetet inom gig-ekonomin är generellt sett lågkvalificerat i bemärkelsen att det sällan krävs en (högre) formell utbildning för att utföra uppgifterna. I viss mån varierar detta dock, och framför allt är en del arbete inom "crowdwork" mer högkvalificerat. Båda arbetsformerna är dock tillfälliga i sin natur. Det vill säga, det handlar ofta om små uppgifter som ska utföras, där den som utför uppgifterna inte är anställd i den traditionella bemärkelsen utan får betalt för att utföra "uppgifter" (tasks/gigs) på tillfällig och oregelbunden basis. Personen ifråga betraktas och behandlas därför av uppdragsgivaren vanligtvis som egenanställd (De Stefano 2015; Stewart & Stanford 2017).

Även om crowdwork och work-on-demand via apps delvis skiljer sig

1 Betydelsen av just den tekniska innovationen för framväxten av de mer osäkra och instabila förhållandena på arbetsmarknaden bör dock inte överdrivas. Även om tekniken generellt ligger till grund för just gig- och plattformsekonomin så är de förhållanden under vilka människor arbetar inom dessa segment, och andra segment på arbetsmarknaden som är präglade av osäkerhet, inte nödvändigtvis knutna till tekniken. Snarare lyfter flertalet forskare fram vikten av att betrakta dessa förhållanden som en form av återgång till förhållandena innan och under den tidiga industrialismen (se exempelvis Finkin 2016, Stewart & Stanford 2017 och Thörnquist 2011). Detta kommer att diskuteras vidare i avsnitt 3.

2 Från och med nu kallad gig-ekonomin.

åt – framför allt gällande var och hur arbetsuppgifterna utförs – liknar de varandra på många sätt. Utöver att de baserar sig på tillfälliga arbetsuppgifter är de också båda baserade på IT och den enorma snabbhet och tillgänglighet det innebär. De grundar sig också båda på så kallad personlig outsourcing där outsourcingen är individuell snarare än företagsbaserad (De Stefano 2015). Vidare bygger båda dessa former av arbete på att den som utför arbetet själv tillhandahåller det kapital – det vill säga utrustning – som krävs för att arbetet ska kunna utföras, exempelvis i form av en cykel, bil eller dator (Stewart & Stanford 2017).

En konsekvens av det ovan beskrivna är att arbetsmarknaden har blivit mer segmenterad på så vis att skillnaderna mellan de som har standardiserade anställningsformer och de med icke-standardiserade anställningsformer tenderar att växa (se exempelvis Alfonsso 2015; Biergert 2017). Standardiserade anställningsformer refererar till de anställningsformer som var norm under den organiserade kapitalismens era, det vill säga tillsvidareanställningar på heltid och normalt sett också under dagtid. Motsatsen är icke-standardiserade anställningar, vilka inbegriper tidsbegränsade anställningar, deltidsanställningar, vissa former av egenanställningar, och arbete på så kallade icke-sociala tider som kvällar, nätter och helger (se exempelvis Thörnquist 2011).³

Den ökade flexibilitet och förflyttning av risker från arbetsgivaren till arbetstagaren som präglar den moderna arbetsmarknaden, med bland annat ökad osäkerhet kring inkomster och säkerhets/arbetsmiljöfrågor som en konsekvens, drabbar i högre utsträckning de med icke-standardiserade anställningar och, inte minst, de som arbetar inom gig-ekonomin (De Stefano 2015). Dessa segment tenderar vidare även att vara sämre skyddade på arbetsmarknaden till följd av lägre (eller, i vissa fall, icke-existerande) facklig organisering och låg täckningsgrad för kollektivavtal (se exempelvis Gumbrell-McCormick 2011; Kjellberg 2010/2018; Palm 2017). Ofta saknar de som arbetar inom gig-ekonomin dessutom tillgång till social trygghet vid sjukdom och arbetslöshet samt vid pension.

3 Arbetet i gig-ekonomin präglas, som nämnts, generellt av egenanställning och kan på så vis delvis inkluderas i begreppet icke-standardiserade anställningar. Dock kommer jag i denna rapport att göra en åtskillnad mellan de som arbetar inom gig-ekonomin och övriga med icke-standardiserade anställningar för tydlighetens skull. Jag kommer istället diskutera i vilken mån dessa grupper liknar varandra, och hur de skiljer sig åt.

1.3 Syfte och disposition

I denna rapport kommer jag att fördjupa mig i förhållandet mellan framväxten av mer instabila segment på arbetsmarknaden och minskad facklig organisering samt minskad täckningsgrad för kollektivavtal, framför allt i Sverige men även i andra länder i västvärlden. Den fackliga organisationsgraden i Sverige har gått ner kraftigt under de senaste årtiondena, från cirka 85 procent i mitten på 1990-talet till cirka 69 procent 2017 (Kjellberg 2010/2018).

Organisationsgraden har dessutom börjat variera allt mer mellan olika kategorier av anställda på arbetsmarknaden. Medan organisationsgraden generellt har förblivit relativt stabil bland tjänstemän och akademiker har den sjunkit desto mer bland arbetare, unga, utrikesfödda och de med icke-standardiserade anställningsformer. Detta har gett upphov till större gap i organisationsgraden mellan olika grupper och framväxten av grupper där organisationsgraden är väldigt låg (se exempelvis Kjellberg 2010/2018; Palm 2017).⁴ Även om täckningsgraden för kollektivavtal inte har minskat i samma utsträckning (utan i vissa fall snarare ökat), så kan vi även där observera en ökad divergens mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (Kjellberg 2010/2018). Detta är vidare ett mönster som återfinns i de flesta länderna i väst, där organisationsgraden dessutom ofta har sjunkit ännu mer än i Sverige och där framför allt den fackliga organisationsgraden, men i viss mån också täckningsgraden för kollektivavtal, är betydligt lägre än i Sverige (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013).

Syftet med rapporten är att kartlägga och redogöra för orsaker till framväxten av oorganiserade (och svagt organiserade) segment på arbetsmarknaden gällande såväl facklig organisationsgrad som kollektivavtalstäckning. Som en del i detta ingår att försöka beskriva och diskutera orsakerna till framväxten av nya lösliga arbetsförhållanden kopplade till digitalisering (med fokus på gig-ekonomin), samt betydelsen av dessa segments framväxt för den minskade organisationsgraden och för framväxten av oorganiserade segment på arbetsmarknaden. För att kunna förstå vilken inverkan som utvecklingen och förändringen på

4 Som kommer att framgå senare i rapporten är icke-standardiserade anställningsformer också vanligare bland de kategorier där organisationsgraden är lägre, det vill säga bland unga, kvinnor och utrikesfödda.

arbetsmarknaden har för organisationsgraden kommer vidare en jämförelse mellan Sverige, Tyskland och USA att göras, med syfte att studera betydelsen av skilda institutionella ramverk för framväxten av lågt organiserade/oorganiserade arbetsmarknadssegment.

Rapporten består av sex delar. Härnäst kommer jag kortfattat redogöra för och diskutera olika teoretiska förklaringsmodeller till (varierande) facklig organisering. Därefter kommer jag att diskutera hur och varför den fackliga organisationsgraden – liksom täckningsgraden för kollektivavtal – har förändrats över tid i Sverige och andra västländer. Därefter kommer jag mer ingående att beskriva och diskutera de förändringar som har skett på arbetsmarknaden – vilka kortfattat har nämnts här i inledningen – och vilka konsekvenser dessa förändringar har (haft) för möjligheten till kollektiv mobilisering och kamp på arbetsmarknaden. Därefter kommer jag mer ingående diskutera utvecklingen i Sverige, Tyskland och USA, för att sedan på ett mer djupgående plan beskriva och diskutera utvecklingen i Sverige specifikt. Rapporten kommer sedan att avslutas med en sammanfattning och en diskussion kring effekterna av den utveckling som beskrivs i rapportens övriga delar.

2. Bakgrund: olika arbetsmarknadsregimer och teoretiska ramverk

DET FINNS ETT FLERTAL olika förklaringsmodeller till varför facklig organisering (och kollektivavtalens räkningsgrad) varierar *mellan* länder och mellan olika kategorier på arbetsmarknaden *inom* länder. För att förstå ett så pass komplext fenomen som facklig (o)organisering är det nödvändigt att ta hänsyn till flera olika aspekter. Jag kommer nedan att (kortfattat) redogöra för och diskutera några av de mest inflytelserika perspektiven inom detta forskningsfält. Jag kommer dock börja med att kortfattat diskutera framväxten och utvecklingen av olika arbetsmarknadsregimer i västvärlden. Syftet med det är att på ett tydligare sätt visa hur olika länder skiljer sig åt och vilka konsekvenser det har för facklig organisering, kollektivavtalens täckningsgrad och andra aspekter relaterade till trygghet på arbetsmarknaden.

2.1 Olika arbetsmarknadsregimer

Syftet med detta stycke är att försöka renodla och beskriva olika idealtypiska arbetsmarknadsregimer för att senare i rapporten – genom konkreta exempel – kunna diskutera effekten av olika institutionella arrangemang. Viktigt att påpeka är att de regimer som diskuteras är just idealtyper, vilket betyder att likheter kommer att lyftas fram medan olikheter snarast kommer att tonas ned i denna diskussion. Det betyder dock inte att det inte finns (viktiga) skillnader även inom regimerna, men för tydlighetens skull ligger inte fokus på dem (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013).

Det finns olika traditioner gällande indelningen i arbetsmarknadsregimer. Vissa forskare lyfter fram två olika regimer – den liberala respektive den koordinerade modellen (se Hall & Soskice 2001) – medan andra lyfter fram tre (Checchi & Visser 2009; Hyman 2001) eller fyra olika modeller (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Visser 2009). Grunden för indelningen skiljer sig därmed delvis åt. Där vissa forskare i första hand lägger fokus på graden av social och politisk reglering av (arbets-)marknader (Hall & Soskice 2001) lägger andra även större fokus på sta-

tens roll och på den interna organisatoriska (och politiska) strukturen bland olika fackföreningar (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Hoffman & Hoffman 2009). Jag kommer här att använda mig av den numer vanligaste indelningen för ”industriella relationer” (industrial relations), vilken bygger på fyra olika regimer, och relatera den till litteraturen om olika typer av fackföreningar (jämför Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Hyman 2001; Visser 2009).

2.1.1 Arbetsmarknadsregim 1: Den nordiska koordinerade modellen

Den första arbetsmarknadsregimen kan benämnas den nordiska koordinerade modellen (Visser 2009) och den omfattar i första hand Sverige och Danmark, men även Finland och Norge. Den karaktäriseras av en socialdemokratisk tradition, av hög facklig organisationsgrad och hög täckningsgrad för kollektivavtal, hög grad av samverkan mellan parterna och en egalitär och universalistisk välfärdsstat. Generellt är länderna inom denna regim exportinriktade, och de domineras generellt av stora företag (även om detta delvis har förändrats, och småföretag har en mer framträdande roll framför allt i Danmark). Ett annat karaktäristiskt drag inom denna regim är att fackföreningarna generellt är organiserade utifrån sektorer (industriförbund) och att organiseringen därmed är, och länge har varit, bred.

Utmärkande är också att förbunden är anslutna till centralorganisationer som är separerade för arbetare, tjänstemän och akademiker. Generellt sett är inte bara arbetstagsidan utan även arbetsgivarsidan välorganiserad inom denna regim, och centraliseringen gällande såväl förhandlingsordningar som konfliktvapen är hög på båda sidor. Inom denna tradition finns, eller har funnits, en väletablerad och välutvecklad facklig-politisk samverkan, med starka kopplingar mellan LO och (företrädesvis) socialdemokratiska partier. Det politiska och välfärdsstatliga landskapet är eller har varit präglad av socialdemokratisk dominans i regeringsställning. Arbetsmarknadens parter har inom denna regim en relativt stark ställning, och frågor som rör löner och villkor på arbetsmarknaden regleras företrädesvis genom (normerande) kollektivavtal mellan parterna. Statens roll är i denna regim mer tillbakadragen.

Med undantag för Norge har länderna inom denna regim även (haft) ett så kallat Ghent-system. Ghent-systemet innebär att inkomstrela-

Tabell 2.1 Organisationsgrad i den nordiska modellen 2013

Procent

	Facklig organisationsgrad	Arbetsgivarnas organisationsgrad	Kollektivavtalens täckningsgrad
Sverige	67	82 (2011)	89
Danmark	67	68 (2010)	84
Finland	69	70 (2012)	93
Norge	52	65 (2009)	67

Anmärkning: År som avviker från 2013 anges inom parentes.

Källa: Visser, 2016.

terad arbetslöshetsersättning är knuten till frivillighet – det vill säga medlemskap i en a-kassa – samt att försäkringen administreras av facken (Kjellberg 2011). Ytterligare ett utmärkande drag inom denna regim är högt arbetsmarknadsdeltagande, även bland kvinnor och äldre. Arbetsmarknaderna är samtidigt väldigt segregerade genom att kvinnor är överrepresenterade i offentlig service och män i privat tillverkning.

2.1.2 Arbetsmarknadsregim 2: Socialt partnerskap

Den andra arbetsmarknadsregimen brukar benämnas ”socialt partnerskap” och omfattar det kontinentala norra Europa, företrädesvis Tyskland, Belgien, Nederländerna och Österrike. Till skillnad från den nordiska koordinerade modellen, där fackföreningsrörelsen tidigt var relativt enad under socialdemokratiskt inflytande, var fackföreningsrörelserna inom denna regim redan tidigt splittrade och fragmenterade i skilda religiösa och ideologiska grupperingar. Detta har präglat det institutionella utformandet i dessa länder, där en institutionaliserad samverkan (socialt partnerskap) mellan fack, arbetsgivare och staten tidigt växte fram. Politiskt har denna regim i stor utsträckning präglats av starka socialdemokratiska och kristdemokratiska partier, och länderna har generellt en välutvecklad – om än ej egalitär – välfärdsstat. Generellt är dessa länder exportinriktade, och domineras i viss mån av storföretag.

Den fackliga organisationsgraden varierar något i denna regim. Bel-

Tabell 2.2 Organisationsgrad i den sociala partnerskapsmodellen 2013

Procent

	Facklig organisationsgrad	Arbetsgivarnas organisationsgrad	Kollektivavtalens täckningsgrad
Tyskland	18	58 (2011)	58
Nederländerna	18	85 (2011)	85
Österrike	27	100	98
Belgien	55	82 (2012)	96

Anmärkning: År som avviker från 2013 anges inom parentes.

Källa: Visser, 2016.

gien har en relativt hög organisationsgrad, medan organisationsgraden för Österrike ligger på en mellannivå. I Tyskland och Nederländerna är organisationsnivån istället (relativt) låg. Arbetsgivarnas organisationsgrad är dock relativt hög i samtliga länder. Detsamma gäller för kollektivavtalens täckningsgrad, vilken vanligtvis överstiger den fackliga organisationsgraden markant.

Förhandlingsordningen har generellt varit relativt centraliserad (på sektornivå), men med relativt stora lokala inslag.⁵ Decentralisering av förhandlingssystemet har dock förekommit, framför allt i Tyskland. Statlig inblandning i lönebildningen är vidare vanligare inom denna regim jämfört med den nordiska. Istället för stark facklig representation på arbetsplatserna är så kallade arbetsråd ofta obligatoriska på stora arbetsplatser inom denna regim, och det är i första hand dessa som förhandlar om arbetsmiljöfrågor och liknande på arbetsplatsnivå. I vissa länder – exempelvis Tyskland – har dessa råd ofta en stark koppling till facken, även om lagen på inget vis föreskriver en sådan koppling.

2.1.3 Arbetsmarknadsregim 3: Den liberala modellen

Den tredje arbetsmarknadsregimen är den liberala, vilken omfattar USA, Storbritannien och Irland. Den liberala modellen karaktäriseras generellt

⁵ Överlag varierar graden av centraliserade förhandlingsordningar mer inom denna regim jämfört med den nordiska (Visser 2009).

av relativt låg organisationsgrad bland såväl arbetstagare som arbetsgivare, och täckningsgraden för kollektivavtal är också låg. Denna regim utmärks vidare av hög grad av öppenhet för utländska investeringar och finansverksamhet. De industriella relationerna vilar på en voluntaristisk grund och arbetsmarknadslagstiftning har generellt en starkare ställning jämfört med kollektivavtal (vilka inte är juridiskt bindande i exempelvis Storbritannien). Samtidigt inbegriper lagstiftningen ofta relativt få element och marknadsmekanismer får styra mer fritt jämfört med den mer statscentrerade regimen i södra Europa (se nedan).

Utmärkande för denna regim är också inslag av antifacklig lagstiftning vilket har försvårat och förhindrat facklig organisering, både historiskt och mer samtida (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Hyman 2001).⁶ I Storbritannien var exempelvis facklig organisering förbjudet enligt lag fram till och med 1824, vilket sett till den tidiga industrialiseringen i landet försvårade framväxten. Under framförallt 1980-talet och tidigt 1990-tal anstiftades vidare flera anti-fackliga lagar i såväl Storbritannien och USA, vilka bland annat begränsade rätten (och möjligheten) att vidta stridsåtgärder. I Storbritannien förbjöds även systemet med closed shops (genom vilket arbetsgivaren förbinder sig att endast anställa fackmedlemmar) under denna period.

Ett annat utmärkande drag för denna regim är dess decentraliserade form. Förhandlingar sker i princip enbart på företagsnivå, och kontrollen över konfliktvapnet ligger generellt också på denna nivå. Historiskt har den fackliga organiseringen inom denna regim varit relativt fragmenterad och präglad av yrkesorganisering genom "craft unions" snarare än organisering på bred front. Än i dag är organiseringen relativt splittrad i många och små fackförbund även om formerna för organisering delvis har förändrats och enigheten har ökat. Den politisk-fackliga samverkan är generellt låg, även om det finns ett institutionaliserat samarbete mellan Labour och den fackliga centralorganisationen TUC i Storbritannien. Detsamma gäller för samverkan mellan fack och arbetsgivare: generellt har arbetsgivarnas motstånd mot facklig organisering och fackligt inflytande varit stort vilket har gett upphov till begränsad samverkan.

⁶ Detta antas ha bidragit till den svaga organiseringen på arbetsgivarsidan, som inte behövde förlita sig till sin egen organisatoriska styrka utan istället kunde förlita sig på lagar (Hyman 2001; Streeck & Hassel 2003).

Tabell 2.3 Organisationsgrad i den liberala modellen 2013

Procent

	Facklig organisationsgrad	Arbetsgivarnas organisationsgrad	Kollektivavtalens täckningsgrad
Irland	34	60 (2011)	40 (2009)
Storbritannien	26	35 (2008)	30
USA	11	..	12

Anmärkning: År som avviker från 2013 anges inom parentes.

Källa: Visser, 2016; Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (för USA).

Det välfärdsstatliga utformandet inom denna regim karaktäriseras av partikularism (selektivitet) snarare än universalism, även om det finns stora skillnader mellan exempelvis Storbritannien och USA.

2.1.4 Arbetsmarknadsregim 4: Den statscentrerade modellen

Den fjärde arbetsmarknadsregimen är den statscentrerade modellen, som huvudsakligen omfattar Frankrike och Italien, men också Spanien och Portugal. Denna regim karaktäriseras främst av omfattande statlig reglering av arbetsmarknaden, samt av sen industrialisering, stor andel egenföretagare och småföretag samt en stor jordbrukssektor (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). Även inom denna regim har fackföreningsrörelsen varit fragmenterad och splittrad utifrån politiska och religiösa skiljelinjer. Det kommunistiska, och i vissa fall syndikalistiska, inflytandet över fackföreningarna var under 1900-talets första hälft (och en bit därefter) stort. Även det politiska landskapet var länge splittrat, i synnerhet vänstern, och regeringsmakten har skiftat mellan höger och vänster. Ett annat karaktäristiskt drag för denna regim är dess relativt konfrontativa tradition, där konflikter är betydligt vanligare än inom de andra regimerna, framför allt jämfört med den nordiska regimen och regimen för socialt partnerskap.

Den fackliga organisationsgraden varierar en del inom denna regim, från medelhög i Italien till mycket låg i Frankrike. Viktigt att ha i åtanke är dock att fackligt medlemskap i Frankrike ställer högre krav

Tabell 2.4 Organisationsgrad i den statscentrerade modellen 2013

Procent

	Facklig organisationsgrad	Arbetsgivarnas organisationsgrad	Kollektivavtalens täckningsgrad
Frankrike	8	75 (2012)	98 (2012)
Italien	37	56 (2012)	80 (2010)
Portugal	18 (2012)	38 (2011)	73
Spanien	17	75 (2008)	78

Anmärkning: År som avviker från 2013 anges inom parentes.

Källa: Visser, 2016.

på aktivitet jämfört med andra länder (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). Kollektivavtalens täckningsgrad är generellt hög inom denna regim. Samtidigt är de faktorer som regleras i kollektivavtalen (löner, arbetstider, och så vidare) ofta även reglerade i lag, vilket gör att kollektivavtalen inte nödvändigtvis har så stor praktisk betydelse (framför allt i Frankrike). I vissa fall innehåller kollektivavtalen dock regleringar som till och med är sämre än lagen (till exempel i form av lägre lön än minimilönen) (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). Kollektivavtalen tecknades länge på industrinivå, men har blivit allt mer decentraliserade och tecknas allt mer ofta på företagsnivå.

2.2 Teoretiska ramverk

Nedan kommer ett antal teoretiska perspektiv som utifrån skilda utgångspunkter bidrar till att förklara varför den fackliga organisationsgraden skiljer sig åt mellan och inom länder att presenteras och diskuteras. Viktigt att ha i åtanke här är att det i denna del därmed görs en del generella antaganden som inte nödvändigtvis är giltiga i varje enskilt sammanhang.⁷

⁷ Huruvida teoretiska antaganden är giltiga i specifika fall är en empirisk fråga. I denna del av rapporten ligger dock inte fokus på att beskriva den empiriska verkligheten i detalj, utan på att presentera och i viss mån diskutera giltigheten i de teoretiska (mer abstrakta) antagandena.

2.2.1 Strukturella perspektiv

Den fackliga organisationsgraden har i de flesta länder historiskt sett varit högre bland vissa kategorier på arbetsmarknaden än andra. Anledningarna till att organisationsgraden skiljer (eller har skiljt) sig åt mellan olika kategorier – exempelvis mellan olika sektorer, mellan kön och beroende av ålder, klass och anställningsform – är flerfaldiga. Jag kommer i detta stycke att diskutera de faktorer som inom forskningen oftast lyfts fram som bidragande till dessa generella mönster, samt diskutera hur strukturella förändringar på arbetsmarknaden antas bidra till förändringar i organisationsgraden.

Den fackliga organisationsgraden är exempelvis generellt högre inom industrin och offentlig sektor (Schnabel 2013; Western 1997). En bakomliggande orsak till detta är att organisationsgraden vanligtvis är högre på större arbetsplatser jämfört med mindre. Generellt sett är det mindre kostsamt att organisera anställda på stora arbetsplatser jämfört med små. Dels minskar kostnaden då motståndet från arbetsgivaren ofta är mindre på större arbetsplatser. Dels minskar kostnaden då det på större arbetsplatser oftare finns en stark tradition av – och också en norm kring – facklig organisering och aktivitet, exempelvis i form av fackklubbar. Kategorier med en lägre anknytning till arbetsmarknaden – såsom deltidsarbetande, tidsbegränsat anställda och unga – och kategorier med mer individualistiska förhållningssätt – framför allt högkvalificerade och högutbildade anställda – är generellt sett istället mer kostsamma och svåra att organisera. Detta bidrar till att organisationsgraden ofta är lägre bland dessa grupper. En anledning till att de med icke-standardiserade anställningar är svårare att organisera är att nyttan med ett fackligt medlemskap jämfört med kostnaden antas vara mindre för denna kategori anställda. Denna kategoris relativa frånvaro på arbetsplatsen och byten av arbetsplats och bransch antas utgöra ytterligare en försvårande faktor. Icke-standardiserade anställda är generellt även mer sårbar för eventuell fientlighet mot fack och fackmedlemskap från arbetsgivarens sida (Ebbinghaus m.fl. 2011). För högkvalificerade anställda antas det upplevda behovet av, och även identifikationen med, en fackförening utgöra försvårande omständigheter för organisering.

Då organisationsgraden generellt sett skiljer sig åt mellan olika kategorier på arbetsmarknaden i enlighet med diskussionen ovan antas

strukturomvandlingar på arbetsmarknaden i viss mån kunna förklara varför den totala organisationsgraden inom länder förändras (sjunker). När (om) sektorer där den fackliga organisationsgraden traditionellt sett har varit hög krymper (exempelvis industrisektorn och offentlig sektor) samtidigt som sektorer där den fackliga organisationsgraden traditionellt sett har varit lägre istället växer (exempelvis privat tjänstesektor) kan det få effekter på den totala organisationsgraden, förutsatt att den fackliga organisationsgraden i sektorerna förblir densamma.

Även skiften gällande anställningsformer och kompositionen av arbetskraften kan på liknande vis påverka den totala organisationsgraden. Om anställningsformer där den fackliga organisationsgraden är hög (exempelvis tillsvidareanställningar och heltidsarbeten) minskar till fördel för anställningsformer där den fackliga organisationsgraden är lägre (exempelvis tillfälliga anställningar och deltidsarbeten) så riskerar organisationsgraden att sjunka. Detsamma gäller när grupper av individer där organisationsgraden traditionellt sett är lägre växer som en andel av arbetskraften, exempelvis högutbildade och utrikesfödda.⁸ Strukturella förändringar på arbetsmarknaden kan därmed bidra till att förklara framväxten av oorganiserade segment på arbetsmarknaden genom att strukturomvandlingar leder till att nya sektorer/branscher växer fram där det saknas tradition av facklig organisering och där facken inte är etablerade (exempelvis IT-branschen). Gig-ekonomins framväxt kan därmed också få effekter på den totala organisationsgraden, om den fortsätter att växa. Detta då de som arbetar inom gig-ekonomin i dagsläget generellt har en väldigt låg organisationsgrad, samtidigt som de tillhör en kategori på arbetsmarknaden som generellt är mer svårorganiserad (se ovan).

Forskningen visar dock att effekten av strukturomvandlingar på den fackliga organisationsgraden inte ska överdrivas. Även om strukturomvandlingar har bidragit till minskad facklig organisering i Sverige och de flesta andra västerländska länder så tycks dessa förändringar endast

⁸ Jag vill här påminna om att de grupper som diskuteras i termer av låg organisationsgrad inte nödvändigtvis har en låg organisationsgrad i alla länder. Det som beskrivs här är generella mönster och antaganden, vilka ofta bygger på erfarenheter från västeuropeiska länder generellt. I Sverige är exempelvis gruppen högutbildade fackligt organiserade i betydligt högre utsträckning än de flesta andra länder, vilket i viss mån beror på de specifika organisationsprinciperna som har växt fram i Sverige.

kunna förklara en relativt liten del av den observerade nedgången i facklig organisering (se exempelvis Palm 2017; Schnabel 2013).⁹ Strukturomvandlingar kan heller inte förklara varför den fackliga organisationsgraden trots allt varierar mellan länder som har genomgått liknande förändringar av strukturen på arbetsmarknaden.

2.2.2 Institutionella perspektiv

Institutionella perspektiv syftar istället just till att försöka förklara skillnaden i facklig organisering *mellan* länder (och över tid inom länder) genom att studera effekten av olika institutionella ramverk på organisationsgraden. Diskussionen om hur skilda institutionella ramverk påverkar den fackliga organisationsgraden anknyter därmed i viss mån till diskussionen om skilda arbetsmarknadsregimer ovan. Fokus inom dessa perspektiv ligger på att studera i vilken mån – och *hur* – olika länders institutionella ramverk gynnar och i praktiken underlättar facklig organisering generellt, och bland olika kategorier av anställda, eller tvärtom försvårar den. Det handlar då om att studera såväl det politiska och juridiska ramverket inom vilket fackföreningar verkar som att studera olika fackföreningars interna struktur och uppbyggnad.

Forskning som tar sin utgångspunkt i dessa perspektiv visar till exempel att fackföreningsrörelsernas och förhandlingssystemens grad av centralisering (eller decentralisering) påverkar organisationsgraden. Andra faktorer som lyfts fram som betydelsefulla är exempelvis möjligheten till arbetsplatsorganisering och huruvida arbetslöshetsförsäkringen är knuten till fackföreningsrörelsen (det vill säga existensen av ett så kallat Ghent-system).

En centraliserad fackföreningsrörelse – i form av industriförbund, enande centralorganisationer och korporativa relationer mellan fack och arbetsgivare med välutbyggt kollektivavtalssystem – antas leda till högre organisationsgrad genom att centralisering generellt minskar konkurrensen mellan olika förbund. Även kostnaden för organisering reduceras i och med att kostnaden (i någon mån) omfördelas mellan sektorer (Western 1997). Centralisering minskar därmed splittringen inom fackföreningsrörelsen (Kjellberg 2013) vilket också antas gynna

⁹ En djupare diskussion om effekterna av strukturomvandlingar kommer i stycket *Den fackliga organisationsgradens utveckling och kollektivavtalens täckningsgrad*.

organisationsgraden genom att anställda blir mer benägna att identifiera sig med rörelsen. I de länder där förhandlingssystemet är centraliserat och täckningsgraden för kollektivavtal är hög har historiskt sett även arbetsgivarnas motstånd mot facklig organisering varit låg (eller lägre) vilket även det har gynnat organisationsgraden. Samtidigt är det viktigt för organisationsgraden att fackföreningsrörelsen har en del decentraliserade inslag i form av arbetsplatsorganisering. Arbetsplatsorganisering gynnar organisationsgraden dels genom att facken genom dessa blir synliga för potentiella medlemmar, och dels genom att närvaron på arbetsplatserna påverkar anställdas normer och traditioner kring organisering. Dessutom gynnar arbetsplatsorganisering generellt medlemmarnas inflytande och därmed medlemsdemokratin (Kjellberg 2011).

Huruvida arbetslöshetsförsäkringen är fackligt organiserad och administrerad eller inte är en av de faktorer som påverkar organisationsgraden allra mest. Samtliga länder som har (haft) så kallade Ghent-system har högre organisationsgrad än övriga länder, allt annat lika. Organisationsgraden har generellt sett heller inte sjunkit lika mycket i dessa länder, framför allt såtillvida att systemet har förblivit någorlunda intakt (se exempelvis Schnabel 2013; Van Rie m.fl. 2011). En fackligt administrerad arbetslöshetsförsäkring gör att facken inte blir lika sårbara för ekonomiska lågkonjunkturer. I länder som saknar ett Ghent-system tenderar organisationsgraden att sjunka i samband med lågkonjunktur medan den i länder med Ghent-system då istället ökar. Detta i och med att de flesta går med i facket samtidigt som de går med i en a-kassa när a-kassan ifråga är knuten till ett fackförbund (Ghent-systemet), medan de i de fall a-kassan inte är knuten till ett fackförbund ofta istället lämnar facket i samband med arbetslöshet (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Western 1997).¹⁰ På så vis kan fackföreningar med fackligt administrerade arbetslöshetsförsäkringar motverka marknadskrafterna genom att de kan växa istället för att bli mindre under missgynnsamma förhållanden. Denna effekt kan vidare förstärkas av att facken erbjuder inkomstförsäkringar som höjer individens ersättningsnivå, men det är

10 Ghent-systemet, och dess betydelse, handlar därmed i första hand inte om nivån på arbetslöshetsförsäkringen (även om denna naturligtvis också är av vikt för huruvida individer går med i a-kassan), utan om att kopplingen mellan a-kassamedlemskap och fackligt medlemskap finns, vilket således påverkar den fackliga organisationsgraden positivt.

inte primärt denna effekt som har varit av vikt historiskt för organisationsgraden för länder med Ghent-system. Inkomstförsäkringar är på inget sätt heller knutna till Ghent-systemet utan kan förekomma även utan detta system.

Faktorer kopplade till fackföreningars politiska inflytande har också betydelse för organisationsgraden, inte minst då detta inflytande i sig bidrar till att påverka utformandet av det institutionella ramverk under vilket fackföreningar verkar (Hyman 2001). Frågor som rör principer för lönesättning (kollektivavtalens omfattning, minimilöner, och så vidare), skattepolitik (inkomstfördelningsfrågor), välfärdsfrågor (socialförsäkringar, pensioner, och så vidare) och arbetsmarknadspolitik är exempel på frågor där fackföreningar ofta försöker nå inflytande, om än i olika grad och olika framgångsrikt. Inflytande över dessa frågor har betydelse för fackföreningars styrka och organisationsgrad då de i grunden påverkar maktbalansen på arbetsmarknaden. Huruvida det finns en politik för full sysselsättning kommer till exempel påverka utbudet och efterfrågan på arbetskraft, vilket i sig har stor inverkan på maktbalansen mellan parterna på arbetsmarknaden (Booth 1995). Tillgången till och nivån på arbetslöshetsersättningen och andra socialförsäkringssystem påverkar också maktbalansen genom dess indirekta effekt på lönenivåer. Lönenivåerna kan antingen pressas med hjälp av låga ersättningsnivåer (och/eller låg tillgång till ersättningen) eller hållas uppe med hjälp av mer generösa ersättningsnivåer (och hög tillgång till ersättningen). Inflytande över dessa frågor påverkar därmed organisationsgraden på ett indirekt plan.

Politiskt inflytande kan även påverka organisationsgraden på ett mer direkt plan, exempelvis genom att påverka huruvida – och i vilken grad – arbetsmarknadspolitik syftar till att öka sysselsättningen i sektorer där organisationsgraden är hög (till exempel offentlig sektor). Forskningen visar vidare att fackföreningar som har en stark koppling till politiska partier – vilket ofta är (har varit) fallet i de nordiska länderna och delar av kontinentala Europa – generellt har haft större inflytande över dessa faktorer. Fackföreningar som är – och alltid har varit – politiskt obundna (exempelvis USA) saknar istället ofta detta inflytande (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Western 1997).

2.2.3 Förklaringsmodeller på individuell nivå

De förklaringsmodeller på individuell nivå som jag lyfter fram här tar sin utgångspunkt i (förutsättningar för) kollektivt handlande och kollektiv mobilisering. Syftet är att försöka förstå och förklara under vilka omständigheter och varför kollektivt handlande/mobilisering uppstår, eller inte.

Rational choice

Det första perspektivet är präglad av så kallad rational choice-teori. I enlighet med rational choice-teorier syftar det till att förklara och förstå hur det kommer sig att (ekonomiskt) rationella individer som strävar efter att maximera sitt egenintresse väljer att gå samman med andra individer i fackföreningar, i strävan efter kollektiva intressen och fördelar. Huvudargumentet utgår från antagandet att individers handlingar är baserade på kostnads- och nyttokalkyler, och att den rationella individen väljer den handling som gynnar henne/honom mest *personligen*. Det rationella valet när det gäller fackföreningar vore därför att åka snålskjuts på de kollektiva fördelar som fackföreningar genererar, exempelvis i form av kollektivavtalens normerande löner. På så vis får individen nytta av fackens verksamhet men slipper bidra själv. Antagandet är att i stora grupper, som fackföreningar, är det relativt enkelt att åka snålskjuts på de kollektiva fördelar som gruppen producerar utan att bli upptäckt, till skillnad från små grupper där aktivt deltagande ofta(re) krävs. För att rationella individer ska gå med i en fackförening trots att det mest rationella är att åka snålskjuts krävs därför att minst en av följande två aspekter är uppfyllda. Medlemskapet i en fackförening måste vara obligatoriskt (tvång) och/eller en fackförening måste erbjuda attraktiva fördelar (som överskrider kostnaden) vilka endast kommer medlemmarna till gagn (individuella fördelar) (Olson 1971).

Det faktum att flera länder – däribland Sverige – har (haft) stora fackföreningar utan tvång (closed shop-system) eller fokus på individuella fördelar gör denna teori delvis bristfällig i sin förmåga att förklara hur och varför individer går samman och agerar gemensamt för sina gemensamma intressen. Många fackföreningar erbjuder visserligen individuella fördelar till sina medlemmar och det finns empiriskt stöd för att sådana fördelar har betydelse för varför individer väljer att vara kvar i facket,

men i viss mån också varför de går med (se exempelvis Kjellberg 2001; Waddington & Whiston 1997; Waddington 2015). Exempel på individuella fördelar är fördelaktiga försäkringar, tilläggsförsäkringar vid arbetslöshet och tillgång till rådgivning och stöd i samband med konflikter på arbetet. Ghent-systemet kan i någon bemärkelse också betraktas som en individuell fördel vilka de som står utanför inte åtnjuter. Ghent-systemet har också, som nämnts, bidragit till höga medlemstal i de länder som praktiserar systemet. Men även i länder som saknar Ghent-systemet har stora fackföreningar funnits.

Trots att individuella fördelar har betydelse kan de dock inte på egen hand förklara uppkomsten av kollektiv formering i fackföreningar. De kan dock antas ha viss betydelse för de skillnader vi ser i organisationsgrad mellan olika kategorier på arbetsmarknaden, exempelvis mellan de med standardiserade respektive icke-standardiserade anställningar. Som tidigare nämnts är ofta kostnaden i förhållande till de individuella fördelarna högre för den senare gruppen än för den första.

En alternativ förklaring lyfter fram betydelsen av normer och sedvänjor. Argumentet är då att de individuella "fördelar" som en fackförening erbjuder inte är materiella utan icke-materiella, och grundade i normer och "ett gott rykte". Om normen på en arbetsplats och/eller bland vänner och familj är att vara medlem i en fackförening kommer individer gå med i facket med syfte att undvika att bryta mot normen och därmed utsättas för negativa sanktioner, exempelvis utfrysning (se Booth 1985). Denna teori antar därmed, i likhet med rational choice-teorier, att påtryckningsmedel krävs för att fackföreningar ska uppstå, även om påtryckningsmedlet definieras i andra termer.

En aspekt som glöms i båda dessa teorier är dock betydelsen av solidaritet, liksom hur arbetskamrater, vänner och familj kan påverka en individs attityd och inställning till facklig verksamhet och därmed få en individ att gå med – inte av tvång utan av identifikation med och stöd till facket och den verksamhet det bedriver.

Teorier om sociala rörelser

Teorier om kollektiv mobilisering som härstammar från teorier om sociala rörelser har ofta ett helt annat fokus än rational choice-teorier. Dessa teorier har, likt de som diskuteras ovan, för avsikt att förklara hur

och varför individer väljer att gå samman i till exempel fackföreningar. Men utgångspunkten inom dessa perspektiv är att försöka förstå hur kollektiva intressen (i motsats till individuella intressen, eller egenintressen) kan realiserars i praktisk handling. Detta görs genom att studera hur kollektiv identifikation och dess inverkan på skilda ideologiska åskådningar underlättar realiserandet av kollektiva intressen (se Kelly 1998; McAdam 1988; Tilly 1978). Detta perspektiv tar generellt sin utgångspunkt i att det finns en antagonistisk och i någon mån konfliktorienterad relation mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagare antas ha en underordnad position på arbetsmarknaden och deras intressen antas stå i motsättning till arbetsgivarens. Av vikt blir därför att undersöka *hur* arbetstagare *definierar* sina intressen, då detta antas ha stor påverkan på hur dessa sedan väljer att agera. Det vill säga vilka strategier de väljer och, inte minst, deras vilja att ta strid för sina intressen. Sociologen John Kelly (1998) poängterar vidare att fackföreningsrepresentanter på arbetsplatser har en (potentiellt) unikt viktig roll när det kommer till att definiera arbetares intressen, genom det inflytande och förtroende dessa har genom sin position. Intressena kan då definieras på ett sätt som antingen främjar eller motverkar kollektiv mobilisering och kollektivt handlande. Andra viktiga aktörer som kan påverka hur individer definierar sina intressen är exempelvis familj och vänner, och där kan klassbakgrund potentiellt spela en viktig roll (Palm 2017).

I diskussionen om intressedefinitioner är det därmed viktigt att skilja på intressen som kan leda till kollektiv mobilisering, och de som högst troligen inte gör det (Kelly 1998). Kollektiva intressen definieras vanligtvis inom denna teoretiska tradition som "delade fördelar/övertag eller nackdelar/underlägen som sannolikt förekommer hos en grupp som en konsekvens av interaktioner med andra grupper" (Tilly 1978, s. 54).

Kelly (1998) menar att för att de kollektiva nackdelar som arbetare har/upplever i förhållande till andra grupper, primärt arbetsgivare, ska leda till kollektiv mobilisering och kollektivt handlande så räcker det inte att dessa nackdelar existerar och genererar missnöje. Nackdelarna måste även uppfattas som orättvisa och illegitima, samtidigt som de (mot)krav som arbetarna ställer måste uppfattas som rättvisa och legitima. Således finns vissa förutsättningar som måste vara uppfyllda för att kollektiv mobilisering ska ske. För att en nackdel – ett missnöje

– ska upplevas som orättvist krävs att det exempelvis förekommer ett brott mot regler kring anställningsavtalet eller kollektivavtalet, eller mot uppfattningar om vad som är en rättvis inkomstfördelning mellan arbetstagare och arbetsgivare. På så vis blir den ideologiska inramningen av såväl missnöjen som krav viktig, då den i sig bidrar till huruvida missnöjen och krav uppfattas som legitima eller inte. Hur en fackförening framställer och ramar in olika aspekter i arbetslivet (inkomstfördelning, arbetsbelastning, trygghet, och så vidare) i termer av ”rätt och fel” (rättvist/orättvist) är således – utifrån detta perspektiv – väldigt viktigt för fackets förmåga att mobilisera medlemmar. Konkret uttryckt kan sägas att en (grupp av) individ(er) som har dåliga förhållanden på arbetet (låg lön, hög belastning, låg trygghet, och så vidare) men som uppfattar dessa förhållanden som rimliga och legitima (om än ej fördelaktiga för individen själv) troligtvis inte kommer att agera kollektivt för att förändra dessa förhållanden. En (grupp av) individ(er) som uppfattar samma förhållanden som orättvisa har däremot mycket större sannolikhet att mobilisera för förändring.

De krav som ställs måste dock inte bara uppfattas som rättvisa och legitima, utan även som genomförbara. På så vis blir maktbalansen mellan arbetstagare (fack) och arbetsgivare viktigt att ta i beaktande; hur stor sannolikheten är att det går att vinna kampen, hur stor risken är för vedergällning, och så vidare (jämför Korpi 1985). Viktigt blir även att de upplevda orättvisorna tillskrivs en konkret aktör, som pekas ut som ansvarig för att de har uppkommit och som därmed även är ansvarig för att de ska lösas. Om orättvisor och problem tillskrivs diffusa processer eller aktörer såsom globaliseringen, eller ekonomiska kriser/nedgångar – eller för den delen ”invandrare”/invandrad arbetskraft –, kommer det vara svårt för fackföreningar att mobilisera mot dem eftersom det inte finns en konkret motpart att agera mot. På arbetsmarknaden måste därför aktören (motparten) vara arbetsgivaren.¹¹ I den tillskrivningsprocessen – och för inramningen av orättvisor – är därmed även kollektiva identiteter viktiga. Kollektiva identiteter ökar känslan av tillhörighet inom en grupp (arbetare) och därmed också distansen till och stereotypifieringen av andra grupper (arbetsgivaren). De påverkar

11 Alternativt politiker, i den mån politiska beslut påverkar förhållandena på arbetsmarknaden.

även individers syn på världen (ideologier) och bidrar därigenom till att definiera en konkret motpart (arbetsgivaren) som är ansvarig för och kan lösa de orättvisor gruppen (arbetarna) upplever sig vara utsatt för. Denna process ökar sannolikheten för kollektiv mobilisering och handlande (Kelly 1998; Palm 2017).

Kollektiva identiteter är dock svårare att uppbringa bland vissa grupper än andra på arbetsmarknaden. Exempelvis är så fallet för individer med icke-standardiserade anställningar och de som arbetar inom gig-ekonomin, i och med att båda dessa grupper har en lägre grad av anknytning till arbetsplatsen och till den (potentiella) gemenskap som där finns. Exempelvis arbetar de färre timmar och är därmed på arbetsplatsen mindre tid, och de byter oftare arbetsplats. De som arbetar inom gig-ekonomin arbetar dessutom i regel väldigt självständigt och har därmed ofta ytterst lite kontakt med arbetskamrater. Detta kan vara en bidragande orsak till att dessa grupper är svårare att mobilisera fackligt.

3. Litteraturoversikt

3.1 Den fackliga organisationsgradens utveckling och kollektivavtalens täckningsgrad

Den fackliga organisationsgraden har sjunkit ganska drastiskt i nästan alla västländer sedan 1980-talet och framåt. Tidpunkten för när nedgången började och storleken på nedgången varierar visserligen i någon mån mellan länder. Nedgången kom exempelvis senare i Sverige och de andra nordiska länderna jämfört med många andra länder. Trots viss variation finns det få undantag från denna trend. Det generella mönstret är dock att organisationsgraden har minskat mindre i länder med en relativt hög organisationsgrad i starten (se exempelvis Visser 2002; Bryson m.fl. 2011; Pontusson 2013; Schnabel 2013). Detta illustreras framför allt av Finland och Belgien i tabell 3.1 nedan. Samtidigt kan vi se att organisationsgraden på exempelvis Irland har sjunkit drastiskt trots en hög utgångspunkt vilket indikerar att även andra faktorer är av betydelse. På Irland är exempelvis det institutionella ramverket betydligt svagare jämfört med andra länder med en hög utgångspunkt.

Täckningsgraden för kollektivavtal har också minskat i ett antal västländer – exempelvis i Tyskland, Storbritannien och USA – under de senaste decennierna. Generellt har dock täckningsgraden för kollektivavtal minskat i lägre utsträckning än den fackliga organisationsgraden. Trenden gällande kollektivavtalens täckningsgrad är också/istället betydligt mer divergerande. Täckningsgraden har nämligen också ökat sedan 1980 i ett flertal länder, exempelvis i Sverige och i Frankrike. Generellt sett är kollektivavtalens täckningsgrad därmed betydligt högre än den fackliga organisationsgraden. Undantag till denna trend är dock länder som i någon mån präglas av marknadsliberala arbetsmarknadsregimer, som Storbritannien, Irland och USA. Där ligger täckningsgraden ofta mer i paritet med den fackliga organisationsgraden (se Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Checchi & Visser 2009; se även tabell 2.1–2.4 ovan). Det senare kan delvis förklaras av det faktum att kollektivavtalen har en svagare ställning inom den liberala regimen, då de dels inte är normerande och dels inte är lagligt bindande.

Tabell 3.1 Förändring i facklig organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad 1980–2010 Procent

	Facklig organisationsgrad		Kollektivavtalens täckningsgrad	
	1980	2010	1980	2010
Sverige	78	69	85	91
Danmark	79	68	72	80
Finland	69	69	70	78
Tyskland	35	19	78	62
Nederländerna	35	19	79	82
Belgien	54	52	97	96
Österrike	57	28	95	99
Storbritannien	51	27	70	33
USA	22	12	25	13
Irland	64	37	64	44
Frankrike	18	8	85	90
Italien	48	33	85	80

Källa: Visser, 2016.

Att kollektivavtalens täckningsgrad fortsatt är hög i flera länder bidrar till att upprätthålla starka partsrelationer i flertalet länder. Samtidigt kan en allt för stark divergens vara förknippad med vissa risker. Om divergensen mellan den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad ökar allt för mycket föreligger det en risk att arbetsgivarna har lättare att få igenom sina krav i samband med förhandlingar om kollektivavtalen jämfört med arbetstagarerna.

Även om den fackliga organisationsgraden generellt har gått ner bland samtliga kategorier på arbetsmarknaden i de flesta länderna i väst – inklusive bland de kategorier som traditionellt sett har haft högst organisationsgrad, såsom industriarbetare och offentliganställda – så har den på många håll minskat mer bland vissa kategorier än andra. I samtliga västländer har kvinnor historiskt sett haft en betydligt lägre organisationsgrad än män. Även om så fortfarande är fallet i en majoritet västländer så har skillnaden generellt minskat och i exempelvis Sverige,

Danmark och Storbritannien har kvinnor numera (och i vissa fall sedan en lång tid) en högre organisationsgrad än män. Organisationsgraden har således generellt sett minskat mer hos kategorin män jämfört med kvinnor. Viktigt att påpeka är dock att skillnaden i organisationsgrad mellan män och kvinnor i hög utsträckning förklaras av skillnaden i organisationsgrad mellan privat och offentlig sektor. Jämförs organisationsgraden bland män och kvinnor *inom* respektive sektor är skillnaden betydligt mindre. Det tyder på att det i första hand är den könssegregerade arbetsmarknaden som skapar denna skillnad – i kombination med en ökad divergens i facklig organisationsgrad mellan privat och offentlig sektor – snarare än kön i sig (se Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). I de flesta länder har nedgången i facklig organisering också varit större för kategorin utrikesfödda jämfört med inrikes födda, för deltidsanställda jämfört med heltidsanställda, för tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda och för unga jämfört med medelålders och äldre (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Palm 2017; Schnabel 2013). Det finns också tendenser i de flesta länder som tyder på att organisationsgraden generellt har minskat mer bland arbetare jämfört med tjänstemän. Det senare hänger förmodligen i viss mån ihop med att det är vanligare med icke-standardiserade anställningar bland gruppen arbetare jämfört med gruppen tjänstemän.

I Sverige har tjänstemän (inklusive akademiker) sedan några år tillbaka en betydligt högre organisationsgrad än arbetare, på ett generellt plan. Dock är organisationsgraden bland arbetare fortfarande högre eller i paritet med tjänstemännens inom vissa sektorer och bland vissa kategorier på arbetsmarknaden. Exempelvis är så fallet i privat sektor generellt och bland män och deltidsarbetande (se Palm 2017).¹² I tabell 3.2 nedan jämförs tre länder från olika regimer avseende förändringen i facklig organisationsgrad över tid för en del av de nämnda kategorierna.¹³ Ett tydligt mönster som framträder i tabellen är att den fackliga organisationsgraden minskar över tid bland (nästan) samtliga kategorier

12 Återigen är det rimligtvis så att arbetarmän utmärker sig för att de oftare arbetar i privat sektor, och att skillnaden i organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän fortsatt återfinns där. I offentlig sektor är istället tjänstemän numer högre organiserade (se Kjellberg 2010/2018).

13 På grund av svårigheter att hitta pålitliga siffror för ett land som representerar den statscentrerade regimen har detta utelämnats.

Tabell 3.2 Förändring i facklig organisering för olika sektorer och kategorier anställda i Sverige, Nederländerna och USA Procent

	Sverige		Nederländerna		USA	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Offentlig sektor	94	85	34	27	37	36
Privat sektor	74	63	22	19	9	7
Heltid	82	71	28	25	15	13
Deltid	60	36	21	15	7	6
Tidsbegränsat anställda	73	50	10	7	..	6
Anställda tillsvidare	83	74	27	23	..	13
Män	73	66	30	25	15	13
Kvinnor	79	71	19	16	11	11

Källa: LNU2010 (för Sverige); Visser, 2016 (för Nederländerna och USA).

på arbetsmarknaden i Sverige, Nederländerna och USA. Samtidigt ser vi att minskningen är större i Sverige och Nederländerna där organisationsgraden vid den första mätpunkten låg högre jämfört med USA. Vi ser vidare att minskningen i framför allt Sverige är mer markant bland specifika kategorier, företrädesvis bland de med icke-standardiserade anställningar. Den generella trenden gällande facklig organisering är därmed i någon mån en minskad divergens mellan (väst)länder men en ökad divergens mellan olika kategorier inom länder, trots att nedgången är generell.¹⁴

Parallellt med denna utveckling har vi också kunnat observera att de segment på arbetsmarknaden inom vilka organisationsgraden har sjunkit som mest är de segment som också växer på arbetsmarknaden. Dels har strukturomvandlingar och privatiseringar på arbetsmarknaden – genom vilka industrin och offentlig sektor minskar och privat service ökar – bidragit till detta. Dels har också en förändring av organiseringen av arbetet på arbetsmarknaden bidragit till denna utveckling. Införandet

¹⁴ Denna trend syns ofta ännu tydligare på längre sikt än det som presenteras i tabell 3.2. På grund av svårigheter att hitta tillgängliga och pålitliga siffror med ett längre tidsperspektiv valde jag dock att presentera dessa siffror.

av exempelvis New Public Management (NPM) och "just-in-time"-produktion – genom vilka flexibilitet och effektivisering har blivit allt viktigare – och avregleringar rörande användandet av tillfälliga anställningar har bidragit till att andelen med icke-standardiserade anställningar har ökat i de flesta Västländer sedan 1980-talet.¹⁵ Framväxten av gig-ekonomi – vilken främst har skett under det senaste decenniet – har vidare också bidragit till att oorganiserade segment har uppkommit, liksom ökningen av andelen med icke-standardiserade anställningar generellt. Samtidigt har andelen kvinnor, utrikesfödda och högutbildade – vilka i flera länder (om än inte alla) har en relativt låg organisationsgrad – på arbetsmarknaden också ökat i de flesta länder.

I Sverige har andelen anställda som har korttidskontrakt av olika slag ökat från cirka 10 procent i början på 1990-talet till 16,5 procent 2015 (Berglund m.fl. 2017; se också Gumbrell-McCormick & Hyman 2017). Ökningen är som allra störst bland unga och utrikesfödda, och det är framför allt så kallade flexibla anställningar – det vill säga anställningar som avser att uppfylla arbetsgivarens behov av en varierande arbetsstyrka, till exempel bemanningsanställningar, "on call" och timanställningar – som ökar (Berglund m.fl. 2017). Andelen anställda med icke-standardiserade anställningar har ökat i nästan alla europeiska länder sedan 2007, och de har även ökat i USA de senaste decennierna (Hollister 2011). De icke-standardiserade anställningarna ökar dock inte i lika stor utsträckning bland alla kategorier på arbetsmarknaden, utan vissa grupper är mer utsatta för dessa anställningsformer än andra. Framför allt är det kvinnor, utrikesfödda, lågutbildade, unga och äldre som riskerar att hamna (och fastna) i dessa anställningar, vilka vidare präglas av låga löner och sämre arbetsvillkor (Dekker & van der Veen 2017; Green & Livanos 2017).¹⁶

Även om dessa förändringar på arbetsmarknaden har bidragit till minskad facklig organisering i de flesta länder i väst så visar forskningen att strukturuomvandlingar generellt bara förklarar en relativt liten del av minskningen i organisationsgraden i de flesta länder. Den effekt som strukturuomvandlingar har haft på organisationsgraden var som störst

¹⁵ Denna förändring är därmed delvis politiskt driven.

¹⁶ För en vidare analys av vilka grupper som främst är utsatta för osäkra och otrygga anställningar i Sverige hänvisas till sektionen De oorganiserade segmenten i Sverige.

under sent 1900-tal, medan den under 2000-talet har avtagit i exempelvis Tyskland, Storbritannien och Sverige (Bryson & Gomez 2005; Fitzenberger m.fl. 2011; Green 1992; Palm 2017; Schnabel & Wagner 2007).

Att de samlade förändringarna som strukturuomvandlingarna innefattar inte kan förklara en så stor del av den minskade fackliga organisationsgraden innebär dock inte nödvändigtvis att enskilda faktorer inte har haft en inverkan på organisationsgraden. Palm (2017) finner exempelvis att strukturuomvandlingar inte är den drivande faktorn bakom den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige mellan år 2000 och 2010. Även utan dessa strukturuomvandlingar hade organisationsgraden minskat i ungefär samma omfattning. Samtidigt finner Palm (2017) empiriskt stöd för att enskilda strukturella faktorer ändå har haft betydelse. Exempelvis har den minskade offentliga sektorn – som är en följd av bland annat privatiseringar – bidragit till den minskade organisationsgraden. Detsamma gäller för förändringar i klasstrukturen där andelen professionella (högre tjänstemän) har ökat på bekostnad av andelen lägre tjänstemän, för skiften från tillverkningsindustri till privat service, för tillväxten av små arbetsplatser på bekostnad av stora arbetsplatser samt för ökningen av andelen anställda med korttidskontrakt och andelen utrikesfödda. De empiriska analyserna visar att hade dessa förändringar inte skett så hade minskningen i facklig organisering varit mindre. Dock visar den empiriska analysen att andra strukturella förändringar har haft motsatt effekt, det vill säga att de har bidragit till att minskningen i organisationsgrad inte blev större. Att gruppen unga (18–29 år) har minskat som en andel av den totala (aktiva) arbetskraften har exempelvis bidragit till att minskningen i organisationsgraden inte blev större, trots att organisationsgraden samtidigt gått ner ganska drastiskt hos denna grupp.

Att strukturuomvandlingarna på arbetsmarknaden inte i någon större utsträckning har förklarat den fackliga nedgången vi hittills – och framför allt på senare tid – har observerat betyder dock inte att dessa förändringar inte kan få effekter på organisationsgraden i framtiden. Om den ökade divergens i facklig organisering som vi har kunnat observera tilltar, samtidigt som de segment där organisationsgraden är låg eller obefintlig växer allt mer, kan detta få stora effekter även i Sverige. Framför allt kan effekterna bli stora om framväxten av nya branscher där det saknas tradition av facklig organisering tilltar (exempelvis inom gig-ekonomin).

Svårigheterna att etablera facklig närvaro och organisering på nya arbetsplatser – i såväl nya som gamla branscher – har konstaterats förklara en stor del av den fackliga nedgången i exempelvis Storbritannien (Bryson & Gomez 2005; Machin 2000). Effekten av strukturomvandlingar av framväxten av nya branscher på den fackliga organisationsnivån påverkas visserligen också av institutionella faktorer. I länder/regimer där divergensen i facklig organisering och kollektivavtalens täckningsgrad traditionellt sett är stor tenderar effekten av dessa förändringar att bli större, och tvärtom. Som tidigare konstaterats har så länge varit fallet i Storbritannien, till följd av smala organiseringsprinciper men också hinder för facklig organisering i form av exempelvis krav på omröstningar för facklig närvaro på arbetsplatser och svagt lagligt skydd mot diskriminering av fackligt aktiva (se exempelvis Ebbinghaus & Visser, 1999). Att divergensen i facklig organisering länge var låg i Sverige – vilket bland annat är en följd av den historiskt breda organiseringsprincip svenska fackföreningar har haft – är exempelvis en bidragande orsak till att strukturomvandlingar inte har påverkat organisationsgraden särskilt mycket i just Sverige (Kjellberg 2010/2018; Palm 2017). Den ökade divergensen vi har sett i Sverige kan dock få långsiktiga konsekvenser om denna trend inte bryts, trots att institutionella hinder likt de som finns i Storbritannien inte återfinns i Sverige. Blir den fackliga organisationsgraden allt för låg inom vissa branscher kan det uppkomma svårigheter att upprätthålla den utan dessa formella hinder, exempelvis genom att det påverkar normerna kring organisering på arbetsplatserna och kostnaderna/möjligheterna att organisera individer. Detta gäller särskilt i de fall där det helt saknas organiserade individer på en arbetsplats. Nedan kommer därför en djupare diskussion om dessa förändringar, samt en diskussion och beskrivning av vilka som främst påverkas (drabbas) av dem, att föras.

3.2 Arbetsmarknadens förändring: en återgång till den tidiga industrialismens förhållanden, eller nya förhållanden specifika för vår tid?

De förändringar vi har kunnat observera på arbetsmarknaden är, som nämnts, delvis drivna av en teknologisk utveckling med ökad digitalisering och mekanisering som följd, men de är också drivna av politiska

beslut och av en tilltagande internationell konkurrens. Användandet av osäkra anställningar och en slimmad och pressad produktion genom vilka risker förflyttas från arbetsgivaren till arbetstagaren i allt större utsträckning är dock ingenting nytt inom kapitalismen. Snarare är dessa förhållanden, som nu återigen blir allt mer markanta på arbetsmarknaden, att betrakta delvis som en återgång till de förhållanden som var rådande innan den organiserade kapitalismen fick sitt genomslag under mellan- och efterkrigstiden (Gumbrell-McCormick & Hyman 2017; Finkin 2016; Lindberg & Neergaard 2013; Thörnquist 2011).

Finkin (2016) menar exempelvis att arbete hemifrån – vilket ökar i och med gig-ekonomins tillväxt – har varit en kontinuerlig del av arbetsmarknaden i USA, men också andra Västländer, under hela 1900-talet. Förr dominerades hemarbetet dock av kvinnor som utförde relativt enkla arbetsuppgifter (exempelvis sömnad) medan det nu oftare handlar om datorbaserade arbetsuppgifter utförda av män. Thörnquist (2011) lyfter istället fram likheterna mellan förhållandena på arbetsmarknaden i dag och de förhållanden som inte sällan var rådande i Sverige under 1900-talets första hälft. Då var luddiga anställningsförhållanden vanliga och gränsen mellan anställning och egenanställning var otydlig inom vissa yrken. Arbetaren tillhandahöll exempelvis ofta (delar av) produktionsmedlen själv. Thörnquist (2011) menar att det vi ser i dag är en återgång till den tidiga kapitalismens former för exploatering. Framför allt är så fallet när det kommer till användandet av falska egenanställningar, vilka är vanligt förekommande inom gig-ekonomin. Falska egenanställningar innebär att den som utför arbetet påstås vara en oberoende entreprenör, men egentligen arbetar under förhållanden som liknar ett anställningsförhållande. Thörnquist (2011) diskuterar och jämför specifikt de förhållanden som var rådande för stenhuggare under 1920- och 1930-talen med förhållandena för utländsk arbetskraft inom byggsektorn i Sverige i dag. Hon diskuterar även hur de fackliga organisationerna historiskt har försökt hantera de problem som uppstår vid användandet av (falska) egenanställningar genom vilka arbetsförhållanden och löner inte regleras i kollektivavtal. En av de aspekter hon lyfter fram är att facken aktivt organiserade även egenanställda (så kallade beroende entreprenörer) för att på så vis kontrollera lönenivåer. Vidare var facken även involverade i att starta kooperativa verksamheter bland arbetarna för att

skapa former för samarbeten och minska den individuella konkurrensen arbetarna emellan. Den viktigaste faktorn Thörnquist (2011) pekar på är dock hur fack och arbetsgivare samarbetade över landsgränserna, i det specifika fallet med stenhuggarna mellan Sverige, Norge och Danmark. Eftersom företagen inom stenhuggarbranschen ofta var verksamma på internationell basis och arbetsförhållandena i ett land därmed påverkade arbetsförhållandena i ett annat krävdes en samordning av den fackliga kampen. Genom detta internationella samarbete lyckades man få igenom avtal som inte undergrävde varandra.

Genom att studera den här typen av lösningar finns därmed möjligheter att lära av hur den tidiga arbetarrörelsen agerade för att organisera och försöka ena en fragmenterad arbetsmarknad. Att se över gränserna för vilka som organiseras och hur man samarbetar och samverkar med fackliga organisationer – och arbetsgivarorganisationer – i andra länder kan vara en faktor av vikt.

Med detta sagt så är vissa drag i den samtida ekonomin trots allt anorlunda, och vi står därmed också delvis inför nya utmaningar. Ekonomin är exempelvis mer globaliserad i dag än vad den var i början på 1900-talet. Då var ofta – om än inte alltid – både ägandet och produktionen inhemskt. Nu är vanligtvis istället såväl ägande som produktion utspridd över världen och både produktionskedjor och ägandet är mångfacetterat och komplext, för att inte säga tvetydigt. Det har bidragit till att produktionen inte längre är under nationell kontroll. Den finansiella ekonomin har också fått större utrymme jämfört med den industriella ekonomin, och kommodifieringen – det vill säga den process genom vilken ting (människor, naturresurser, kunskap och så vidare) förvandlas till varor – har intensifierats.

Samtidigt har staten generellt antagit en mer tillbakadragen roll jämfört med under den organiserade kapitalismen (Gumbrell-McCormick & Hyman 2017). I den sociala kompromiss som den organiserade kapitalismen byggde på fungerade staten som en garant för trygghet genom välfärd, program för full sysselsättning och som arbetsgivare. Även om detta skedde i olika utsträckning inom de skilda regimer som diskuterades ovan (se avsnitt 2.1), och var allra mest framträdande inom den nordiska regimen, så fanns drag av detta i samtliga regimer. Nu har trygghetssystemen generellt dragits ner och det gemensamt ägda har krympt.

Samtidigt attackeras anställningstryggheten allt mer och marknadsliberala principer har blivit norm. Återigen är det viktigt att poängtera att dessa förändringar som beskrivs har haft olika stort genomslag i de olika regimerna, men att tendensen – trots skillnader – är generell (Baccaro & Howell 2011). Dessa förändringar har vidare bidragit till maktförskjutningar och förändrade förhållanden på arbetsmarknaden, vilka generellt har varit till fackens/arbetstagarnas nackdel (Gumbrell-McCormick & Hyman 2017; Lindberg & Neergaard 2013).

Den teknologiska utvecklingen har bidragit till de mer lösliga och osäkra förhållanden på arbetsmarknaden genom att möjliggöra anställnings- och arbetsförhållanden som är mer gränslösa – i flera bemärkelser – än tidigare. Inom gig-ekonomin är ofta både ägandeförhållanden och arbetsgivarförhållanden gränslösa då företagen verkar på multinationell basis och då dessa företag använder sig av egenanställda, eller så kallade oberoende entreprenörer. De egenanställda är dock i praktiken ofta beroende entreprenörer (det vill säga falska egenanställda) i bemärkelsen att de de facto är beroende av en uppdragsgivare, men saknar trots det de rättigheter som kommer med en anställningsstatus (De Stefano 2015; Thörnquist 2011). Dessa rättigheter inkluderar bland annat tillgång till sociala trygghetssystem (arbetslöshets- och socialförsäkringar samt pension) och reglerad arbetstid och regler kring uppsägning. Arbetet är ofta också extremt tillfälligt till sin natur då det inte grundar sig på ett långsiktigt anställningsförhållande utan på utförandet av tillfälliga uppgifter där garantier om ytterligare arbete generellt saknas. Arbetet ("giggen") förmedlas genom en digital plattform genom vilken "lönen" också betalas ut. Plattformen tar dock även ut en avgift av varierande storlek (exempelvis mellan 20–30 procent av inkomsten hos Uber) för att förmedla arbetet (Minter 2017). Sättet på vilket arbetet är organiserat inom gig-ekonomin innebär generellt stora risker för de som arbetar med det i och med att det inte finns någon inkomstgaranti, och heller inga kollektivavtal genom vilka arbetsförhållanden och lön regleras. Detta sätt att organisera arbete öppnar, enligt de Stefano (2015), för en extrem form av kommodifiering. Inte bara av den service eller arbetsuppgift som utförs utan också av själva människan, där människan i sig blir till en vara som köps och säljs på marknaden och som i och med dessa förhållanden tenderar att bli avhumaniserad. En aspekt som förstärker

denna risk är att det arbete som utförs under dessa former tenderar att inte betraktas som just arbete, utan som en "tjänst" eller en "uppgift", vilket bidrar till att osynliggöra arbetet men också personen som utför arbetet. Eftersom de former som detta arbete förmedlas genom är väldigt opersonliga (kunden möter aldrig någon arbetsgivare, utan endast den som utför arbetet) ökar också risken att de enskilda arbetarna som utför vissa sysslor får ta skulden för en icke-fungerande struktur, exempelvis bristande tillgång på lediga arbetare att utföra sysslor, eller orimliga villkor att utföra dem på. De görs därigenom personligen ansvariga för hela den servicekedja som de endast utgör en liten del av.

De Stefano (2015), och många andra (se exempelvis Stewart & Stanford 2017; Finkin 2016), lyfter dock fram att de förhållanden som råder och de risker som finns inom gig-ekonomin inte ska betraktas som unika för detta segment på arbetsmarknaden, även om just teknikens roll för anställningsförhållanden och relationen mellan kunder och arbetare i någon mån är unik. Gig-ekonomin är inte att betrakta som en dimension på arbetsmarknaden helt skild från alla andra, där rådande institutioner och regelverk inte kan fungera. Däremot är gig-ekonomin generellt ännu väldigt oreglerad. Den flexibilitet och förflyttning av risker från arbetsgivaren till arbetstagaren, med bland annat ökad osäkerhet kring inkomster, som är en central del av gig-ekonomin är inte heller unik för detta segment utan återfinns även i andra segment inom den så kallade reguljära arbetsmarknaden. Som nämnts tidigare har andelen så kallade icke-standardiserade anställningsformer sedan flera decennier brett ut sig inom stora delar av ekonomin i de flesta västländerna. Deltidsanställningar och olika former av korttidskontrakt samt bemanningsanställningar är de mest utbredda formerna, och "zero-hour"-kontrakt (behovsanställningar) och/eller (falska) egenanställningar är några av de mer extrema formerna (se exempelvis Alfonsson 2015). Flera forskare menar därför att en tvär uppdelning mellan gig-ekonomin och icke-standardiserade segment inom den reguljära arbetsmarknaden kan vara ofördelaktig, då dessa grupper ofta har arbetsförhållanden och utsätts för risker som liknar varandra.

Det som gör de som arbetar inom gig-industrin extra utsatta, i likhet med vissa delar av de som har icke-standardiserade anställningsformer/relationer inom den reguljära ekonomin, är deras status som egenan-

ställda. Genom att de oftast inte är eller betraktas som anställda saknar de generellt den tillgång till såväl anställningstrygghet som trygghetssystem och rättigheter som är kopplade till statusen som anställd (exempelvis arbetslöshetsersättning och betald semester). Många utav dem som är egenanställda – inte minst inom gig-ekonomin – arbetar dock, som nämnts, under förhållanden som på många sätt liknar ett anställningsförhållande. Exempelvis får de ofta arbete från en enskild uppdragsgivare och de screenas för att få tillgång till arbete från denna uppdragsgivare samt är skyldiga att följa uppdragsgivarens uppförandekoder (De Stefano 2015; Leighton 2016). Detta gör dem i regel ännu mer utsatta då de befinner sig i en extrem form av underordning och en stark beroendesituation gentemot arbetsgivaren/uppdragsgivaren. Samtidigt är det viktigt att påpeka att den exkludering från trygghetssystemen som arbetare inom gig-ekonomin drabbas av inte enbart beror på själva anställningsförhållandet. Den beror även på de regler som råder för tillgång till trygghetssystem bland anställda generellt gällande exempelvis uppfyllande av olika krav på arbetad tid och varaktighet i anställningen för att få rätt till olika trygghetssystem. Med andra ord är detta risker som de som arbetar inom gig-ekonomin delar med vissa segment av dem med icke-standardiserade anställningar. De problem som många av de som arbetar i gig-ekonomin upplever med att identifiera sin arbetsgivare i relation till arbetsrättsliga frågor och kollektivavtal delar de i viss mån också med exempelvis bemanningsanställda (jämför De Stefano 2015).

3.3 Vilka är de icke-standardiserade anställda och anställda i gig-ekonomin?

Ännu så länge utgör gig-ekonomin endast en liten del av arbetsmarknaden i sin helhet, och också en liten del av den icke-standardiserade arbetsmarknaden. Flera studier som har mätt andelen sysselsatta som är verksamma i gig-ekonomin uppskattar att det rör sig om cirka en halv till en procent av befolkningen i exempelvis USA och Australien (Stewart & Stanford 2016; se även Farrel & Gregg 2016; Minter 2017). Det finns dock också studier som pekar på att gig-ekonomin är betydligt större än så, och viktigt att påpeka i sammanhanget är också att det är en snabbt växande del av ekonomin. Exempelvis visar en mätning att omkring 700 000 individer arbetar inom gig-ekonomin i Sverige, vil-

ket är cirka 12 procent av alla sysselsatta i Sverige (att jämföra med 11 procent i Storbritannien i samma undersökning) (Huws & Joyce 2016). Forskare vid Oxford har, i likhet med Huws och Joyce (2016), funnit att gig-ekonomin i dagsläget utgör en relativt stor del av den totala arbetsmarknaden i såväl Europa som USA och att den mellan januari 2016 och januari 2018 ökade med cirka 21 procent (Kässi & Lehdonvirta 2018).

Att siffrorna för andelen som arbetar inom gig-ekonomin skiljer sig åt så stort mellan studier tyder i sig på en stor osäkerhet kring mätmetoder och uppskattningar. En faktor som kan förklara skillnaderna är huruvida definitionen av arbete inom gig-ekonomin i studierna inkluderar crowdwork (det vill säga arbete som utförs på online-plattformar) eller enbart traditionellt servicearbete. I de studier som visar på låga andelar räknas inte alltid crowdwork in, vilket avsevärt begränsar tillförlitligheten till de siffror som där presenteras. En annan, och på vissa sätt en mer allvarlig brist, är svårigheterna att korrekt mäta arbetet inom gig-ekonomin, även när crowdwork inkluderas. De flesta studier bygger antingen på urvalsdata (surveyundersökningar) eller på att räkna antal gig som finns tillgängliga på olika plattformar. Båda dessa tillvägagångssätt har brister och kan resultera i osäkra resultat. I de fall när antal tillgängliga gig räknas är det möjligt att omfattningen överskattas då vissa gig finns tillgängliga på olika plattformar. Mätningarnas resultat beror också bland annat på urvalet av plattformar. Frågan är exempelvis hur man ska och bör förhålla sig till plattformar såsom airbnb, vilka utgör en källa till inkomst men inte arbete. De flesta studier inkluderar dock den, och liknande plattformar, vilket gör att andelen som uppges arbeta inom gig-ekonomin kan överskattas. I surveyundersökningar finns istället ofta problem med bortfall, vilket i sig påverkar urvalet. Många gånger är urvalet dessutom för litet för att generella slutsatser ska kunna dras (se Kässi & Lehdonvirta 2018).

Huws och Joyce (2016) inkluderar i sin studie av Sverige crowdwork, vilket också utgör en stor del av arbetet inom gig-ekonomin i deras undersökning. Huws och Joyce (2016) använder dock en definition av att arbeta inom gig-ekonomin som inkluderar individer som gör det på extremt oregelbunden basis (mindre än en gång i månaden). Endast fyra procent arbetar inom denna sektor mer än en gång i månaden i Sverige (jämfört med tre procent i Storbritannien), och i princip ingen gör

Tabell 3.3 Icke-standardiserade anställningar 2017

Procent

	Tidsbegränsad anställning	Deltids- anställning
Sverige	14	18
Danmark	13	20
Norge	8	19
Finland	16	14
Tyskland	13	22
Belgien	10	16
Nederländerna	22	37
Österrike	9	21
USA	10	17
Storbritannien	6	24
Irland	9	15
Frankrike	17	14
Italien	15	19

Källa: OECD, 2018; SCB/AKU, 2017 (för Sverige); Current Population Survey (CPS), mars 2018 (för deltidsanställningar i USA) och Statista och RI Department of Labor and Training, Labor Market Information, 2016 (för tidsbegränsade anställningar i USA).

det på heltid. Fyra procent av samtliga av de som uppger att de arbetar inom gig-ekonomin i Sverige uppger att det är deras enda inkomstkälla (Huws & Joyce 2016), vilket således är en ytterst marginell del av alla sysselsatta i Sverige. Undersökningen visar vidare att det i Sverige, till skillnad från Storbritannien, är vanligare bland män än bland kvinnor att arbeta inom denna sektor.

Arbetet inom gig-ekonomin – och då främst servicearbetet, och inte crowdwork – är, som nämnts tidigare, generellt sett okvalificerat och de flesta som arbetar inom gig-ekonomin saknar högre utbildning. I många länder växte sig denna sektor stor i samband med finanskrisen, då arbetslösheten ökade framför allt bland lågkvalificerade arbetare. De vanligaste branscherna för ordinärt servicearbete inom denna sektor är städning, transport (taxi) och matleverans (Minter 2017). För crowdwork blir dock bilden delvis en annan, då det finns en stor andel högutbildade

inom bland annat IT, grafisk design och journalistik som arbetar inom denna sektor (Leighton 2016). Inkomsterna är dock generellt låga inte bara för de som arbetar med traditionella serviceyrken utan även för högutbildade inom gig-ekonomin, även om det finns undantag (Huws & Joyce 2016). En av anledningarna till att inkomsterna är låga är att konkurrensen om gigen är stor, samtidigt som några garantilöner inte finns (se Graham m.fl. 2017).

Icke-standardiserade anställningar är vanligtvis betydligt mer utbredda jämfört med arbete inom gig-ekonomin. Statistik visar att så många som 15–17 procent i åldrarna 15–64 år var anställda på korttidskontrakt i Sverige år 2014, och att denna anställningsform bland unga i åldrarna 15–24 år 2014 omfattade hela 45–55 procent (Gumbrell-McCormick & Hyman 2017; se även Alfonsson 2015; Berglund m.fl. 2017). Även deltidсанställningar omfattar en relativt hög andel. Cirka 18 procent var deltidсанställda i Sverige år 2017. Bland kvinnor var andelen deltidсанställningar år 2017 så hög som 29 procent medan endast 8 procent av männen arbetade deltid (se tabell 5.1). Som går att observera i tabell 3.3 ligger Sverige därmed relativt högt gällande andelen med icke-standardiserade anställningar i en internationell jämförelse, framför allt avseende andelen med tidsbegränsade anställningar.

3.4 Arbetsförhållanden och risker bland icke-standardiserat anställda och inom gig-ekonomin

Det finns i dagsläget betydligt mindre forskning kring anställda inom gig-ekonomin jämfört med de med icke-standardiserade anställningar i den så kallade reguljära ekonomin.¹⁷ Om vi dock, i enlighet med argumenten framförda ovan, utgår från att dessa segment på arbetsmarknaden liknar varandra i flera väsentliga avseenden kan vi också anta att de delvis upplever liknande problem. De huvudsakliga problem med icke-standardiserade anställningar som lyfts fram i forskningen är framför allt hälsorisker och ekonomisk utsatthet, men också svårigheter att eta-

¹⁷ I någon mån är det också svårt att särskilja mellan vissa former av osäkra (icke-standardiserade) anställningar inom den reguljära ekonomin och gig-ekonomin. Framför allt är så fallet gällande vissa former av behovsanställning inom den reguljära ekonomin, där de anställda kallas in efter arbetsgivarens behov, antingen direkt av arbetsplatserna eller via vikariepooler eller bemanningsföretag (jämför Alfonsson 2015).

blera och upprätthålla goda sociala relationer med såväl arbetskamrater som chefer. Det är exempelvis betydligt vanligare att de med icke-standardiserade anställningar inte vågar påtala brister och problem för chefer (se exempelvis Olofsdotter 2008; jämför Alfonsson 2015 och Aronsson & Gustafsson 1999). Vi vet vidare också att den fackliga anslutningsgraden är betydligt lägre bland de med icke-standardiserade anställningsformer, och att de därmed i högre utsträckning saknar tillgång till de stödfunktioner som ett fackligt medlemskap genererar (se exempelvis Palm 2017). Vidare visar forskning att de icke-standardiserade anställningsformer på den reguljära arbetsmarknaden som syftar till att ge arbetsgivaren mer flexibilitet – såsom behovsanställningar, timanställningar och säsongsanställningar – tenderar att leda till en segmentering av arbetsmarknaden. Detta på grund av att dessa anställningsformer inte i någon större utsträckning leder till etablering – definierat som tillsvidareanställningar – på arbetsmarknaden.¹⁸ Andra former av icke-standardiserade anställningar – framför allt vikariat och provanställningar – tenderar däremot att i högre utsträckning leda till etablering, vilket gör att dessa anställningsformer i någon mån istället kan bidra till minskad segmentering (Berton m.fl. 2011; Håkansson 2001; se även Berglund m.fl. 2017).¹⁹ De flexibla formerna är dock de som växer mest medan exempelvis andelen vikariat sjunker, åtminstone i Sverige (Berglund m.fl. 2017). Viktigt att påpeka i sammanhanget är dock att Berglund m.fl. (2017) finner att även om behovsanställda har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige jämfört med andra icke-standardiserade anställda så har de generellt sett färre arbetslöshetsperioder (mätt som månatlig anställnings/arbetslöshetsstatus under en tvåårsperiod). Därmed kan konstateras att olika typer av visstidsanställda utsätts för olika typer av risker.

Det är vidare tänkbart att de risker som de som arbetar inom gig-ekonomin ställs inför i första hand liknar de risker som behovsanställda ställs inför, samtidigt som arbetare inom gig-ekonomin generellt kan

18 Forskning visar också att uppluckrandet av anställningstryggheten för lågkvalificerade arbetare specifikt inte leder till minskad risk för arbetslöshet för den kategorin (Gebel & Giesecke 2011).

19 Viktigt att påpeka är dock att det även finns studier där man inte skiljer på olika former av icke-standardiserade anställningar, och där resultaten istället visar att de med icke-standardiserade anställningar har högre risk för arbetslöshet (se exempelvis Mooi-Reci & Dekker 2015 och Reichelt 2015).

tänkas vara ännu mer utsatta. Utöver att deras anställningsstatus, som nämnts, gör att de ofta exkluderas från trygghetssystem har de generellt också ännu mindre inflytande över sin arbetssituation och sin "anställning". Det plattformsbaserade taxiföretaget Uber använder sig exempelvis av kund-ratings som ett medel för att avgöra förarens betalning, och även deras rätt att köra för företaget. Dåliga ratings kan leda till avdrag på betalningen och förbud mot att köra för företaget (Leighton 2016). De som arbetar inom gig-ekonomin är generellt sett också ännu mer utsatta än andra icke-standardiserade anställda om olyckor inträffar eller om de blir utsatta för hot i samband med arbetet. Detta då deras position som egenanställda gör att företaget, genom vilket de tillhandahålls jobb, ofta saknar legalt ansvar för dylika frågor (Leighton 2016). Lönerna inom gig-ekonomin regleras generellt heller inte av kollektivavtal – och ofta heller inte av minimilöner i de länder där detta är aktuellt. De som arbetar inom gig-ekonomin har ofta väldigt låga löner som kan vara svåra, eller omöjliga, att klara sig på. Att gig-arbetare generellt saknar kontakt med såväl arbetskamrater som chefer gör också att tillgången till socialt stöd är minimalt.

3.5 (Delvis nya) former av motstånd och kamp

Den utveckling vi ser bör dock inte nödvändigtvis betraktas som vare sig en naturlig följd av teknologisk utveckling eller som deterministisk. Flera forskare lyfter istället fram vikten av att försöka förstå utvecklingen genom att titta på interaktionen mellan aktörers handlande och den teknologiska utvecklingen (se exempelvis Lindberg & Neergaard 2013). Av vikt blir då att lyfta in inte bara arbetsmarknadens parter – och analysera deras handlande och maktbalansen dem emellan – och politiker, utan även exempelvis bredare (lokala och/eller transnationella) sociala rörelser. Till exempel rörelser som kämpar för social rättvisa och mot samhällets kommodifiering på nya plan, exempelvis i form av privatisering och varufiering av det sociala och av naturresurser som vatten (se exempelvis Bengtsson 2013).

På flera håll i världen – framförallt i länder där facken har en relativt svag ställning – har vi kunnat observera att kampen för rimliga och mer rättvisa villkor på arbetsmarknaden också har antagit nya former, där facken inte nödvändigtvis är den allra mest centrala aktören och/

eller där samarbeten mellan fack och andra aktörer har blivit allt mer relevanta och vanligt förekommande. Facken har också på många håll vidgat sin kamp till att inkludera även den oorganiserade arbetskraften på olika vis. I rörelsen för höjda minimilöner i USA (Fight for \$15) var visserligen fackföreningar (SEUI) en viktig del inte minst ekonomiskt och organisatoriskt. Rörelsen antog dock tidigt en form som mer kan liknas vid sociala rörelser där facken i samarbete med lokala organisationer protesterade sida vid sida med oorganiserad arbetskraft för samma mål (Luce 2017). Även om rörelsen (åtminstone på vissa håll) var framgångsrik utifrån syftet att uppnå högre minimilöner så genererade den dock i princip ingen ökning i organisationsgraden för det involverade facket, trots dess stora ekonomiska satsningar på kampanjen (Franco 2017). En del andra fackföreningar har istället breddat sitt spektrum genom att ta kamp för exempelvis migrantarbetare som inte är, och kanske heller inte kommer bli, medlemmar i den fackförening som kämpar för deras villkor. I Nederländerna organiserade facket Bondgenoten en strejk för säsongsanställda (företrädesvis utrikesfödda) städare med motiveringen att det är en viktig principfråga att agera för de mest utsatta på arbetsmarknaden även om det inte leder till att de organiserar sig långsiktigt (Gumbrell-McCormick 2011, s. 300–301). I Tyskland å andra sidan har istället uttryckliga försök att organisera migrantarbetare gjorts. Det tyska byggfacket IG BAU tog år 2004 initiativ till Europeiska Migrantarbetare facket (European Migrant Workers Union) vilket syftade till transnationell organisering av arbetare främst från Östeuropa. Initiativet byggde på stöd och finansiell hjälp från andra tyska fack och från internationella fack. När detta stöd uteblev strandade dock projektets initialt höga ambitioner. Istället för en fackförening för migrantarbetare inom byggsektorn resulterade projektet i ett europeiskt informationsnätverk (European Construction Mobility Network) som främst syftar till att bistå med information till migrantarbetare (Greer m.fl. 2013).

Inom gig-ekonomin har protester mot arbetsvillkoren också genomförts, inte minst inom taxibranschen inom denna specifika sektor. I San Francisco har exempelvis Uber-förare utfärdat en gemensam stämning mot företaget med syftet att få samma villkor som anställda (Lindvall 2017), och i London har Uber-förare protesterat i syfte att uppnå anställningsstatus och rätt till minimilön (se exempelvis Booth 2016).

Samtidigt har i flera länder även protester genomförts bland reguljärt anställda taxiförare mot den (snedvridna) konkurrens som exempelvis Uber skapat (se exempelvis Blomquist 2015; Eliasson 2016), i och med att Uber och dess förare inte lyder under samma regleringar gällande exempelvis utbildning, betalning/lön och försäkringar som andra taxiföretag (Leighton 2016; Minter 2017). Detta har, som bekant, i exempelvis Sverige och Storbritannien, gjort att rättsliga prövningar har fastslagit att Uber och Uber Pop de facto är och juridiskt ska behandlas som andra taxi-/transportföretag. I London har företaget som en följd av detta fått sitt tillstånd att verka indraget, även om en överklagan gör att de fortfarande kan verka för tillfället (Leighton 2016; Lewis 2017). I New York har NYS Unemployment Insurance Appeal Board (en myndighet som beslutar om rätten till arbetslöshetsersättning) nyligen beslutat att Uberförare har rätt till arbetslöshetsersättning vilket indikerar att myndigheten anser att Uberförare bör betraktas som anställda (Wolf 2018). Taxiförare i såväl New York som Spanien har också nyligen framgångsrikt strejkat med syftet att få till strängare regler för licenser för alla former av taxiverksamheter (inklusive Uber och andra app-företag) för att på så vis uppnå bättre arbetsvillkor och löner. I New York har dessa protester varit organiserade av fackföreningen New York Taxi Workers Alliance, som organiserar förare inom såväl reguljär taxiverksamhet som från appföretag som Uber och Lyft.

Det finns även andra exempel på hur fackföreningar har försökt att reglera arbetsvillkoren inom gig-ekonomin, både internationellt och i Sverige. Den australiensiska fackföreningen Unions New South Wales drev fram förhandlingar – och fick igenom vissa (basala) regleringar – gällande exempelvis minimilöner, säkerhetsregleringar och försäkringar med ett företag inom gig-ekonomin som tillhandahåller en mängd tjänster såsom exempelvis hemreparationer. Förhandlingarna inleddes i samband med att fackföreningen släppte en rapport där de argumenterade för att de som arbetade för företaget inte var riktiga egenanställda då företaget hade väsentlig kontroll över arbetet, och i vilken risker med säkerhet och löner påtalades. Förhandlingarna var frivilliga och de gick inte i huvudsak ut på att få igenom ett erkännande av anställningsförhållanden (vilket heller inte skedde), utan syftade till att skapa tydligare regleringar inom ramen för de nuvarande förhållandena (Minter 2017). Den brittiska fackfören-

ingen IWGB (Independent Workers Union of Great Britain) organiserar istället aktivt individer som arbetar inom gig-ekonomin, och arbetar för att genom kampanjer och rättsprocesser få igenom bättre villkor och erkännande av anställningsstatus (och därmed fackliga rättigheter) för dessa segment (se IWGB). I Danmark har nyligen ett första kollektivavtal tecknats mellan ett fack och ett plattformsföretag, genom att det LO-anslutna fackförbundet 3F har slutit ett avtal med det plattformsbaserade företaget Hilfr, som är verksamt främst inom renhållningsbranschen. Avtalet innebär bland annat att de som åtar sig städuppdrag för företaget efter 100 arbetade timmar har rätt till en anställning om de själva önskar en, och att de i och med detta även får rätt till bland annat avtalsreglerad lön, semesterersättning och sjuklön. Viss kritik mot avtalet finns dock, framför allt gällande möjligheten att själv välja huruvida man vill bli anställd eller inte. Detta anses utgöra ett problem ur juridisk synvinkel, då en anställning sett från ett juridiskt perspektiv inte är valbar utan beroende av huruvida vissa kriterier uppfylls eller ej (Ahlberg 2018).

I Sverige har bland annat Transportarbetareförbundet uppmärksammat och startat upprop mot de dåliga förhållanden som exempelvis matleverantörer inom gig-ekonomin arbetar under (Transport 2018). Fackförbundet Unionen organiserar aktivt egenanställda och har även för avsikt att få tillstånd kollektivavtal med egenanställningsföretag för att på så vis reglera villkoren. Både Unionen och Transport (liksom de flesta fackföreningar som organiserar individer inom de branscher där gig-ekonomin har fått genomslag, såväl i Sverige som internationellt) argumenterar för att de som arbetar inom gig-ekonomin i många fall bör betraktas som anställda, antingen av app-företag eller egenanställningsföretag, och att de därmed bör ha samma rättigheter som andra anställda.

3.6 Fackens förhållningssätt till skilda kategorier på arbetsmarknaden

Hur har då facken i västvärlden förhållit sig till den förändrade arbetsmarknaden på ett mer generellt plan? Historiskt sett har många – om än inte alla – fack i västvärlden präglats av en tradition att i sin vilja att försvara rättigheter på arbetsmarknaden och bekämpa otrygga anställningar, delvis ha åsidosatt gruppen icke-standardiserade anställda från sitt kollektiv (Benassi & Dorigatti 2015; Heery 2009). Det har därmed

i många fall funnits en konflikt mellan kampen för rätten till trygga villkor på arbetsmarknaden och försvarandet av icke-standardiserade anställdas villkor och rättigheter, där ett försvarande av det senare har setts som ett legitimerande av otrygga villkor. Som en följd av detta har en del fack i viss mån motarbetat denna grupps intressen. Detta märks exempelvis genom att fackföreningar i flera länder – däribland Tyskland – under långa perioder har vägrat förhandla för och organisera exempelvis bemanningsanställda (Benassi & Dorigatti 2015). I majoriteten av alla fackföreningar finns det också ett generationsgap inte bara gällande medlemmar utan också gällande vilka som är aktiva. Såväl bland medlemmar som aktiva är den yngre generationen generellt underrepresenterade. Då de mer prekära anställningsformerna och förhållandena är något som den yngre generationen har upplevt – och upplever – i mycket högre utsträckning kan detta inverka på vilka prioriteringar en fackförening gör, och dess förmåga att organisera de med icke-standardiserade anställningar. Vidare har fackföreningar i många länder regleringar kring medlemskap som exkluderar exempelvis deltidsarbete, till exempel genom att begränsa medlemskap till de som arbetar mer än ett visst antal timmar och till vissa anställningsförhållanden. Även denna exkludering syftar generellt till att inte legitimera anställningsformen ifråga (Gumbrell-McCormick 2011; Heery 2009).

Till följd av dessa förhållanden hävdar vissa forskare (se exempelvis Rueda 2005) att "insiders" och "outsiders" på arbetsmarknaden har fundamentalt olika intressen, där den ena gruppens vilja att stärka anställningstryggheten går emot den andra gruppens intressen av att luckra upp densamma. Facken antas därmed inte kunna representera båda dessa gruppers motstridiga intressen. De väljer därför sin basgrupp, vilket är "insiders".²⁰ Rueda (2005) går till och med så långt som att hävda att en förutsättning för att tillgodose "outsiders" intressen är att facken försvagas. Flertalet forskare, däribland Durazzi (2017), menar dock att detta antagande bygger på felaktiga slutsatser. Durazzi (2017) lyfter istället fram studier som studerar fackens förhållningssätt till "outsiders"

20 Detta resonemang grundar sig på det faktum att fackföreningarna (i väst) generellt hade sin storhetstid under den så kallade fordistiska eran, när vita, manliga heltidsarbetare var normen på arbetsmarknaden, vilket också har kommit att präglade fackföreningarnas mål och därmed även de institutionella ramverk under vilket de verkar (jämför Gumbrell-McCormick 2011, s. 297–298).

genom teorier som pekar på fackens ideologi som en grundläggande faktor för detta förhållningssätt. I dessa studier framträder delvis en annan bild kring fackens förutsättningar (och vilja) att tillgodose även icke-standardiserade anställdas intressen. Flera av dessa studier finner att det avgörande för hur facken förhåller sig till "outsiders" är huruvida de har en klassideologi eller inte (se exempelvis Pulignano & Doerflinger 2013; Marino 2012 och Benassi & Vlandas 2016). Det handlar då i mångt och mycket om att studera (analysera) huruvida en fackförening (srörelse) har som avsikt att försöka organisera arbetarklassen som helhet eller om den snarare bygger på en mer fragmenterad organisationsform, exempelvis med en tydligare grund baserad på yrkesorganisering. Andra viktiga faktorer är till exempel hur en fackförening ställer sig till olika typer av icke-standardiserade anställdas inkludering i olika trygghetssystem, så som arbetslöshetsförsäkring, samt huruvida de främjar likvärdigt och aktivt deltagande i den fackliga verksamheten för icke-standardiserade anställda (Heery 2009). Dessa faktorer varierar i viss mån mellan länder och regimer, vilket kommer diskuteras mer i nästkommande avsnitt (i jämförelsen mellan Sverige, Tyskland och USA).

Svårigheterna med att organisera de med icke-standardiserade anställningar – oavsett vilken inställning facken har till denna grupp – är samtidigt flerfaldiga. Framför allt är det både svårt och kostsamt att organisera individer som ofta byter både arbetsplats och bransch (Gumbrell-McCormick 2011). Bemanningsanställda är också svårorganiserade då de – utöver att ofta ha sämre arbetsförhållanden och trygghet – inte har samma arbetsgivare som de övriga anställda på arbetsplatsen, vilket ofta är förknippat med praktiska problem gällande organisering. Studier visar också att det finns en risk för splittring mellan anställda i och med det ökade användandet av icke-standardiserade anställningar, framför allt relaterat till just bemanningsanställda. Flera studier visar hur användandet av bemanningsanställda tenderar att skapa konkurrens mellan de bemanningsanställda och den fastanställda personalen genom att de bemanningsanställda – i syfte att säkra sina jobb och sina anställningar – försöker överprestera jämfört med övriga anställda (se exempelvis Holst m.fl. 2009). Samtidigt har fackföreningar i flera fall underlåtit att agera för de som drabbas av outsourcing och för bemanningsanställda i syfte att skydda sina egna medlemmar (Palier & Thelan 2010).

I avsnittet ovan (avsnitt 3.5) diskuterades några exempel på hur fackföreningar har agerat för att försöka förbättra villkoren för och organisera de som arbetar inom gig-ekonomin. Aktiva försök från fackföreningar att organisera icke-standardiserade anställda av olika slag inom den reguljära ekonomin förekommer också. I vissa fall har det startats separata fackförbund för dessa anställda, vilka dock ofta ingår i existerande centralorganisationer. Så har exempelvis skett i Italien och Nederländerna (Gumbrell-McCormick 2011). I de flesta fall har man dock istället försökt att organisera icke-standardiserade anställda inom den existerande organisationsmodellen och strukturen (se exempelvis MacKenzie 2010), eller genom smärre förändringar inom den strukturen. Ett exempel på det senare är hur franska fackförbund – genom att lämna principen om att organisera utifrån en specifik arbetsplats – har använt hela gallerior som organisationsenhet istället för enskilda affärer. Denna princip kan i viss mån liknas vid Byggnads kretsar, vilka även de samlar individer från flera arbetsplatser. Liknande organiseringsformer har också skett i Storbritannien. I Italien har man istället sett framväxten av territoriella fackförbund – i kontrast till industriförbund – i syfte att underlätta för unga och icke-standardiserade anställda som ofta byter både arbetsplats och yrke att kunna vara organiserade i ett och samma förbund istället för att (ständigt eller ofta) behöva byta (Gumbrell-McCormick 2011).

I Sverige har vi inte sett den typen av fackförbund växa fram för icke-standardiserade anställda generellt. Men i och med att bemanningsanställda inte alltid organiseras i samma förbund som de anställda på den arbetsplats där de arbetar ser vi även här att anställda som arbetar med samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats har börjat bli mer splittrade i sin organisering.²¹ Dessa anställda lyder därmed ofta också under skilda kollektivavtal, varför det kan vara svårt att garantera lika villkor för lika arbete.²² Aktiva försök att organisera svagt organiserade segment på arbetsmarknaden har dock även gjorts i Sverige, framför allt vad gäller att nå ut till yngre. Dessa försök var till en början mest framträdande hos TCO (facketförändras.nu) och Saco (gratis eller kraftigt

21 En sådan splittring, eller fragmentering, har länge varit vanlig på tjänstemannasidan, men mindre vanlig på arbetarsidan.

22 Alternativt så är kollektivavtalen skrivna med olika arbetsgivare och är därför nödvändigtvis inte helt överensstämmande.

rabatterat medlemskap bland studenter), men även flera LO-förbund – exempelvis Kommunal och Byggnads – erbjuder sedan en tid tillbaka gratis eller kraftigt reducerat pris på medlemskap för studerande. Även för utrikesfödda har organiseringsförsök genomförts genom att exempelvis producera fackligt informationsmaterial på olika språk, och genom användandet av tolkar. Dock återfinns svårigheter att få såväl unga som utrikesfödda engagerade, framför allt när det kommer till att ta på sig uppdrag inom fackliga organisationer (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013).

4. Institutioners betydelse: en jämförelse av Sverige, Tyskland och USA

SVERIGE, TYSKLAND OCH USA tillhör alla olika arbetsmarknadsregimer. Länderna utgör också bra exempel på respektive regim och är därför lämpliga länder att jämföra i en mer djupdykande diskussion rörande hur de institutionella ramverken påverkar graden av facklig organisering, kollektivavtalens täckningsgrad och uppkomsten av oorganiserade segment samt fackens förhållningssätt (strategier) till de utmaningar detta innebär. Jag kommer börja med att kortfattat diskutera utvecklingen gällande organisationsgraden och täckningsgraden för de olika länderna/regimerna, för att sedan diskutera möjliga förklaringar till de skillnader som observeras. Därefter kommer jag diskutera olika strategier bland fackföreningar i de olika länderna för att motverka trenden av minskad organisering.

4.1 Organisationsgradens förändring över tid

Som vi har kunnat se tidigare i rapporten – och vilket också presenteras i tabell 4.1 nedan – så skiljer sig både den fackliga anslutningsgraden och täckningsgraden för kollektivavtal stort mellan Sverige, Tyskland och USA. Medan Sverige är ett land med både hög facklig anslutningsgrad och hög täckningsgrad för kollektivavtal är USA ett land som har både låg facklig anslutningsgrad och låg täckningsgrad för kollektivavtal. Tyskland har däremot låg facklig anslutningsgrad men fortfarande relativt hög – om än sjunkande – täckningsgrad för kollektivavtal. Vi kan vidare observera att utvecklingen över tid i dessa länder delvis också skiljer sig åt. Samtliga länder har upplevt en nedgång i facklig anslutningsgrad de senaste decennierna (den största nedgången i USA kom dock betydligt tidigare). Kollektivavtalens täckningsgrad har dock förblivit hög – och snarast ökat något – i Sverige, medan täckningsgraden för kollektivavtal har minskat sedan 1980-talet i både Tyskland och USA. Samtidigt kan vi också observera att nedgången i facklig organisationsgrad är betydligt större i både Tyskland och USA jämfört med i Sverige. Både i Tyskland och USA uppgår nedgången i facklig organisationsgrad mellan åren 1980

Tabell 4.1 Förändring facklig organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige, Tyskland och USA 1980–2015

Procent och procentuell förändring

	Facklig organisationsgrad		Förändring	Kollektivavtalens täckningsgrad		Förändring
	1980	2015		1980	2015	
Sverige	78	67	-16 %	85	90	6 %
Tyskland	35	18	-51 %	78	57	-27 %
USA	22	11	-50 %	25	12	-52 %

Källa: Visser, 2016 (för 1980); OECD, 2018 (för 2015).

till 2015 till cirka 50 procent, medan nedgången i Sverige endast har varit 16 procent under samma tidsperiod. I viss mån beror denna stora skillnad i minskningen av organisationsgraden på att den jämförelsepunkt som används – 1980 – delvis maskerar den ganska stora nedgången i facklig organisationsgrad som har skett i Sverige sedan mitten på 1990-talet. Organisationsgraden i Sverige fortsatte stiga en del efter 1980 och var år 1995 uppe i 85 procent (Kjellberg 2010/2018). Nedgången i Sverige är dock betydligt mindre även om vi jämför med när organisationsgraden var som högst runt år 1995 (21 procent).

Vi kan vidare också observera att det finns vissa skillnader mellan dessa länder gällande den fackliga anslutningsgraden för olika kategorier på arbetsmarknaden. USA utmärker sig med en starkt divergerande anslutningsgrad mellan privat och offentlig sektor (se tabell 3.2). Anslutningsgraden är betydligt högre inom offentlig sektor (37 procent) jämfört med den privata (7 procent). Tyskland utmärker sig å andra sidan bland annat med en stark divergens mellan män och kvinnor, men också mellan olika sektorer. De så kallat starka sektorerna är offentlig sektor och tillverkningsindustri, även om minskningen har varit stor också inom dessa sektorer (Benassi & Dorigatti 2015). Den fackliga anslutningsgraden bland kvinnor i Tyskland var år 2012 14 procent medan den var 26 procent bland män (Eurofond 2015). Även om det finns en viss skillnad i anslutningsgrad mellan kvinnor och män också i Sverige

så är både könsskillnaden och skillnaden i anslutningsgrad mellan privat och offentlig sektor betydligt mindre jämfört med USA och Tyskland.

I samtliga länder är dock skillnaden i anslutningsgrad relativt stor för anställda med olika former av icke-standardiserade anställningar jämfört med de med standardiserade anställningar. I Sverige kunde vi tidigare se (tabell 3.2) att den skillnaden ökade drastiskt mellan år 2000 och 2010. Samtidigt kan vi observera att utbredning av olika former av icke-standardiserade anställningsformer också skiljer sig åt mellan länderna/regimerna. Sverige har en högre andel tidsbegränsade anställningar (drygt 14 procent år 2017) jämfört med såväl Tyskland (knappt 13 procent år 2017) som USA (10 procent år 2016). Å andra sidan har Tyskland en högre andel deltidsanställda (22 procent år 2017) än Sverige (18 procent 2017) och USA (17 procent år 2018).

Forskningen rörande utbredningen av icke-standardiserade anställningsformer visar att det i viss mån är svårt att finna tydliga mönster utifrån ett institutionellt perspektiv (det vill säga utifrån olika regimer) då det finns stora skillnader också inom regimer (se exempelvis Hipp m.fl. 2015). Detta är något som kunde observeras i tabell 3.3. Exempelvis har Sverige en betydligt högre andel tidsbegränsat anställda jämfört med Norge, trots att de tillhör samma regim. Nederländerna sticker också ut med ovanligt hög andel av såväl tidsbegränsade anställningar som deltidsanställningar. Trots skillnader inom regimer tycks institutionella faktorer ha viss betydelse. Hur lagar och förordningar kring visstidsanställningar ser ut är en faktor av betydelse, och så även regleringar kring uppsägningar av tillsvidareanställda. I länder där begränsningar för användandet av visstidsanställningar har minskat har också användandet av dessa anställningsformer ökat. Samtidigt är dessa anställningsformer också vanligare i länder med starkare anställningstrygghet för tillsvidareanställda. Vidare har även faktorer kopplade till välfärdens utbyggnad betydelse, framför allt barn- och äldreomsorg. I länder med en bättre utbyggd välfärd är deltidsanställningar mindre vanligt (Hipp m.fl. 2015). Dessa faktorer kan därmed i viss mån bidra till att förklara de skillnader vi ser mellan Sverige, Tyskland och USA, där Sverige – som har ett relativt högt anställningsskydd för tillsvidareanställda – har en högre andel visstidsanställda. Att Sverige, trots en relativt välutbyggd barn- och äldreomsorg, har en lika hög andel deltidsanställda som USA

talar dock i viss mån emot denna förklaring, vilket antyder att även andra faktorer är av relevans.

4.2 Det institutionella ramverkets betydelse

Hur kan vi då förstå att utvecklingen gällande både den fackliga organisationsgraden och täckningsgraden för kollektivavtal skiljer sig åt så mycket mellan dessa länder, samtidigt som vissa trender (minskad organisationsgrad och ökad divergens) liknar varandra?

Redan tidigt i dessa länders historia skilde sig dessa faktorer åt, även om skillnaden mellan framför allt Tyskland och Sverige tidigare var mindre än i dag. Det är därmed rimligt att anta att de skillnader vi ser i dag också delvis beror på den historiska utvecklingen av det institutionella ramverket – inklusive välfärdsstaten – i de skilda länderna/regimerna. Samtidigt har de institutionella ramverken också förändrats över tid, vilket delvis kan bidra till att förklara vissa av de likheter vi observerar i dag.

Som nämnts tidigare så har den svenska (och de nordiska) fackföreningsrörelsen varit mindre (politiskt och religiöst) splittrad historiskt jämfört med de flesta andra fackföreningsrörelser. Fokus har sedan tidigt varit att organisera brett – det vill säga inte enbart inom vissa yrken och mer privilegierade skikt – men samtidigt med utgångspunkt i likhet, genom principerna för industriförbund och klasssegmenterade fackförbund och centralorganisationer. Förhandlingsordningen har historiskt varit väldigt centraliserad i Sverige, även om en decentralisering och därmed också en ökad fragmentering i viss mån har skett. I Sverige har heller inte funnits formella hinder för att organisera individer med icke-standardiserade anställningar, och anslutningsgraden även bland dessa segment på arbetsmarknaden var länge hög. Den fackliga anslutningsgraden är också fortsatt hög i Sverige, även om den sjunker, framför allt bland de med icke-standardiserade anställningar. De organisatoriska principerna har vidare i stort bestått fram till i dag, även om en del sammanslagningar av fackförbund har förekommit både på arbetar- och tjänstemannasidan.

Även om den tyska fackföreningsrörelsen till en början var dominerad av en socialdemokratisk rörelse så bröts de banden tidigt, och det har alltid funnits – och finns än i dag – en fristående kristen del i rö-

relsen vilket har bidragit till splittring och fragmentering (Fulton 2015; Hyman 2001). Den tyska fackföreningsrörelsen har heller inte haft den organisatoriska uppdelningen efter klass som den svenska har, utan centralorganisationerna (där en enskild, DBG, dominerar) samlar såväl arbetare som tjänstemän. Principen för industriförbund var dock länge dominerande, men de senaste decennierna har denna princip övergivits. Det finns nu endast två förbund (IG Metall och Ver.di) inom den dominerande centralorganisationen DGB som organiserar anställda från en rad olika sektorer och branscher. Förhandlingssystemet har också blivit allt mer decentraliserat (och därmed fragmenterat) och normen är numera förhandlingar på företagsnivå (Benassi & Dorigatti 2015; Fulton 2015). Organiseringen har traditionellt också varit betydligt starkare inom industrin och den offentliga sektorn jämfört med andra segment på arbetsmarknaden. Framför allt inom industrin har fokus historiskt sett också varit på att organisera och skydda de med trygga (standardiserade) anställningar, och den ökade decentraliseringen har i viss mån bidragit till att förstärka dessa drag (Benassi & Dorigatti 2015). Den fackliga anslutningsgraden har minskat drastiskt i Tyskland sedan 1990-talet, och den är särskilt låg bland de med icke-standardiserade anställningar och i forna Östtyskland (Flechtner & Kutscher-Studenic 2015).

I USA har fackföreningsrörelsen alltid varit mycket fragmenterad (och decentraliserad), och den organisatoriska principen utgår mycket mer från enskilda företag än från branscher och/eller klasser jämfört med både Sverige och Tyskland (jämför Benassi & Dorigatti 2015; Hyman 2001). Fragmenteringen har i viss mån också varit geografisk, och framför allt i södra USA har organisationsgraden varit väldigt låg. Arbetsgivarnas motstånd har vidare varit (och är) betydligt starkare jämfört med både Tyskland och Sverige, och institutionella hinder – framför allt i form av krav på att arbetsgivaren erkänner fackföreningars rätt att etablera sig på arbetsplatser – för organisering har varit ytterligare en försvårande faktor. Den långa trenden av minskad facklig anslutningsgrad började dock brytas i någon mån på 1990-talet och 2000-talet i och med att nya principer för organisering ("The organizing model") fick genomslag i de flesta stora facken. Organiseringsmodellen går, kortfattat beskrivet, ut på ökat inflytande och ökad aktivitet bland medlemmarna gällande frågor och problem som uppstår på arbetsplatserna, och fokus har i denna

modell skiftat från konsensus till konflikt (Fletcher & Hurd 1998). I och med att denna modell fick genomslag har försök att inkludera tidigare marginaliserade grupper – som exempelvis icke-standardiserade anställda och migrantarbetare – i rörelsen blivit vanligare. Fortfarande är dock organisationsgraden betydligt lägre bland de med icke-standardiserade anställningar även i USA (se tabell 3.2).

De ovan nämnda faktorerna bidrar till att förklara varför organisationsgraden har varierat mellan dessa länder (och regimer) historiskt sett, och till de skillnader i organisationsgraden vi ser än i dag på ett generellt plan. Samtidigt har vi kunnat observera att det finns en divergens i facklig organisering mellan de med standardiserade anställningar och de med icke-standardiserade anställningar i alla dessa länder. Med andra ord tycks de med icke-standardiserade anställningar vara utsatta – och svåra att organisera – inom alla dessa skilda institutionella regimer. Frågan varför det är så uppstår därmed.

En potentiell förklaring till detta som lyfts fram i litteraturen är den ökade decentraliseringen som har skett både i Tyskland och (i något mindre grad) i Sverige, och vilken därmed är ett närmande till det decentraliserade systemet i USA. Antagandet är att decentralisering tenderar att bidra till ökad fragmentering mellan anställda genom att lojaliteter förflyttas från de breda lagren av anställda (och från principen om lika lön för lika arbete) till (ökat) fokus på enskilda företag/organisationer och främjandet av det enskilda företags överlevnad. Denna process antas bidra till splittring av arbetarkollektivet. Den ökade internationella konkurrensen och avregleringar som har bidragit till att visstidsanställningar och bemanningsanställningar har blivit allt vanligare antas vidare ha bidragit till ytterligare fragmentering mellan de som har trygga (standardiserade) anställningar och de som inte har det *inom* företag (och branscher). Detta genom att användandet av dessa anställningsformer skapar möjligheter för arbetsgivaren att pressa villkoren. Villkoren pressas inte bara för de som har otrygga anställningar utan även för de som har trygga anställningar, genom att maktbalansen mellan de anställda, facken och arbetsgivaren förändras till arbetsgivarens fördel (Baccaro & Howell 2011; Benassi & Dorigatti 2015; Doellgast & Greer 2007). Nedskärningar i den "fasta" personalstyrkan samtidigt som andelen visstidsanställda ökar är ett exempel på en strategi som

arbetsgivare kan använda – och allt oftare använder – för att öka fragmenteringen och sin makt i förhållande till den fasta personalen och facket. Decentraliseringsprocesserna är visserligen tydligare i Tyskland än i Sverige, men har som sagt delvis förekommit även här i form av ökat lokalt inflytande i samband med förhandlingar (framför allt på tjänstemannasidan).

Men framför allt har vi i Sverige (liksom i Tyskland) kunnat observera avregleringar gällande rätten att använda visstidsanställningar vilket är en bidragande orsak till att vi i Sverige i dag har en ovanligt hög nivå av visstidsanställningar jämfört med många andra länder. I både Sverige och Tyskland har vi även sett en utveckling mot minskad universalism för välfärdsstaten, bland annat i form av ökade inslag av privata sjukförsäkringar och försämrad tillgång till arbetslöshetsförsäkring (Flechtner & Kutscher-Studenic 2015; Kjellberg 201/2018). Även det bidrar till ökad fragmentering. Samtliga dessa förändringar – vilka bör karaktäriseras som institutionella förändringar – kan tänkas ha bidragit till den ökade divergens i facklig organisering som har observerats mellan de med standardiserade respektive icke-standardiserade anställningar i Tyskland och Sverige. I Tyskland har troligtvis decentraliseringsprocesserna haft större betydelse, medan de institutionella förändringarna kopplade till arbetslöshetsförsäkringen – framför allt de höjda medlemsavgifterna till a-kassorna som infördes 2007 – med högsta sannolikhet har haft störst betydelse för denna utveckling i Sverige. De höjda medlemsavgifterna slog hårdast mot de som var anslutna till LO-förbund (och a-kassor), vilket är de kategorier på arbetsmarknaden där deltidsanställningar och visstidsanställningar också är vanligast. Det är därför rimligt att anta att den ökade kostnaden som ett dubbelt medlemskap (i både fack och a-kassa) innebar gjorde att många av de med icke-standardiserade anställningar av ekonomiska skäl tvingades välja, och då valde medlemskap i a-kassan framför facket. Delvis på grund av sin utsatta position.

I USA har å andra sidan fragmenteringen, som nämnts, alltid varit stor. Vilket också historiskt – och i dag – har speglats i en stor divergens i facklig organisering mellan olika kategorier på arbetsmarknaden. Införandet av organiseringsmodellen innebär ett försök att bryta detta mönster genom ökad inkludering, men effekterna har ännu så länge varit små. Samtidigt har avregleringar gällande anställningsförhållan-

den skett även i USA, vilket har gjort att andelen icke-standardiserade arbeten har tilltagit även där. Det utbredda systemet med franchising-företag – där motståndet mot facklig verksamhet är stort och där facken har svårt att upprätthålla arbetsförhållanden och löner enligt avtal och lagar på grund av kryphål i regelverken – bidrar också till problem med representation för dessa grupper (Franco 2017).

4.3 Fackliga strategier för ökad inkludering

Huruvida facken aktivt kommer att försöka organisera de med icke-standardiserade anställningar beror enligt de flesta forskare på i vilken utsträckning dessa gruppers närvaro på arbetsmarknaden påverkar maktbalansen mellan fack och arbetsgivare. Detta påverkas i sin tur av hur stor andel av den totala arbetskraften (inom en bransch) som de utgör. Först vid den punkt då fragmenteringen blir så stor att facken förlorar makt i förhandlingarna med arbetsgivarna – och då arbetsgivarna använder denna fragmentering för att underminera villkoren också för de med trygga anställningar – kommer facken att ingå allianser med och försöka mobilisera de med icke-standardiserade anställningar (se Benassi & Dorigatti 2015 och Heery 2009).

Utgångspunkten för detta resonemang bygger dock i viss mån på att en fragmentering mellan insiders – de med standardiserade anställningar – och outsiders – de med icke-standardiserade anställningar – redan existerar inom den fackliga rörelsen. Som vi kunde se i stycket ovan är och har denna fragmentering dock (historiskt) varit starkare på vissa håll (USA, Tyskland) än andra (Sverige). De svenska facken har som nämnts heller inte motarbetat organiseringen av icke-standardiserade anställda i samma omfattning som de tyska och de amerikanska facken. Motståndet mot exempelvis bemanningsanställda tog däremot länge formen av exkludering i Tyskland, genom att facken som en del av sitt motstånd mot denna arbetsform vägrade representera och förhandla för bemanningsanställda (Benassi & Dorigatti 2015).

Liksom i Sverige har dock även de tyska facken på senare tid börjat försöka representera och organisera bemanningsanställda, och då främst inom industrin. Bemanningsanställda arbetar för betydligt lägre löner än de med tillsvidareanställningar i Tyskland (20–30 procent lägre), och de arbetar även med högre tempo. Som ett led i sin strategi att försö-

ka organisera och representera denna kategori har det tyska facket IG Metall dels (1) inlett förhandlingar om de bemanningsanställdas villkor direkt med bemanningsföretagen, och dels (2) försökt skapa opinion i offentligheten mot de dåliga förhållanden som denna kategori arbetar under. Vidare (3) har man också använt arbetsråden på arbetsplatserna som påtryckningsmedel för att få igenom lika villkor för alla anställda på ett företag (Benassi & Dorigatti 2015). IG Metall använder därmed numera liknande strategier som svenska fack när det gäller att organisera och representera bemanningsanställda. I viss mån har dock IG Metall varit mer framgångsrikt. Bland annat har de lyckats få igenom kollektivavtal som ger arbetsråden rätt att vara med och bestämma under vilka specifika omständigheter bemanningsanställda får användas. Kollektivavtalen begränsar även tiden som bemanningsanställda får användas innan de måste få en tillsvidareanställning (vilket inte regleras i lag) (Benassi & Dorigatti 2015).

I USA har istället försök att inkludera migrantarbetare i det fackliga kollektivet gjorts. Exempelvis genom att den största fackliga centralorganisationen, AFL-CIO, offentligt har gått ut och krävt amnesti för migrantarbetare och lagar som reglerar migrantarbeters rättigheter på arbetsplatserna (Chun 2009). I snabbmatsbranschen i USA – vilken i och med systemet med franchising är extra svårorganiserad – har strategierna istället, som nämnts tidigare, varit att försöka skapa offentlig opinion för höjda minimilöner och införandet av stärkta arbetsrättsliga lagar (Franco 2017). I USA finns således ett större fokus på att försöka förändra lagar och regleringar jämfört med Sverige och Tyskland, även om denna strategi används också i dessa länder.

5. De oorganiserade segmenten i Sverige

I DETTA STYCKE kommer jag på en mer detaljerad nivå redogöra för den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad bland olika kategorier på arbetsmarknaden i Sverige. Syftet med detta är att närmare kunna beskriva vilka de oorganiserade segmenten är och vilka arbetsförhållanden som råder inom dessa segment. Jag kommer dock börja med att på en mer detaljerad nivå än tidigare redogöra för omfattningen av olika typer av icke-standardiserade anställningar i Sverige.

5.1 Icke-standardiserade anställda i Sverige: hur många och vilka är de?

Som tidigare har konstaterats i rapporten är olika grupper på arbetsmarknaden olika utsatta för icke-standardiserade anställningar. I tabell 5.1 och tabell 5.2 nedan redovisas fördelningen av olika former av icke-standardiserade anställningsformer i Sverige år 2017, dels utifrån kön och härkomst och dels utifrån branscher. I tabell 5.1 ser vi framför allt två tydliga trender: andelen icke-standardiserade anställningar är generellt högre bland kvinnor och utrikes födda. Skillnaden är särskilt stor mellan män och kvinnor när det gäller deltidsanställningar bland tillsvidareanställd personal. Nästan var tredje tillsvidareanställd kvinna arbetar deltid medan mindre än var tionde man gör det. En stor andel består dessutom av ofrivillig deltid, där den anställde om möjligt hade velat arbeta fulltid (Larsson, 2017). Skillnaden mellan könen är betydligt mindre när det gäller tidsbegränsade anställningar, men även där är kvinnor överrepresenterade. Bland tidsbegränsat anställda är istället skillnaden mellan inrikes och utrikes födda markant. Medan endast drygt 12 procent av inrikes födda anställda har en tidsbegränsad anställning är andelen bland utrikes födda anställda drygt 22 procent. Vidare kan vi också observera att deltidsanställningar är betydligt vanligare bland tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda, vilket visar att denna kategori ofta är dubbelt utsatt. Bemanningsanställningar utgör dock fortsatt en relativt liten del av arbetsmarknaden,

Tabell 5.1 Icke-standardiserade anställningar utifrån kön och födelse land i Sverige 2017 Procent

	Alla	Män	Kvinnor
Tidsbegränsat anställda	14	13	16
Tidsbegränsat anställda på deltid	47	38	55
Tillsvidareanställda på deltid	18	8	29
Bemanningsanställda (SNI 78)	2	2	2
Tidsbegränsat anställda, utrikes födda	22	21	25
Tidsbegränsat anställda, inrikes födda	12	11	14

Källa: SCB/AKU, 2017.

och inga större skillnader mellan män och kvinnor kan observeras för denna grupp.

Även i tabell 5.2 framträder en del relativt tydliga mönster. Vi kan här observera att andelen icke-standardiserade anställningar är vanligare inom yrken/branscher som inte kräver högskoleutbildning och i yrken/branscher som är kvinnodominerade. Utrikes födda är generellt också överrepresenterade inom dessa yrken/branscher. Dessa yrkeskategorier karaktäriseras dessutom av att vara relativt lågavlönade. Vi vet vidare att tidsbegränsade anställningar också är betydligt vanligare bland unga i åldrarna 15–24 år (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). Såväl tidsbegränsade anställningar som deltidsanställningar är som vanligast inom kategorierna ”yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion” (exempelvis renhållningsarbetare och städare) och ”service, omsorg- och försäljningsarbete” (exempelvis undersköterskor, butiksbiträden, hotell- och restaurangpersonal och barnskötare).²³ Minst vanligt är det med deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar inom kategorierna ”chefsyrken”, ”yrken med krav på högskolekompetens eller liknande” (exempelvis data/

²³ Tidsbegränsade anställningar är även mycket vanligt bland kategorin Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. Denna kategori utgör dock en betydligt mindre del av arbetsmarknaden jämfört med ovan nämnda.

Tabell 5.2 Icke-standardiserade anställningar utifrån yrke/bransch i Sverige 2017

Procent

	Tidsbegränsat anställda			Tillsvidareanställda på deltid			Benämningsanställda		
	Alla	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor
	Chefsyrken	3	2	4	4	2	7	2	2
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	11	11	11	18	9	24	2	1	2
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	8	7	9	11	5	19	3	2	4
Yrken inom administration och kundtjänst	16	20	14	22	11	27	4	6	4
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	25	26	25	39	21	48	1	1	0
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	31	28	35	17	13	25
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9	8	19	4	3	21	2	2	..
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	13	13	15	6	5	13	3	3	5
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	33	34	31	39	24	51	5	7	3

Källa: SCB/AKU, 2017.

IT-tekniker och högskoleingenjörer) och "yrken inom byggverksamhet och tillverkning" (exempelvis byggnadsarbetare och svetsare). Deltidsanställningar är vidare även ovanligt inom kategorin "yrken inom maskinell tillverkning och transport" (exempelvis montörer och chaufförer). Utmärkande för de yrken och branscher där icke-standardiserade anställningar är ovanligast är därmed att de är mansdominerade och att de karaktäriseras av att vara relativt höglönade. Det mönster som framträder tyder därmed på en relativt tydlig segmentering på arbetsmarknaden, dels utifrån kön, härkomst och ålder men även utifrån klass. Vi kan även observera en segmentering *inom* klasstrukturen, beroende på kön och kvalifikationer.

5.2 Den fackliga organisationsgraden i Sverige – vilka är de oorganiserade segmenten?

Vi har tidigare kunnat se att den fackliga organisationsgraden fortfarande är hög på ett generellt plan i Sverige jämfört med de flesta andra västländerna. Vi har dock även kunnat observera att divergensen mellan olika grupper på arbetsmarknaden har ökat över tid (se tabell 3.2). I tabell 5.3 nedan presenteras mer detaljerade siffror över organisationsgraden i Sverige bland tidsbegränsat anställda respektive tillsvidareanställda. Där kan vi se ytterligare tecken på divergens i den fackliga organisationsgraden i Sverige. Vi kan observera att det finns en tydlig skillnad i organisationsgraden inom samtliga yrkeskategorier/branscher mellan de som har en tillsvidareanställning och de som har en tidsbegränsad anställning. Skillnaden är visserligen något mindre bland chefer och de som arbetar inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. För den senare kategorin är å andra sidan organisationsgraden utmärkande låg även bland de med tillsvidareanställningar. För samtliga andra yrkeskategorier ser vi att skillnaden i organisationsgrad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda ligger på cirka 20–32 procent, vilket får karaktäriseras som relativt stora skillnader. Ett annat tydligt mönster är att män – oavsett anställningsform – i högre utsträckning är oorganiserade jämfört med kvinnor – oavsett anställningsform – inom (nästan) samtliga yrkeskategorier. Vi kan vidare också se att organisationsgraden är betydligt lägre bland arbetare jämfört med bland tjänstemän. Organisationsgraden är särskilt låg bland så kallat okvalificerade arbetare (ka-

Tabell 5.3 Facklig organisering bland tidsbegränsade och tillsvidareanställda utifrån yrke/bransch i Sverige 2017

Procent

	Tidsbegränsat anställda			Tillsvidareanställda			Differens		
	Alla	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor	Alla	Män	Kvinnor
Alla yrken	44	43	46	72	69	76	-28	-26	-31
Chefsyrken	56	59	53	71	68	76	-16	-9	-24
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	58	54	60	79	72	83	-21	-18	-23
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	51	45	57	74	72	76	-23	-27	-19
Yrken inom administration och kundtjänst	44	38	50	72	70	73	-28	-32	-23
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	38	38	39	68	60	72	-30	-22	-33
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	42	44	39	51	53	48	-9	-9	-8
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	44	44	47	70	70	72	-26	-26	-25
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	48	47	55	68	66	78	-20	-20	-22
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	27	29	24	58	54	62	-32	-25	-37

Källa: SCB/AKU, 2017.

tegorin yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion), vilket är den kategori där även skillnaden i organisationsgrad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda är störst. Vi kunde tidigare se att denna kategori också är den där icke-standardiserade anställningar (både tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar) är vanligast.

Det mönster som framträder är därmed att de yrkeskategorier/branscher som är mest utsatta på arbetsmarknaden – i termer av utbredning av otrygga anställningar och dominans av lågavlönade yrken – också är de kategorier där den fackliga organisationsgraden är som lägst. Det är rimligtvis också där vi finner den största delen av de oorganiserade segmenten. De kategorier som används i denna analys gör det svårt att på ett detaljerat plan uttala sig om organisationsgraden inom specifika yrken och branscher. Därmed är det också svårt att på ett mer detaljerat plan peka ut de oorganiserade segmenten på arbetsmarknaden, då dessa rimligtvis utgör underkategorier till de som används här. Vi vet dock att organisationsgraden generellt är högre inom vissa yrkeskategorier än andra inom några av de grupperingar som används. Exempelvis vet vi att organisationsgraden är högre inom offentlig vård och omsorg än inom privat service (exempelvis handel och hotell- och restaurang) och privat vård. Det är därmed rimligt att anta att det finns en viss divergens också inom exempelvis kategorin service-, omsorgs-, och försäljningsarbete (se Palm 2017). Vi vet vidare att arbete inom gig-ekonomin – framför allt det mest utsatta arbetet inom denna sektor, och det arbete inom den sektorn där lönerna är som lägst – också är vanligast inom den kategori som redan i dag har lägst anslutningsgrad. Det vill säga bland okvalificerade arbetare inom service och transport (Huws & Joyce 2016).

5.3 Kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige

Kollektivavtalens täckningsgrad är, som nämnts, väldigt hög i Sverige sett ur ett internationellt perspektiv. Inom offentlig sektor omfattas samtliga anställda av kollektivavtal, medan siffran inom privat sektor var 83 procent år 2016. Totalt omfattades knappt 89 procent av alla anställda av kollektivavtal år 2016 (Kjellberg 2010/2018, s. 34).

De segment som oftast inte omfattas av kollektivavtal är anställda i små företag. Bland företag med 1–4 anställda – vilka utgör 76 procent av samtliga privata företag – hade endast var tredje kollektivavtal år

2015. Så fort antalet anställda stiger så ökar också andelen företag med kollektivavtal ganska drastiskt. Bland företag med 5–19 anställda hade istället 68 procent kollektivavtal och bland företag med 20–49 anställda hade cirka 85 procent kollektivavtal år 2015 (Kjellberg 2010/2018, s. 42).²⁴ Det är därmed väldigt tydligt att de oorganiserade segmenten huvudsakligen återfinns bland anställda i väldigt små företag.

Det återfinns även relativt stora skillnader mellan branscher, och i viss mån också över tid inom branscher. Medan 67 procent av företagen med 1–49 anställda inom industrin och 58 procent inom byggbranschen hade kollektivavtal år 2010 var samma siffra 52 respektive 53,5 procent år 2015. Samtidigt hade endast 38 procent av företagen med 1–49 anställda inom tjänstenäringarna kollektivavtal år 2010, och siffran för denna näring var år 2015 34 procent (Kjellberg 2010/2018, s. 44).

Samtidigt skiljer det sig också stort mellan olika delar av tjänstenäringen. Inom transport och hotell- och restaurangbranschen är kollektivavtalens täckningsgrad som högst (64 respektive 61 procent år 2010 och 56 respektive 66 procent år 2015), medan den är som allra lägst bland exempelvis datakonsulter, städfirmor, fastighetsbolag, konsultbyråer, finansverksamhet, callcenter och reklambyråer. Där hade endast 22 procent kollektivavtal år 2010 och år 2015 (Kjellberg 2010/2018, s. 44).²⁵

Även regionala skillnader återfinns. Statistik visar att andelen småföretag (1–49 anställda) med kollektivavtal är betydligt lägre i samtliga branscher i Stockholms län jämfört med riket i övrigt. Totalt omfattades 24 procent av samtliga småföretag i Stockholms län av kollektivavtal år 2010 jämfört med 42 procent i riket i sin helhet. År 2015 var motsvarande siffra istället 23 procent för Stockholm (Kjellberg 2010/2018, s. 45–46).²⁶

Vidare finns det även skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Bland arbetare i privat sektor omfattades 98 procent av kollektivavtal – inklusive hängavtal – medan siffran bland tjänstemän var 74 procent år 2016. Ser vi istället till riksavtal var siffran bland arbetare 87 procent och tjänstemän 73 procent. För arbetare har vi därmed kunnat se en ök-

24 Sammantaget var det år 2010 115 000 företag som inte hade kollektivavtal, och av dem hade 99 000 1–4 anställda (Kjellberg 2010/2016, s. 26).

25 Inom handeln var siffran 48 procent och inom privat vård och utbildning cirka 40 procent år 2010 och 45 respektive 40,5 procent år 2015 (Kjellberg 2010/2018, s. 44).

26 Dessa siffror bygger på en urvalsundersökning gjord av Företagarna och siffrorna är något osäkra på grund av relativt låg svarsfrekvens.

ning i andelen som omfattas av kollektivavtal sedan 2011 medan andelen bland tjänstemän har minskat under samma tid (Kjellberg 2010/2018, s. 49). Viktigt att påpeka är dock att dessa siffror är något osäkra. Dels räknas inte utstationerade arbetare in (vilka är cirka 18 000 bland arbetare, varav cirka 15 000 inom bygg) och dels är klassificeringen arbetare och tjänstemän något osäker i denna mätning. Samtidigt räknas inte heller utländska arbetare in. Alternativa siffror, vilka justerar för ovan nämnda faktorer, visar istället att 95 procent av arbetarna och 76 procent av tjänstemännen i privat sektor omfattas av kollektivavtal (Kjellberg 2010/2018, s. 49–50).

Inom gig-ekonomin är täckningsgraden för kollektivavtal fortfarande nästintill obefintlig. Detta beror huvudsakligen på att de som arbetar för olika plattformsföretag *av företagen* oftast inte betraktas som anställda utan som egenanställda och därmed inte per definition omfattas av rätten till kollektivavtal. Undantag finns dock. Exempelvis rekryteringsföretaget Gigster, som anställer de som utför uppdrag för deras räkning. De anställda har där också kollektivavtal. Fackförbundet Unionen (bland andra) organiserar också, som nämnts, egenanställda och har försökt att få tillstånd kollektivavtal med så kallade egenanställningsföretag (nu senast företaget Frilans Finans) (Markusson 2018). De vanligaste branscherna för dessa anställda är olika typer av privata tjänster i andras hem (städning, snickerijobb), leveransjobb och taxi samt IT-jobb online (Huws & Joyce 2016).

6. Sammanfattning och diskussion

6.1 Arbetsmarknadens förändring

Avsikten med denna rapport har varit att kartlägga och redogöra för framväxten av oorganiserade och svagt organiserade segment på arbetsmarknaden i Sverige och västvärlden. Som en del i detta har ingått att försöka beskriva och diskutera orsakerna till framväxten av nya lösliga arbetsförhållanden kopplade till digitalisering (med fokus på gig-ekonomi), samt betydelsen av dessa segments framväxt för den minskade organisationsgraden och för framväxten av oorganiserade segment på arbetsmarknaden. Det generella mönster som framträder i rapporten är att arbetsmarknaderna i västvärlden – Sverige inkluderat – har blivit allt mer segmenterade. Detta är bland annat en följd av att anställningsförhållanden har blivit mer lösliga och icke-standardiserade anställningsformer såsom olika former av visstidsanställningar (inklusive egenanställningar) och deltidsanställningar har ökat i omfattning. Samtidigt har vi kunnat observera att de som tillhör dessa segment i betydligt mindre omfattning än de mer stabila segmenten på arbetsmarknaden är facklig organiserade, och att de i viss mån också i lägre utsträckning omfattas av kollektivavtal. Denna trend är generell för samtliga västländer, även om det finns (ibland relativt stora) skillnader också mellan länder (och regimer).

Orsakerna till framväxten av dessa mer lösliga former på arbetsmarknaden är flera. Den tekniska utvecklingen (IT, mekanisering) har bidragit till och möjliggjort för att arbetslivet delvis organiseras på ett annat sätt. Flexibilitet har blivit allt viktigare och risker (både ekonomiska risker och säkerhets- och arbetsmiljörisker) har förflyttats från arbetsgivare till arbetstagare i allt högre utsträckning. Detta är inte minst markant inom gig-ekonomin, men också de mer flexibla segmenten inom den reguljära ekonomin. Användandet av (falska) egenanställningar är utbrett inom dessa segment, och arbetet karaktäriseras av att vara extremt tillfälligt till sin natur samtidigt som löner och tillgången till trygghetssystem ofta är låga (De Stefano 2015).

Denna förändring på arbetsmarknaden är dock inte enbart framdri-

ven av den tekniska utvecklingen, utan har också politiska orsaker samt påverkas av (och påverkar i sin tur) maktbalansen på arbetsmarknaden. Många forskare talar om en form av återgång till de förhållanden som var rådande innan den så kallade organiserade kapitalismens genomslag, då anställningsförhållanden var mer instabila och då de sociala trygghetssystemen generellt var outvecklade. De senaste decennierna har vi kunnat observera avregleringar gällande anställningstrygghet och användandet av flexibla anställningar på många håll i västvärlden samtidigt som trygghetssystemen och välfärden (i olika grad) monterats ned. Detta har bidragit till att förhållandena allt mer börjar likna de som rådde innan stabila anställningsförhållanden blev norm och trygghetssystemen byggdes ut (Gumbrell-McCormick & Hyman 2017). Det faktum att ekonomin har blivit allt mer globaliserad bidrar också till denna utveckling. Det gör att det är svårare för facken att mobilisera effektivt motstånd på nationellt plan i och med att möjligheterna att flytta verksamheter har ökat. Även om de trender som här beskrivs delvis skiljer sig åt mellan länder (och arbetsmarknadsregimer) kan vi konstatera att de är mer eller mindre framträdande i alla länder i väst (Baccari & Howell 2011).

6.2 Den ökade segmenteringen och dess effekter

Vi har i rapporten också kunnat observera att de som har icke-standardiserade anställningar på ett generellt plan är mer utsatta på arbetsmarknaden och i samhället i stort jämfört med de som har standardiserade anställningar. Den ekonomiska utsattheten är högre dels för att dessa segment ofta inte arbetar heltid och dels för att de har svårare att bli inkluderade i och få tillgång till samhällenas trygghetssystem, såsom arbetslöshetsersättning. Detta gäller framför allt individer som har flexibla anställningar och de som arbetar inom gig-ekonomin, vilka i egenskap av (falska) egenanställda oftare än andra kategorier riskerar att hamna utanför trygghetssystemen. De som arbetar inom gig-ekonomin är dessutom ofta extra utsatta då de generellt även har sämre löner och arbetsförhållanden än övriga anställda på arbetsmarknaden (Huws & Joyce 2016; Minter 2017).²⁷

Arbetsförhållandena är dock generellt sämre för de flesta med icke-standardiserade anställningar. Den mer osäkra position de befinner sig

²⁷ I många länder är dock även arbetsförhållanden och löner sämre för flera kategorier med icke-standardiserade anställningar, och inte endast för de som arbetar inom gig-ekonomin.

i gör att individer med dessa typer av anställningar ofta har mindre inflytande över sin arbetssituation. Samtidigt har de generellt även sämre tillgång till olika former av stödfunktioner som god kontakt med arbetskamrater och chefer, och det stöd som facklig organisering ger. Forskningen visar även att flexibla anställningsformer – vilka är de som ökar mest – sällan leder till etablering (i bemärkelsen att det leder till tillsvidareanställningar) utan att individer istället tenderar att fastna i osäkra och otrygga anställningar (Berglund m.fl. 2017; Hipp m.fl. 2015). Då dessa anställningsformer dessutom är betydligt vanligare bland vissa grupper än andra – framför allt kvinnor, unga, lågutbildade, lågavlönade och utrikes födda – finns det en överhängande risk att utbredningen av dessa anställningsförhållanden leder till ökad ojämlikhet mellan grupper. Det faktum att många av de grupper som hamnar (och eventuellt fastnar) i dessa segment ofta redan tillhör de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden tenderar att förstärka denna risk.

Det faktum att dessa segment även är de som generellt sett har lägst facklig organisering, och i vissa fall också lägst kollektivavtalsäckning, riskerar att ytterligare förstärka denna segmentering. Vi har i denna rapport kunnat observera att det finns en tydlig divergens gällande facklig organisering mellan de med standardiserade och de med icke-standardiserade anställningar i (i princip) samtliga länder i väst, inklusive Sverige. Trots att den fackliga organisationsgraden generellt skiljer sig ganska stort mellan olika typer av arbetsmarknadsregimer i väst (och därmed beroende av de institutionella förhållanden som facket verkar – och har växt fram – inom) så är denna trend tydlig inom alla institutionella ramverk.

Orsakerna till detta gap i organisering skiljer sig dock delvis åt mellan länder. Avregleringar kring användandet av flexibla anställningar kan förklara att dessa segment växer sig större i de flesta länder. Men det förklarar i sig inte varför dessa segment är fackligt organiserade i allt lägre utsträckning. Vi har däremot kunnat observera att en ökad fragmentering och decentralisering av fackföreningsrörelsen har bidragit till ökade gap i organisering på vissa håll, medan de institutionella förändringarna kopplade till arbetslöshetsförsäkringen troligtvis har haft störst betydelse i det svenska fallet. En bidragande orsak till detta gap är dock även att individer med osäkra och otrygga anställningar generellt

är svårare att organisera. Då dessa individer har en lägre anknytning till arbetsmarknaden och till specifika arbetsplatser är det ofta mer kostsamt att organisera dem. Samtidigt är det också svårare för dessa individer att uppleva den kollektiva samhörighet och identitet som främjar kollektiv mobilisering. I de fall där fackföreningarna dessutom gör en tydlig åtskillnad mellan "insiders" (de med standardiserade anställningar) och "outsiders" (de med icke-standardiserade anställningar) riskerar dessutom splittringen mellan olika grupper på arbetsmarknaden att förstärkas. Av vikt är därför att fackföreningarna aktivt försöker organisera dessa grupper. Viktigt är också att facken aktivt försöker förbättra de villkor dessa grupper har på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Att arbeta för att minimera dessa gruppers omfattning – vilket har varit vanliga strategier från fackföreningar historiskt sett – står inte i motsättning till att kämpa för bättre villkor för dessa grupper här och nu. Om organisationsgraden bland dessa grupper ska kunna öka är det viktigt att de upplever att facken representerar även dem och deras intressen.

6.3 Utvecklingen i Sverige

Sverige har – sett ur ett internationellt perspektiv – alltjämt en hög facklig organisationsgrad, och täckningsgraden för kollektivavtal är också väldigt hög. Trots att icke-standardiserade anställningar är relativt utbredda i Sverige är segmenteringen avseende facklig organisering därmed på ett generellt plan mindre jämfört med i många andra länder. Dock ser vi en negativ trend i och med att den fackliga organisationsgraden sjunker. Inte minst i och med att den sjunker som mest – och är som lägst – bland de segment på arbetsmarknaden som är mest utsatta. Principen att försöka organisera brett har varit ett framgångsrecept i Sverige historiskt sett, men den utveckling vi nu ser riskerar att underminera denna modell. Blir den fackliga organisationsgraden allt för låg inom specifika segment riskerar den att raderas ännu mer eftersom det blir svårare att organisera ju färre som är organiserade. Dels då normer kring organisering förändras och dels på grund av rent praktiska svårigheter att nå ut till de oorganiserade individerna. Det är därför viktigt för framför allt LO-facken – vilka är de som har upplevt den största minskningen och i viss mån också den största divergensen i facklig organisering mellan olika grupper – att försöka bryta denna trend.

Frågan är dock hur man når de grupper som i lägre utsträckning är organiserade. Tidigare i rapporten har skilda försök i andra länder att organisera just dessa kategorier diskuterats. Bland annat lyftes det fram hur fackförbund i Italien och Frankrike har provat nya former för organisering av svårorganiserade segment. Exempelvis har det i Italien startats territoriella fack istället för industrifack, där anställda organiseras utifrån geografiska områden istället för utifrån yrke/bransch. Avsikten med detta har varit att underlätta kontinuerlig organisering för de som ofta byter arbetsplats och bransch. I Frankrike har man istället försökt underlätta facklig aktivitet genom att starta klubbar som överskrider arbetsplatsgränserna. Då facklig aktivitet är en faktor som har stor betydelse för förmågan att mobilisera fler medlemmar – och för att få medlemmarna att känna starkare samhörighet med facket – är framför allt frågan hur detta ska kunna underlättas viktigt. Inte minst då den fackliga aktiviteten (och antalet fackklubbar) har sjunkit i Sverige (Kjellberg 2010/2018). Att se över möjligheterna för att finna nya former för att kunna aktivera medlemmar på små arbetsplatser och på arbetsplatser och inom branscher där organisationsgraden är väldigt låg är därmed en faktor av vikt. Möjligen skulle Byggnads kretsar, där medlemmar organiseras utifrån bostadsort istället för arbetsplats, kunna vara ett koncept att inspireras av för att få till ökad aktivitet, framför allt bland de som arbetar på mycket så arbetsplatser.

En annan faktor av betydelse är hur facken förhåller sig till egenanställda. Denna form av sysselsättning är, som nämnts, den dominerande inom gig-ekonomin. Den förekommer dock även i viss omfattning inom andra segment, exempelvis bland migrantarbetare inom byggbranschen och inom journalistbranschen (Thörnquist 2011). I dagsläget omfattas de flesta egenanställda inte av kollektivavtal, och även om det inte föreligger några formella hinder för egenanställda att bli medlemmar i en fackförening så är det – av liknande orsaker som nämndes ovan gällande de med icke-standardiserade anställningar – svårt att organisera dessa grupper.

De egenanställdas arbete är ofta extremt prekärt, med låga löner och dåliga villkor. Ofta är det också väldigt isolerat i förhållande till arbetskamrater och dyligt. Genom att facken mer aktivt försöker arbeta för att förbättra och reglera villkoren för egenanställda kan man dock göra sig

mer relevanta för denna grupp. Detta kan exempelvis göras genom att försöka få igenom tydligare regleringar kring rätt till a-kassa för denna kategori och genom kampanjer som synliggör de villkor de arbetar under. I tidigare skeden i arbetarrörelsens historia har man framgångsrikt organiserat egenanställda inom branscher där dessa då var vanligt förekommande (Thörnquist 2011), varför aktiva försök att göra detta igen borde ligga i fackens intresse.

De som arbetar inom gig-ekonomin har i och med sin extremt isolerade och utsatta position ett stort behov av att på ett organisatoriskt plan föras samman med individer i en liknande situation, för att på så vis kunna föra en kollektiv kamp för sina rättigheter. Av vikt är också att försöka bestrida dessa arbetares status som egenanställda. Även om de företag som använder dessa arbetare ofta behandlar och betraktar dem som egenanställda är det inte ovanligt att de de facto kan betraktas som arbetstagare, till följd av beroendeförhållanden mellan företaget och de som tar uppdrag från företaget ifråga. Detta är viktigt inte minst för att de på så vis kan inkluderas i och få tillgång till de trygghetssystem som en anställningsstatus ger upphov till (exempelvis a-kassa, pension, sjuklön, betald semester och kollektivavtal). I viss mån har svenska fack också, som nämnts, engagerat sig för de som arbetar inom gig-ekonomin. Exempelvis genom kampanjer mot de dåliga löner och villkor som dessa har (se exempelvis Transport 2018). Unionen har också försökt teckna kollektivavtal med egenanställningsföretag och har på så vis också bestridit egenanställningsstatusen. Unionen, liksom exempelvis journalistförbundet, organiserar även egenanställda i dagsläget. Att fortsätta med detta arbete är av stor vikt för att undvika att stora oorganiserade segment växer fram. Möjligen finns här lärdomar att dra från det danska facket F3 som nyligen tecknade kollektivavtal med ett plattformsföretag, och genom detta till viss del lyckades bestrida statusen som egenanställda. Av vikt är även att liksom exempelvis det brittiska facket IWGB (Independent Workers Union of Great Britain) organisera även de mest utsatta segmenten inom gig-ekonomin och därmed ta strid för bättre villkor tillsammans med dem.

7. Referenslista

- Ahlberg, K. (2018). Kommer plattformsföretagen kunna passa in i den nordiska modellen? *Arbetsliv i Norden*, 2018-06-22. <http://www.arbetslivinorden.org/artikler/insikt-og-analyse/innsikt-og-analyse-2018/article.2018-06-18.5694761135>, nerladdad 2018-08-28.
- Alfonsson, J. (2015). Permanent nykomling. Om behovsanställdas villkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(3), 7–22.
- Aronsson, G. och Gustafsson, K. (1999). Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5(3)189–206.
- Baccaro, L. och Howell, C. (2011). A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics and Society*, 39(4), 521–563.
- Beck, U. (2000). *Risksamhället: på väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Diadalos.
- Benassi, C. och Dorigatti, L. (2015). Straight to the Core – Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 533–555.
- Benassi, C., och Vlandas, T. (2016). Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology. *European Journal of Industrial Relations*, 22(1).
- Bengtsson, E. (2013). Den ekonomiska globaliseringens dubbla rörelse. I Lindberg, I. och Neergaard, A. (red). *Bortom Horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid*. Stockholm: Premiss förlag.
- Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. och Alfonsson, J. (2017). Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2), 27–48.
- Berton F., Devicienti F., Pacelli L. (2011): 'Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer – employee'. *International journal of manpower*, 32(8): 879–899.
- Biegert, T. (2017). Labor market institutions, the insider/outsider divide

- and social inequalities in employment in affluent countries. *Socio-Economic Review*, doi: 10.1093/ser/mwx025
- Blomquist, L. (2015). Taxiförare agerar mot Uber. *Transportarbetaren*, 2015-08-10. <http://www.transportarbetaren.se/taxiforare-agerar-mot-uber/70/>, nerladdad 2018-05-29.
- Booth, A. L. (1995). *The economics of the trade union*. Cambridge University Press.
- Booth, A. L. (1985). The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1), 253–261. <https://www.theguardian.com/technology/2016/nov/22/uber-drivers-go-slow-protest-central-london-minimum-wage-guarantee>, nerladdad 2018-05-30.
- Booth, R. (2016). Uber drivers stage go-slow protest though central London. *The Guardian*, 2016-11-22.
- Bryson, A., Ebbinghaus, B. och Visser, J. (2011). Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97–105.
- Bryson, A. och Gomez, R. (2005). Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 67–92.
- Checchi, D. och Visser, J. (2009). Inequality and the labour market: Unions. I W.Salverda, B.Nolan och T.Smeeding, (red) *Oxford Handbook of Economic Inequality*. Oxford University Press.
- Chun, J. J. (2009). Organizing at the margins: The symbolic politics of labor in South Korea and the United States.
- Dekker, F. och van der Veen, R. (2017). Modern working life: A blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets? *Economic and Industrial Democracy*, 38(2).
- De Stefano, V. (2015). The rise of the "just-in-time workforce": On demand work, crowdwork and labour market protection in the "gig-economy". Geneva: International Labour Organisation. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.
- Doellgast, V. och Greer, I. (2007). Vertical Disintegration and the Disorganisation of German Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 55–76.

- Durazzi, N. (2017). Inclusive unions in a dualised labour market? The challenge of organising labour market policy and social protection for labour market outsiders. *Social Policy & Administration*, 51(2), 265–285.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C. och Koos, S. (2011). Social Capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 107–124.
- Eliasson, A. (2016). Tårgas mot protesterande taxichaufförer I Paris. *SVT Nyheter Utrikes*, 2016-12-02. <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/fransk-storstrejk-paverkar-flyget>, nerladdad 2018-05-29.
- Eurofond 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurowork/articles/industrial-relations/germany-revival-of-german-trade-unions> (hämtad 2018-05-29).
- Farrel, D. & Gregg, F. (2016). Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility. <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/report-paychecks-paydays-and-theonline-platform-economy.htm>.
- Finkin, M. (2016). Beclouded work in historical perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3), 578–603.
- Franco, L.A. (2017). Organizing the Precariat: The Fight to Build and Sustain Fast Food Worker Power. *Critical Sociology*, 1–15.
- Fitzenberger, B., Kohn, K. och Wang, Q. (2011). The erosion of union membership in Germany. Determinants, densities, decompositions. *Journal of Population Economics*, 24, 141–165.
- Fulton, L. (2015). Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Tillgänglig här: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- Gebel, M. och Giesecke, J. (2011). Labor Market Flexibility and Inequality: The Changing Skill-Based Temporary Employment and Unemployment Risks in Europe. *Social Forces*, 90(1), 17–39.
- M. Graham, V. Lehdonvirta, A. Wood, H. Barnard, I. Hjorth, & D.P. Simon. The Risks and Rewards of Online Gig Work at the Global Margins. *University of Oxford*, 2017.
- Green, A. och Livanos, I. (2017). Involuntary non-standard employment in Europe. *European Urban and Regional Studies*, 24(2), 175–192.
- Green, F. (1992). Recent trends in British trade union density: How much of a compositional effect? *British Journal of Industrial Relations*, 30, 445–458.

- Greer, I., Ciupijus, Z. och Lillie, N. (2013). The European Migrant Workers Union and the barriers to transnational citizenship. *European Journal of Industrial Relations*, 19(1), 5–20.
- Gumbrell-McCormick, R. och Hyman, R. (2017). *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 538–561.
- Gumbrell-McCormick, R. och Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), 293–310.
- Hall, P. A. och Soskice, D. W. (red). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (Vol. 8, No. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Heery, E. (2009). Trade unions and contingent labour: scale and method. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, 429–442.
- Hipp, L., Bernhardt, J. och Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13(2), 351–377.
- Hoffmann, J. och Hoffmann, R. (2009) Prospects for European industrial relations and trade unions in the midst of modernisation, Europeanisation and globalisation, *Transfer*, 15(3–4), 389–417.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade Unions: Between Market, Class, and Society*. London: Sage.
- Hollister, M. (2011). Employment Stability in the U.S. Labor Market: Rhetoric versus Reality. *Annual Review of Sociology*, 37, 305–324.
- Huws, U., S. Joyce och N.H. Spencer (2016), Crowd Work in Europe. Preliminary Results From a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands.
<http://www.fepseurope.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf> (nedladdad 2018-03-27).
- Håkansson, K. (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU: Rapport 2001: 1.
- IWGB, <https://iwgb.org.uk/about/> nerladdad 2018-05-29.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Kjellberg, A. (2010/2018). Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. *Studies in*

- Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, *Research Reports 2010:1* (uppdaterad 2018-03-01). Lund: Lund University, Department of Sociology.
- Kjellberg, A. (2013). Kan facketts försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld. I Lindberg, I. och Neergaard, A. (red). *Bortom Horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid*. Stockholm: Premiss förlag.
- Kjellberg, A. (2011). The decline in Swedish union density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 67–93.
- Kjellberg, A. (2001). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv.
- Korpi, W. (1985). *Handling, resurser och makt: om kausala och finala förklaringsmodeller i maktanalys*. Stockholm: Institutet för social forskning.
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2018). Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. Online at <https://mpr.aub.uni-muenchen.de/86627/> MPRA Paper No. 86627, posted 12 May 2018 06:48 UTC.
- Larsson, M. (2017). Anställningsformer och arbetstider 2017. Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidanställda efter klass och kön år 1990–2016. Stockholm: LO.
- Leighton, P. (2016). Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber. *Journal of Management & Organization*, 22(6), 859–874.
- Lewis, R. (2017). 'We're getting our roads back.' London's black cab drivers hail Uber ban. *Time*, 2017-09-22. <http://time.com/4952990/uber-london-ban-ruling-black-cab/>, nerladdad 2018-06-03.
- Lindberg, I. och Neergaard, A. (2013). Inledning. I Lindberg, I. och A. Neergaard (red.) *Bortom Horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid*, s. 13–37. Stockholm: Premiss förlag.
- Lindvall, P. (2017). Protester sätter press på gigeconomins plattformar. *Arbetsvärlden*, 2017-11-08. <https://www.arbetsvarlden.se/protester-satter-press-pa-gigeconomins-plattformar/>, nerladdad 2018-05-29.
- Luce, S. (2017). Living wages: a US perspective. *Employee Relations*, 39(6), 863–874.
- Machin, S. (2000). Union decline in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 631–645.

- Markusson, S. (2018). Unionen: Frilans Finans har inte velat ta tillräckligt ansvar. *Arbetsvärlden*, 2018-07-04. <https://www.arbetsvarlden.se/unionen-frilans-finans-har-inte-velat-ta-tillrackligt-ansvar/>, nedladdad 2018-08-06.
- McAdam, D. (1988). Micromobilization contexts and recruitment to activism. *International Social Movement Research*, 1, 125–154.
- Minter, K. (2017). Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438–454.
- Mooi-Reci, I. och Dekker, R. (2015): 'Fixed term contracts: Short-term blessings or long-term scars? Empirical findings from the Netherlands 1980–2000'. *British Journal of Industrial Relations*, 2015(1): 112–135.
- Marino, S. (2012). Trade union inclusion of migrant and ethnic minority workers: Comparing Italy and the Netherlands. *European journal of industrial relations*, 18(1), 5–20.
- Ochel, W. (2001). Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s. CESifo Forum Winter 2001, 62–65.
- Olofsdotter, G (2008): *Flexibilitetens främlingar: Om anställda i bemaningsföretag*. Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Olson, M. (1971). *The logic of collective action: public goods and the theory of goods*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Palm, J. (2017). *There is power in a union. Trade union organization, union membership and union activity in Sweden*. Stockholm: Sociologiska institutionen.
- Pontusson, J. (2013). Unionization, inequality and redistribution. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 797–825.
- Pulignano, V. och Doerflinger, N. (2013). A head with two tales: trade unions' influence on temporary agency work in Belgian and German workplaces. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4149–4164.
- Reichelts M. (2015): 'Career Progression from Temporary Employment: How Bridge and Trap Functions Differ by Task Complexity'. *European Sociological Review*, 2015: 1–15.
- Rueda, D. (2005). Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties. *The American Political Science Review*, 99(1), 61–74.

- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 255–272.
- Schnabel, C. och Wagner, J. (2007). The persistent decline in unionization in Western and Eastern Germany, 1980–2004.: What can we learn from a decomposition analysis? *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 14, 118–132.
- Stewart, A. och Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
- Streeck, W. och Hassel, A. (2003). Trade unions as political actors. I J. T. Addison och C. Schnabel. (red). *International Handbook of Trade Unions*, s. 335–365. Cheltenham: Edward Elgar.
- Thörnquist, A. (2011). False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem. I
- Thörnquist, A. och Å-K. Engstrand (Red). *Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*, s. 101–130. Bryssel: Peter Lang.
- Tilly, C. (1978). *From Mobilization to Revolution*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Transport. (2018). <https://www.transport.se/paverka/matbudforetagensom-utnyttjar-arbetare/>, nerladdad 2018-06-12.
- Van Rie, T., Marx, I., och Horemans, J. (2011). Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 125–139.
- Visser, J. (2016). ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. <http://uva-aias.net/en/ictwss>.
- Visser, J. (2009). The quality of industrial relations in the Lisbon strategy. I J. Visser (Ed.), *Industrial relations in Europe 2008* (s. 45–72). (Employment & social affairs. Industrial relations & industrial change). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. DOI: 10.2767/54876.
- Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations* 40(3), 403–430.

- Waddington, J. och Whiston, C. (1997). Why do people join unions in a period of membership decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 515–546.
- Waddington, J. (2015). Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 205–221.
- Western, B. (1997). *Between Class and market: postwar unionization in the capitalist democracies*. Princeton, N J.: Princeton University Press.
- Wolf, P. (2018). *Uber drivers are employees for unemployment insurance purposes, NY UI appeal board finds*. www.employmentlawdaily.com nedladdad 2018-08-06.

Rapporter i serien

1. Vad betyder arbetsinkomsterna för ojämlikheten?
ISBN 978-91-566-3326-3
2. Jämlikhet och tillväxt
ISBN 978-91-566-3327-0
3. Program för en jämlik skola
ISBN 978-91-566-3328-7
4. Högerpopulismen och jämlikheten
ISBN 978-91-566-3329-4
5. Ojämlikhetens geografi
ISBN 978-91-566-3330-0
6. Facklig organisering och ekonomisk jämlikhet
ISBN 978-91-566-3331-7
7. Sverigedemokraterna i den svenska geografin
ISBN 978-91-566-3332-4
8. Har vi råd att bo här?
ISBN 978-91-566-3333-1
9. Ojämlikhet och radikala högerpartier
ISBN 978-91-566-3334-8
10. Ojämlik hälsa
ISBN 978-91-566-3335-5



Denna rapport beskriver orsaker till framväxten av oorganiserade och svagt organiserade segment på arbetsmarknaden. Betydelsen av nya lösliga anställningsförhållanden kopplade till digitalisering, med fokus på gig-ekonomin, analyseras och diskuteras i relation till kollektivavtalstäckningen och den minskade och allt mer fragmentiserade fackliga organisationsgraden. Fokus ligger på förändringar i Sverige, men ett fördjupande perspektiv ges också genom en jämförelse mellan Sverige, Tyskland och USA. Detta syftar till att närma sig frågan om vad olika institutionella ramverk betyder för framväxten av svagt organiserade och oorganiserade arbetsmarknadssegment. Rapporten använder sig både av teoretiska förklaringsmodeller och en litteraturöversikt för att närma sig frågan om gig-ekonomin och den fackliga anslutningen. Rapporten belyser även om "nygamla" organiseringsstrategier skulle kunna användas för att söka vända den nedåtgående trenden vad gäller facklig organisering samt lyfter fram konkreta exempel på hur fackföreningar har jobbat med organisering bland arbetare inom gig-ekonomin på senare tid.

Rapporten är skriven av Johanna Palm, doktor i sociologi vid Stockholms universitet.

Oktober 2018

ISBN 978-91-566-3336-2

www.lo.se

