

# Vi cyklar runt världen

En studie av aktivism och förändring inom svenska plattformssektorn

Namn: Jacob Borell

Avdelning: Avdelningen för Socialantropologi

Institution: Sociologiska institutionen

Universitet: Lunds Universitet

Kurskod: SANK03

Termin: Vårterminen 2022



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Handledare: Elina Ekoluma

## **Innehållsförteckning**

### **Abstract**

### **Inledning**

Problemformulering/Syfte

Disposition

### **Tidigare forskning**

### **Teori**

Klassidentitet

Outsiders/insiders: representation

Nya sociala rörelser

### **Metod**

Urval

Intervjumetod

Etiska övervägande

### **Ska vi inte jobba på Foodora, tjäna lite pengar och cykla lite?**

There is Power in the Union, som gamla Billy Bragg sjunger

Du kanske skriver en bok om det här en dag

### **Arbetets söner och döttrar: Transportarbetarförbundet**

Formen och Folket

Det krävs så väldigt mycket mer fotarbete

Det atypiska avtalet

### **Gamla, nya och ny-gamla alternativ: Gigwatch och Syndikalisterna**

Vi är en gräsrotsförening, där makten fortfarande ligger hos medlemmarna

### **De som cyklar, och De som kämpar**

### **Avslutning**

### **Källförteckning**

## **Abstract**

The purpose of this study is to analyse, through a broad series of interviews with a multitude of actors, how collective organizing is created through the meeting of gig-workers and other organisational actors within the sector of the Swedish gig-economy. In the thesis, this is done by applying theoretical ideas about class identity, the outsider/insider dichotomy and new social movements theory to the gathered data from gig-workers, union representatives and gig-activist. From this combination of theory and data, this thesis proposes that gig-workers and traditional labour unions, at least within the Swedish gig-economy, both exert demands upon one another and act as agents of change for each other. Furthermore, through the potential fusion of traditional labour unions and different social movements, unions can expand their potential for membership recruitment within the Swedish gig-economy.

Keywords: Gig-economy, Social Anthropology, Labour Union, Collective Action, New Social Movements, Class

## Inledning

Vi ser dem varje dag, cyklande på gator och torg. I färgglada företagskläder, ständigt rullande från punkt A till punkt B, har de fått olika namn: budbärare, gigarbetare, plattformsanställda, studerande, nyanlända, prekariat. Men oavsett benämning så känner vi alla till dem. Däremot tänker vi nog inte på hur deras arbetslivsvardag ser ut, och hur de agerar kollektivt för förändring, när vi tar emot vår söndagspizza. Dock är det denna process, där plattformsanställda agerar kollektivt genom fackförbund och andra organisationer, som har varit intressant för mig; och det är det som varit drivkraften bakom denna uppsats. Men innan avtal, skyddsombud och kebappizzor kan redovisas behövs en generell bakgrund.

Med en generell definition handlar plattformssektorn om företag som använder sig av digitala plattformar för att sätta köpare i kontakt med utförare av tjänster (Duggan et al., 2021). Formerna för dessa verksamheter varierar men kan till exempel handla om transporter (med företag som Uber och Lyft) eller leveranser av varor (med företag som Fodora och MoveByBike). Plattformföretagen betraktar vanligen inte utförarna av dessa tjänster som anställda. De beskrivs i stället som fristående individer som utför tjänster på kontraktbasis, oftast via mobil-appar. På detta sätt kan plattformföretagen reducera kostnader och uppnå flexibilitet eller som Duggan et al., (2021:5-6) uttrycker det: "In this way, gig work creates a new type of hyper-flexibility, where workers remain peripheral to the organization, and where the risk of economic fluctuation is shifted almost entirely into individual workers."

I den begränsade forskningen om plattformsarbetares fackliga organisering understryks ofta utmaningarna för sådan verksamhet. Plattformarbetarna arbetar isolerade från varandra och bildar en outsider-grupp i förhållande till de traditionella fackföreningarnas kärngrupp; arbetare med permanent anställning (Duggan et al., 2021:92). Till bilden hör också fackföreningsrörelsens försvagade ställning. Anslutningsgraden sjunker internationellt och även i Sverige, dock från tidigare mycket höga nivåer. År 2001 var 63 procent av arbetarna i Sverige fackligt anslutna vilket ska jämföras med 88 procent vid mitten av 1990-talet. Minskningarna har varit särskilt stora i gruppen unga arbetare (LO, 2022).

Denna uppsats är en studie av möjligheterna att utveckla kollektiva facklig förändring inom plattformssektorn, och av de aktörer som ingår i och som intresserar sig för denna sektor. Till dessa aktörer hör naturligtvis i första hand de fackligt aktiva plattformsarbetarna men också

en etablerad fackföreningsrörelse inom Landsorganisationen (LO), nämligen Transportarbetarförbundet. Till aktörerna hör dessutom Gig-Watch, en nätverksgruppering som arbetar opinionsbildande i frågor som har med plattformsarbetare att göra, och Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), det vill säga en syndikalistisk, och till LO-förbunden ”alternativ” fackförening.

Teoretiskt studeras detta aktörsfält med hjälp av aktörsinriktade teorier som på olika sätt kompletterar varandra: insider/outsider-teorier (Meardi et al., 2022), teorier om klassmedvetande (Hyman, 2001) och mobiliseringsteorier (Kelly, 1989) och med teorier om gamla och nya sociala rörelse. De etablerade fackföreningarnas svårigheter brukar ibland diskuteras med utgångspunkt från teorier om gamla och nya sociala rörelser. Nya sociala rörelser – kännetecknade bland annat av nätverksorganisering utan en tydlig ledning – ses som mera relevanta än så kallade gamla sociala rörelser, det vill säga centraliserade rörelser baserade på representativ demokrati (Pichardo, 1997).

Forskningen om fackföreningar och andra sociala rörelser är mångvetenskaplig och omfattar en rad olika perspektiv. Typiskt för det antropologiska perspektivet är, som Edelman (2001: 309) understryker, fokuseringen på ”lived experiences”; det vill säga fokuseringen på hur aktörerna själva förstår sina intressen och hur de organiserar sig för att främja dessa intressen.

### ***Studiens syfte och frågeställningar***

Det generella syftet med studien är att med hjälp av en kvalitativ intervjustudie frilägga och analysera hur plattformsanställda försöker främja sina intressen och hur sådana strävanden förhåller sig till den etablerade fackföreningsrörelsen. Den överordnade frågan blir därmed:

Hur utvecklas kollektiv organisering i mötet mellan plattformsanställda och fackliga organisationer, samt andra organisationsaktörer?

De mer specifika frågeställningarna kan sammanfattas på följande sätt:

1. Hur förstår plattformsanställda sina möjligheter att kollektivt verka för sina intressen och hur påverkar detta deras handlande?
2. Hur uppfattar traditionella fackföreningar plattformssektorn och hur försöker de nå och organisera plattformsarbetare?

3. Hur uppfattar alternativa fackliga rörelser och nya sociala rörelser plattformssektorn och organisering inom den?

### ***Disposition***

Uppsatsen disponeras på följande sätt. I kapitel II görs en kort överblick över den ännu så länge begränsade forskningen om plattformssektorn. Med kapitel III utvecklas diskussionen om uppsatsens teoretiska perspektiv och i kapitel IV redovisas uppsatsens metodval. Med kapitel V presenteras och diskuteras studiens resultat. En avslutande diskussion förs i kapitel VI.

## Tidigare forskning

Internationell forskning om plattformssektorn brukar beskrivas som växande men fortfarande begränsad (se till exempel Ashford et al., 2018 och Duggan et al., 2021). I denna kortfattade forskningsöversikt behandlas plattformssektorns karaktär, plattformsarbetarnas arbetsvillkor och fackliga verksamheter.

### *Plattformssektorn*

Tidigare forskning om plattformssektorn och plattformsanställda är, speciellt i Sverige, fortfarande i en tidig fas, men det finns samtidigt ett växande intresse för fältet. Ett uttryck för detta är att Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE) gav forskaren Johanna Palm uppdraget att göra en översikt över forskningen om arbetsvillkor och arbetsförhållandena inom gigeconomim, det vill säga plattformsekonomin (Palm, 2019). Rapporten inleds med ett försök att beskriva de olika sektorerna inom gigeconomim.

Palm (2019: 10) föreslår att plattformsarbete kan delas upp i tre olika kategorier: kvalificerat arbete online, okvalificerat arbete online och okvalificerat arbete offline. De första två kategorierna handlar om olika typer av insatser som utförs online. Dessa typer av arbeten, oavsett om de är kvalificerade eller okvalificerade, ligger utanför denna uppsats fokus, då den handlar om fysiskt arbete offline. Som Palm (2019: 10) påpekar utförs det fysiska arbetet offline av traditionella uppgifter inom service och transporter, med den viktiga skillnaden att tjänsterna förmedlas digitalt och att organisationen skiljer sig radikalt från traditionell organisering av transport- och servicetjänster.

Gigsektorn har tidigare också uppmärksammats i en SOU, det vill säga genom Statens Offentliga Utredningar. I SOU-rapporten *Ett arbetsliv i förändring* (SOU 2017:25) uppges det var 2,5 procent av Sveriges befolkning mellan ålder 16–65 utför arbete för ett plattformsföretag det senaste året. Denna kartläggning genomfördes hösten 2016 via en webbenkät där drygt 7000 människor svarad. Av dessa 2,5 procent arbetar ungefär 18 procent mer än 30 timmar i veckan, och för runt 14 procent representerar arbetet via plattformstjänster mer än halva inkomsten (SOU 2017:205). Det får dock nämnas att i dessa siffror inkluderas alla som jobbar via digitala plattformar, och – vilket är relevant för denna uppsats – arbetar 12 procent av dessa 2,5 procent i varustransporter. Rapporten visar också att det är en större andel utlandsfödda som söker dessa tjänster, och att sektorn är särskilt stark i storstadsregioner. Slutligen om denna rapport får det skrivas att den är från år 2017, och plattformssektorn har expanderat sedan dess.

### ***Arbetsvillkor***

Forskningen om plattformsarbetares arbetsvillkor tar i första hand fasta på frånvaron av den anställningstrygghet och regelbundna inkomster som ofta följer med traditionella anställningar (Duggan et al., 2021: 9). Inom plattformssektorn ges inte heller arbetare tillgång till de utvecklingsmöjligheter som många fast anställda personer har tillgång till: plattformsanställda ges sällan möjligheter att utveckla sin kompetens och det finns ingen ”karriärväg” för arbetare inom denna sektor (Ashford et al., 2018: 27).

En ytterligare aspekt av plattformsanställdas arbetsvillkor som uppmärksammas av forskare handlar om deras isolering. Plattformsanställda möter sällan ledningen för plattformsföretagen men isoleringen gäller inte bara arbetarnas relationer till företagsledningarna. De är också isolerade från varandra och de ingår inte i ett kontinuerligt arbetskollektiv: plattformsarbetare arbetar ofta isolerat från andra plattformsarbetare (Ashford et al., 2018: 26).

En sammantagen konsekvens av dessa förhållanden är att plattformsarbete inte har tillgång till den identifikation med ett arbete och med ett arbetskollektiv som arbetare i traditionella anställningar har:

The frequent loss and gain of jobs lay bare a lack of clear structure rooting these workers to a sense of place or roles (---) It is easy for these workers to lose a sense of identity as a particular kind of worker or professional (Ashford et al., 2018: 27).

### ***Fackliga verksamheter***

Forskningen om hur plattformsarbetare agerar kollektivt för att ta tillvara sina intressen är, som Duggan et al. (2021:92) påpekar, ännu så länge begränsad.

Som Duggan et al. (2021: 92–93) visar, är den bild som forskare ger om möjligheterna till kollektiv organisering inom plattformssektorn splittrad. En del forskare, från till exempel USA och Storbritannien, har undersökt exempel på kollektiv organisering bland plattformsanställda. Andra forskare däremot understryker svårigheterna att organisera plattformsanställda som ofta arbetar isolerade från varandra. De understryker också att de etablerade fackföreningarna har begränsat inflytande inom plattformssektorn.



Utöver detta har bland annat Cha et al. (2018) även studerat det de kallar för ”alter-activism”, det vill säga samspelet mellan traditionella fackförbund och andra sociala rörelser, något som primärt unga lockas av. Framför allt understryks i denna studie betydelsen av att de etablerade fackföreningarna tillämpar en del av de former för aktivism och organisering som finns i nya sociala rörelser. Genom att inspireras av nya sociala rörelser kan fackföreningsrörelsen bli mera tilltalande för särskilt unga arbetare inom plattformssektorn. Studien bygger på fallstudier från USA, Frankrike, Tyskland och Storbritannien.

## Teori

Mycket av diskussionen om plattformsanställda utgår från Guy Standings bok *The Precariat* (2011) som behandlar människor i vad han betecknar som prekära, det vill säga osäkra anställningar. Dessa prekära anställningar, med osäkra kontrakt, ovissa framtidsutsikter och hög grad av alienering, menar Standing (2011:8) är grunden till en ny socio-ekonomisk klass, prekariatet. Denna klass saknar – i jämförelse med andra samhällsklasser – en etablerad arbetsmarknadsposition och saknar även social status, det vill säga socialt anseende. Vidare kan prekariatet definieras av deras brist på arbetsplatsidentitet (Standing 2011:12). De innehar jobb utan vad Standing kallar ”socialt minne”, det vill säga arbetsplatsidentiteter med en känsla av stabilitet, samt normer av solidaritet och reciprocitet. Prekariatets arbetsplatser existerar också utan ”framtidens skugga”, det vill säga en uppfattning att nutidens handlingar får effekter på framtidens realitet: för prekariatet existerar ingen säker framtid och de saknar därmed en kollektiv mening och bild av framtiden.

### *Klassidentitet*

Studiet av plattformsanställda reser teoretiska frågor om klassidentitet. En viktig bakgrund för en sådan diskussion ges av den brittiske sociologen Richard Hyman (2001) i boken *Understanding European Trade Unionism*. Hyman (2001:33) utgår i denna diskussion från den franske sociologen Alain Touraines resonemang om klass, där arbetares klassmedvetenhet kan indelas i tre analytiska kategorier: identitet, opposition och totalitet.

Identitet syftar i detta fall på hur arbetaren identifierar sin individuella situation, antingen i det specifika yrket eller till mer generella villkor som bristande arbetsfrihet eller otillräcklig betalning. Denna identifikation, specifik eller generell, behöver inte nödvändigtvis skapa klassidentitet. Den kan i stället ta sig uttryck i begränsad identitet som bygger på relationer till andra yrken: kolgruvearbetare kan till exempel känna gemenskap med andra kolgruvearbetare men inte med andra delar av arbetarklassen, till exempel städerskor och montörer. Touraines andra kategori, opposition, syftar på hur identitet och medvetenhet kan skapas i opposition till *det andra*. Det andra kan, återigen, vara såväl av partikulärt som av generellt slag. Det andra kan till exempel vara chefen på den specifika arbetsplatsen eller kapitalistklassen mera i allmänhet. Den sista kategorin, totalitet, är den mest ospecifika kategorin. Totalitet handlar allmänt talat om vad som får en arbetare att uppfatta sin egen position i en större kontext eller, annorlunda uttryckt, vad som får en arbetare uppleva en begränsad solidaritet – av det slag som beskrivits tidigare – eller ett faktiskt klassmedvetande. För Touraine är detta en historisk

process. I industrisamhället påskyndade den sociala verkligheten klassmedvetande medan ett sådant medvetande försvagas i den utvecklingsfas som han beskriver som postindustriell, det vill säga ett samhälle där den traditionella industriarbetarklassen blir allt mindre.

Detta leder till en intressant diskussion av vad Hyman (2001:170) kallar ”mobilization of bias”, där fackförbund genom sina interna mekanismer kan definiera individuella och kollektiva intressen. Ett liknande resonemang finns hos John Kellys (Kelly, 1998. För en översikt, se Gahan & Pekarek 2013:757) användning av mobiliseringsteori. Vad innebär då denna teori?

Strukturella faktorer – som till exempel om många arbetare är samlade på en arbetsplats eller arbetar ensamma – skapa mer eller mindre gynnsamma förhållanden för facklig organisering. Men dessa strukturella förklaringar kan, enligt Kelly, inte helt och hållet förklara kollektivt fackligt handlande. Forskare, menar han, måste intressera sig för den process där missnöje med orättvisor omvandlas till organiserat handlande. Det räcker alltså inte med att arbetare är missnöjda med sin situation; det måste uppstå ett kollektivt missnöje och en gemensam uppfattning om vem kraven på förändring ska riktas mot. Detta betecknar Kelly som ”kognitiv befrielse.” Om vi antar att denna ”kognitiva befrielse” sker genom fackföreningar och om detta kopplas till Hymans mobilization of bias teori blir frågan: vad händer om fackföreningarna inte visa sig kunna kanalisera missnöje på ett adekvat sätt? Och vad händer när medlemmarna inte anser att fackföreningarna på ett tillräckligt effektivt sätt hanterar deras intressen och krav?

### ***Outsiders/insiders: representation***

En viktig diskussion mot bakgrund av den nya plattformssektorn handlar om vilka grupper fackföreningsrörelsen ska representera och därmed förutsättningarna för facklig solidaritet. Pilati och Perra (2022:2) uppmärksammar vad de talar om som den heterogenisering som finns inom moderna fackföreningar och de utgår från begreppen ”insiders” respektive ”outsiders”. Insiders kännetecknas av stabila anställningsvillkor och av tillgången till sociala skyddsmekanismer (som till exempel arbetslöshetsersättningar). Outsiders är den raka motsatsen, det vill säga det handlar om människor i osäkra anställningsförhållanden eller i korttidsanställningar utan tillgång socialt skydd. Insiders har dessutom, och detta är i sammanhanget avgörande, en helt annan möjlighet till representation inom fackförbund och andra institutioner.

Facken ställs här inför en betydande utmaning att förena de intressen som finns hos insiders och outsiders. Meardi et al. (2019) problematiserar detta på olika sätt. Det kan, menar de, antas att dualiseringen leder till ett representativitetsproblem där insiders ges större möjligheter att formulera den fackliga agendan än outsiders. Detta leder i sin tur till att outsiders inte organiseras eller försvaras i samma utsträckning. Så behöver emellertid inte alltid vara, menar Meardi et al. (2019:45), och de talar i detta sammanhang om ”dialektiken mellan representanter och representerade” (facklig ledning respektive insiders). Innebörden av detta är att outsiders och deras specifika intressen kan representeras via så kallade *surrogat* inom processen, utan att de nödvändigtvis är direkt representerade. En kritik här, och något Meardi et al. (2019:49–50) också lyfter, är att rollen som representant *också* heterogenerats. De traditionella fackföreningarna är idag inte den enda rösten för marginaliserade medlemmar inom fackförbund. Vid sidan av fackföreningar finns aktionsgrupper som gör anspråk på att ta till vara de intressen som outsiders har. Det finns alltså en organisationspluralitet, som förvisso är vanligare internationellt än i Sverige, där den etablerade fackföreningsrörelsen fortfarande är mycket stark och där det saknas en tradition av alternativa grupperingar.

### ***Nya sociala rörelser***

Aktionsgrupper av det slag som nyss nämdes brukar betecknas som nya sociala rörelser (New Social Movements). När teorier om nya sociala rörelser växte fram under 1970-talet kopplades dessa samman med vad som beskrevs som en övergång från ett industriellt till ett postindustriellt samhälle (Pichardo, 1997). Dessa nya rörelser sågs som fundamentalt olika de traditionella sociala rörelserna, så som fackförbund.

Skillnaderna mellan gamla och nya rörelser gäller ideologi, taktik, intern organisation och medlemsbas. De gamla rörelserna utgick ofta från ekonomiska intressen medan nya rörelser däremot utgår från icke-materiella värden (som till exempel miljö och fred). Medan de gamla rörelserna använde sig av etablerade påverkanskanaler går de nya rörelserna utanför dessa och genomför till exempel uppmärksammade aktioner. De gamla sociala rörelserna byggde på representativ demokrati och uppträdde centraliserat medan de nya rörelserna snarare är nätverk utan en tydlig ledning. Medlemsbasen, slutligen, var för de gamla rörelserna arbetarklassen men för de nya ofta medlemmar ur medelklassen (Pichardo, 1997).

Kritiken mot teorier om nya sociala rörelser är omfattande. Kelly (1998) förnekar till exempel inte i och för sig att postmateriella rörelser blivit vanligare men han betonar samtidigt att dessa rörelser inte alltid är nya och inte nödvändigtvis står i konflikt med fackföreningar och

andra så kallade gamla rörelser. Fredsrörelsen och kvinnorörelsen har till exempel en lång historia och deras organisationsformer överensstämde ofta med till exempel fackföreningsrörelsens.

Kelly (1989) diskuterar också förhållandet mellan nya sociala rörelser och den etablerade fackföreningsrörelsen. Hans idé är att den etablerade fackföreningsrörelsen, genom att öppna sig för nya sociala rörelser, kan *revitaliseras*. Han pekar i detta sammanhang till exempel på den allians som uppstod i Storbritannien mellan rörelser för homosexuellas rättigheter och gruvarbetarna under gruvarbetarstrejken vid mitten av 1980-talet. Vidare har denna kategorisering av nya och gamla sociala rörelser en betydande relevans för fackligt arbete, och de bör egentligen kanske ses som rörelser som erbjuder fackföreningarna samverkan snarare än konflikt.

## Metod

Med denna uppsats behandlas på olika sätt olika uppfattningar om förutsättningarna för kollektivt handlande bland plattformsanställda. En för studien särskilt viktig metodfråga gäller *urvalet* av informanter.

### *Urval*

I kvantitativ forskning är det vanligt att forskare använder sig av slumpmässiga urval från en population eftersom syftet då är att kunna generalisera resultat (Bryman 2012: 178). I kvalitativ forskning är så kallade målinriktade urval (purposeful sampling) vanliga, det vill säga forskaren väljer informanter för att få relevanta svar på de ställda forskningsfrågorna (Bryman, 2012: 434). Som Patton (1980: 100–104) visar finns i praktiken ett stort antal typer av målinriktade urval och som alla är beroende av vilka frågor som ställs. I denna studie, där tanken är att spegla olika aktörsuppfattningar inom fältet plattformsverksamheter, blir det rimligt att använda den typ av målinriktat urval som Patton benämner som ”a maximum variation sampling strategy” (Patton, 1980: 102). Denna urvalsstrategi handlar om att så fullständigt som möjligt spegla variationen inom ett visst undersökt område. Forskaren måste därför, med utgångspunkt från sina förkunskaper om fältet, identifiera olika aktörsgrupper och inom dem välja informanter.

För denna studie kontaktades nio informanter från olika aktörsgrupper: plattformsanställda som på något sätt engagerat sig i att förändra sina villkor, den etablerade fackföreningen Transportarbetarförbundet, Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) – det vill säga en syndikalistisk, ”alternativ” fackförening – och tankesmedjan Gig-Watch, som verkar för en kritisk granskning av plattformssektorn.

Sammantaget intervjuades åtta informanter: tre plattformsanställda (varav två tidigare anställda och en nuvarande), tre representanter för Transportarbetarförbundet, en representant för SAC och en före detta aktivist från Gig-Watch. Alla förutom en av studiens deltagare har anonymiserats, detta på begäran av informanten. Studiens informanter är:

- Erika, tidigare anställd på Foodora och fackligt aktiv
- Klas, nuvarande anställd på Foodora och fackligt aktiv
- Kalle, tidigare anställd på MoveByBike och fackligt aktiv, nu aktiv inom SAC och Gig-Watch
- August, tidigare aktiv och en av grundarna för Gig-Watch

- Miray, utredare för Transportarbetarförbundet
- Frida, ombudsman för Transportarbetarförbundet i Malmö
- Patrik, ordförande för Transportarbetarförbundet i Mellersta-Norrland
- Erik (Ej anonymiserad), generalsekreterare för SAC

Denna bredd av intervjuer, över en hel sektor, blev nödvändigt för att förstå pluraliteten i uppfattningar, men uppläggningsen har även nackdelar. Informanterna bland plattformsanställda och Transportarbetarförbundet valdes genom ett så kallat snöbollsurval, det vill säga ett urval som innebär att den person som initialt kontaktas bidrog med förslag på nya informanter (Bryman, 2012: 196–197). Risken med ett sådant urval, där en intervjuperson så att säga rekommenderar en annan, är naturligtvis att urvalet blir mycket homogent.

Den största metodologiska utmaningen för detta uppsatsarbete har varit urvalet av informanter, inte minst urvalet av nuvarande och tidigare plattformsanställda. En betydande del av de plattformsanställda är utrikesfödda och inte fackligt organiserade men de jag intervjuat var, primärt, svenskfödda och på olika sätt fackligt aktiva. Frågan om ”representativitet” kom intressant nog upp flera gånger i intervjuerna med de plattformsanställda som ofta reserverade sig genom att säga något i stil med att ”jag är inte hundra procentigt representativ för plattformsanställda.” Men avsikten med urvalet har inte varit att intervjua ”typiska” plattformsanställda; avsikten har i stället varit att spegla hur olika aktörer ser på fackligt arbete. Urvalet har alltså styrts av mitt teoretiska intresse för att undersöka inställningen till kollektiv organisering bland plattformsanställda – inte att ge en representativ bild av plattformsanställda. Intervjupersonerna har alltså valts för att de sammantaget ska kunna ge en bild av hur fackligt arbete bland plattformsanställda kan förstås.

### ***Intervjumetod***

Intervjuerna genomfördes som semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer följer en på förhand uppgjord lista över viktiga teman – en så kallad intervjuguide – men metoden är samtidigt flexibel. Frågor som ger upphov till intressanta svar kan till exempel följas upp med följdfrågor. Med semistrukturerade intervjuer ges forskaren också möjligheter att skapa en interaktion med intervjupersonen som liknar ett vanligt samtal. Detta kan till exempel innebära att frågorna ställs i en ordning som faller sig naturlig mot bakgrund av intervjupersonens svar (Bryman, 2008: 414–415).

Den relativt öppna, semistrukturerade intervjuformen gav upphov till mycket intressanta diskussioner och gav informanterna möjligheter att påverka diskussionen av olika teman. På

grund av att informanterna hade mycket olika positioner i förhållande till plattformssektorn gavs intervjuerna litet olika inriktning, det vill säga de valda temana varierades efter informanternas position (frågor om fackliga strategier var till exempel inte desamma till företrädare för Transportarbetarförbundet som till ett cykelbud).

Intervjuerna genomfördes både som fysiska möten och som digitala samtal. Flertalet av de fysiska intervjuerna gjordes i Lund/Malmö, men en större del gjordes över den digitala "sfären". I praktiskt utförande skilde sig dessa intervjuer inte särskilt mycket åt, men den digitala intervjun togs alltid som sista utväg; oftast på grund av geografisk distans. De områden som intervjuerna fördes i, både fysiskt och digitalt, var – förutom Lund/Malmö – även Stockholm och mellersta-norrland.

### ***Etiska överväganden***

De etiska kraven på forskning kan, som Bryman (2008:131–132) föreslår, sammanfattas med fyra begrepp: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet innebär framför allt att informanter har rätt att få veta syftet med en studie. Inför de intervjuer som denna studie bygger på informerades informanterna om avsikten med uppsatsarbetet. Dessutom gjordes det klart att deras medverkan var frivilligt, det vill säga de gavs möjligheter att aktivt samtycka till att delta.

I många studier anonymiseras intervjupersoner för att behandla de uppgifter de ger konfidentiellt. I denna uppsats uppträder nästan alla informanter under pseudonym. Förvisso är det så att flera av mina informanter formellt företräder fackliga organisationerna, och kan tänkas vara offentliga personer: men för att säkerställa att deras medtagande i denna uppsats inte kommer leda till problem har jag själv valt att anonymisera dem. Detta blir, enligt mig, det tydligaste sättet att uppfylla konfidentialitetskravet. Däremot, i fallet med deltagaren Erik, skriv vi fram och tillbaka via mejl om hans citat i texten, och landade i att inte anonymisera honom.

Nyttjandekravet har uppfyllts genom att informanterna informerats om att deras uppgifter bara kommer att användas för en kommande uppsats.

Slutligen ska sägas att det har skett ett aktivt försök från min sida att inkludera informanterna i uppsatsen slutgiltiga produkt. Så fort jag hade ett någorlunda färdigt utkast av denna uppsats mejlades den till deltagarna, med sidreferenser för citat jag hämtat från samtal med dem och



vilka pseudonymer de getts. Resultatet av detta var generellt positivt och en del mindre fel kunde korrigeras. Det blev även ett ytterligare tillfälle att få ett slutgiltigt samtycke från deltagarnas sida.

## Resultat

I detta kapitel står aktörerna och deras upplevelser av fackliga aktiviteter inom plattformssektorn i centrum. Inledningsvis behandlas *plattformsanställda* och deras förståelse av kollektiv mobilisering. Därpå redovisas röster från en traditionell fackföreningsrörelse – *Transportarbetarförbundet* – och deras syn på plattformssektorn och på fackligt arbete inom denna sektor. Till sist uppmärksammas de ”alternativa” aktörerna, nämligen den opinionsbildande organisationen *Gigwatch* och fackförbundet *SAC*.

### ***”Ska vi inte jobba på Foodora, tjäna lite pengar och cykla lite”***

Detta var frågan Erika, tidigare anställd på Foodora, fick av sin kompis våren 2019. De första stegen in i ett nytt arbetsliv är alltid intressanta. För Erikas del hade hon precis tvingats avsluta en praktik i Kairo på grund av Covid-19 utbrottet, och behövde lite mer pengar i plånboken. *”Jag tror jag hade en ganska negativ bild av företaget i början [...] men det kändes inte som jag hade väldigt mycket möjligheter,”* sa hon när hon fick frågan om den första tiden som anställd av Foodora. Men hon såga positiva aspekter: *”Jag tyckte alltid om att vara ute [...] att cykla och lära känna staden”*. Kalle, en annan informant för denna uppsats, talade om sin första tid i ett annat plattformsföretag, MoveByBike. Han berättar att han tyckte att det *”... var askul att köra de senaste fraktcyklarna, plus att försöka knyta nya kunder till företaget och vår miljövänliga transportlösning”*. Kalle utvecklar detta vidare genom att tala om det han kallar cykelbudskulturen: *”Man har sin egen hoj, och man är sin egen coola kille ute på stan. Det var nästan en subkultur [...] det var inte helt fel med vårt lilla sköna sätt, cheferna jobbade kvällspassen. Det fanns en familjär stämning”*.

Dessa positiva bilder som informanterna ger om plattformsbaserat budarbete är i sig inte så förvånande. Jobbet ställer krav på fysisk aktivitet och utomhusarbete. Och i detta finns ju i sig inget nytt. Yrken som rallare, asfaltläggare och brevbärare har alltid funnits. Klas, som är idag är fastanställd budcyklist på Foodora, lyfter just dessa aspekter som något positivt och säger: *”Det är just det här att man får träning betalt”*.

Att förstå hur människor kan hitta attraktiva aspekter av budjobb är viktigt. Men bilden informanterna ger är betydligt mera sammansatt.

På min fråga om hur en typisk arbetsdag kunde se ut för Erika sa hon *”Min uppfattning var att så fort det var lite lugnare fick man beställningar långt bort ifrån en, och då cyklar man*

*mycket längre vilket påverkade ens statistisk: vilket i slutändan påverkar ens chans att få ett nytt kontrakt. Jag hade enbart ett kontrakt månadsvis”.*

De korttidsanställningar Erika beskriver är den generella normen inom sektorn, även om det finns undantag. Utöver det finns det en högre grad av isolering inom plattformssektorn än utanför. Här finns inget arbetskollektiv och buden arbetar isolerat från varandra. På min fråga till Erika om skillnader mellan Foodora och tidigare anställare hon haft, svarade hon *”Det saknas kontrakt, man får ingen feedback, bara genom statistisk [...] jag har aldrig känt mig så utbytbar”*. Detta behöver dock inte alltid vara fallet, så som för Klas som inte delar samma bild som Erika om arbetsförhållandena: *”Jag tror Malmö är väldigt annorlunda, Lund är en väldigt tight krets. Alla känner alla, och vi ser till att alla integreras i kretsen.”*. Men Klas erkänner att Lund kanske är ett undantagsfall och han berättar om att han har en kollega som testat på budjobbet i ett flertal storstäder: *”Han (kollegan, min anmärkning) säger att alla städer är ungefär lika. Man kan lära känna sina kollegor, men många väljer att vara anonyma.”*

Denna vardagsskillnad påvisar problematiken med att ge en övergeneraliserad bild av plattformssektorn och att betrakta, som Standings (2011) gör, alla arbetare inom sektorn som en del av prekariatet. Erikas situation kan beskrivas som prekär, med osäker anställning och isolering från andra plattformsarbetare. Enligt Standings sätt att se på saken är hon en del av prekariatet. Men Klas, med sitt säkra anställningskontrakt och sociala gemenskap på jobbet, uppvisar tendenser av något långt borta från Standings begrepp. Klas har inga av prekariatets markörer, men ändå jobbar han i princip med samma jobb som Erika. Men vilken betydelse har detta för kollektivt handlande? Erika berättar:

*”Jag jobbade och var inte nöjd, och hade det dåligt över Foodora. Jag hade aldrig tänkt att vara med i facket, jag var inte medveten. Men i november jobbade jag och gick in i en restaurang, och hon som jobbade där frågade ifall jag var med i facket (Transportarbetarförbundet, min anmärkning), och gav ut flyers med information sa Erika, ”Hon hade inget att göra med Foodora, utan tyckte bara att våra villkor var fruktansvärda. Hon är en hjälte [...] jag kontaktade fackförbundet och frågade ifall det finns nåt jag kan göra”.*

Informanten Kalle berättar om sin första kontakt med samma fackförening:

*”Det var nog mot slutet av 2017, början av 2018, som jag kontaktade Transport för första gången,”* ss Kalle när han berättade om sin arbetstid på MoveByBike. *”Jag tror att jag tänkte då att vårt företag var rätt schysst, men de finns lite lösa boliner. Vi var inte som Foodora [...] vilket vad var får VD sa runt omkring då”*. Kalle avslutade sin anställning hos MoveByBike, men återvände senare till företaget ett år senare. Företaget hade vuxit rätt mycket sen senast, och Kalle sa om detta: *”Cyklarna var slitna, jackorna var slitna, människorna var rätt slitna.”* Det blev då ännu mer angeläget för Kalle att gå med i facket, och han valde mellan Transportarbetarförbundet och SAC. *”Jag tänkte att om jag går med i Transport, då har vi möjlighet att teckna kollektivavtal; något som mina kollegor skulle vilja,”* sa Kalle om valet, och han talade över lag om att han inte gick med i facket för sin egen skull.

Redan här ser vi hur viljan att förändra arbetsvillkor kan utvecklas hos plattformsanställda. Båda informanterna, det vill säga Erika och Kalle, valde att engagera sig inom facket på grund av upplevda orättvisor, stora som små, även om de specifika motiven skilde sig åt. En intressant skillnad handlar om de olika arbetsstrukturer Erika och Kalle befann sig i. Erika arbetade isolerat medan Kalle hade kontakter med såväl arbetskamrater som chefer. *”Man kom dit (till hubben, min anmärkning) flera gånger om dagen, och man kunde ha dödtid på jobbet under vissa timmar. Jag tyckte man han snacka med och lära känna dom andra förarna.”* Erikas beskriver däremot sin situation så här: *”Man är ganska isolerad. Vi är i samma gruppchat i Whatsapp, men då är vår Ridercaptain (platschef, min anmärkning) med i den. Vi var 19–20 i den gruppen, med utöver den fanns det ingen kontakt.”*

Kalles vilja att välja fackförbundet som bäst skulle representera hans medarbetare kan till viss del förklaras av hans närmare arbetslag, medan det för Erikas mera handlade om hur hon behandlats. Däremot, och det är det viktigaste resultatet, uppstod hos båda en vilja för förändring från ett mer eller mindre kollektivt missnöje och en uppfattning om mot vem missnöjet ska riktas. Kelly skulle klassificera detta som viktiga steg i riktning mot den kognitiv befrielsen, då både Erika och Kalle nått fram till en klar uppfattning om hur de skulle uttrycka sitt missnöje och mot vilka kraven på förändring skulle ställas. Erika stod så att säga och stampade i sitt missnöje tills hon började engagera sig i facket, men efter denna kognitiva befrielse möjliggjordes det för hennes del att hitta former för missnöjet och kanalisera detta missnöje. Ur detta kom en möjlighet till strukturell förändring, något som jag återkommer till.

## **There is power in the Union, som gamla Billy Bragg sjunger**

Facket blev ett viktigt svar för både Erika och Kalle och facklig verksamhet blev deras metod för att kollektivt verka för förändring; åtminstone till en början. Det startades förhandlingar på MoveByBike om kollektivavtal och Kalle kände att arbetsgivaren försökte komma undan så billigt som möjligt: *”Dom (MoveByBike) tyckte att Transports standardavtal för bud hade för hög ingångslön. De försökte förhandla sig till Foodora-avtalet.”* Kalle förklarade vidare att många av hans kollegor, som hade migrationsärenden, var mycket angelägna om att teckna kollektivavtal för att underlätta processen hos migrationsverket eftersom uppehållstillstånd kräver en viss fast basinkomst. Mot denna bakgrund blev Kalle mer seriös i sitt engagemang och han blev vald till skyddsombud på hans jobb. Han gick kurser och etablerade kontaktbanor för hur han skulle kunna bidra till att ta upp arbetsplatsproblem. Utöver detta skickade Kalle in diverse anmälningar till arbetsmiljöverket och kopplade in regionala skyddsombudet om arbetsmiljöproblem, specifikt med arbetsutrustning. MoveByBike köpte efter denna process in företagsmobiler och företagsarbetskläder, något som budcyklisterna innan själva fick stå för.

För Erikas del började hon i november 2019 dela ut flygblad med information till arbetskollegor. Kollegorna var först lite frågande till Erikas nya engagemang, men blev senare positivt inställda till informationen. Transportarbetarförbundet gav också Erika kontakt till en fackligt aktiv person på Foodora i Stockholm och han bjöd in Erika till ett kontaktnätverk för budcyklisterna på Facebook.

*”För mig var det ganska terapeutiskt att fatta att det finns andra som var ganska arga,”* sa Erika. Det var möjligtvis detta, att fackförbundet erbjöd en chans för kommunikation med andra plattformsanställda, som var det viktigaste för Erika:

*Jag tyckte att de som känns viktigast för mig är inte att folk enbart går med i facket, utan att vi har en plattform för alla Foodora-anställda så vi kan prata med varandra. Det var en lapp om Facebookgruppen som jag gav till alla [...] man är ju så isolerad och många är frustrerade med jobbet, men saknar utbyte eller att prata om jobbet med någon annan.*

För Klas del hjälpte facket primärt med hans heltidsanställning, där processen beskrevs på följande sätt:

*När min heltidsanställning gick över från Hungrig.se till Foodora, så följde det inte specifikt med exakt hur många timmar jag skulle jobba. Foodora tolkade det ibland som 0 timmar, och ibland som definitivt mer än 0. Detta löste sig genom rätt många förhandlingar med facket.*

Klas kommer också nog, nämnde han under intervjun, gå en utbildning för att bli skyddsombud. Han känner att det behövs, speciellt ur perspektivet av hantera vardagliga problem i arbetsmiljön.

Genom det fackliga arbetet kunde, som vi ser av svaren, Erika och Kalle få tillgång till helt nya handlingsrepertoarer. För Erikas del innebar kontakterna med facket att hon kom i kontakt med andra arbetare i Foodora som befann sig i samma situation. Med Transport som förmedlare hanterades en av de verkligt stora utmaningarna för kollektiv organisering, nämligen den isolering från arbetsgemenskap med andra som Standings (2011) ser som betecknande för prekariatet. Eller uttryckt på annat sätt: arbete inom plattformssektorn kan innebära att arbetare, som i arbetet fungerar skilda från varandra, med facklig verksamhet kopplas samman till ett kollektiv. *Facket kan alltså på detta sätt sägas kunna kompensera isoleringen i arbetet.* Denna möjlighet drev i gång Erikas aktivism, och hjälpte henne att få ett kollektivt uttryck för sitt missnöje. Den formlösa prekära klassen får de, kan man kanske säga, en form av surrogatarbetsplats, eller rättare sagt, en gemensam social plats.

Facket blir alltså ett sätt att förmedla kollektiv gemenskap. Kellys (1989), och i viss uträkning Touraines teorier om klassmedvetandets uppkomst och utveckling, blir här relevanta. Facket kan – trots de strukturella svårigheter plattformsarbete medför för facklig aktivitet – bli en möjlig form för skapandet av kollektivt medvetande. Klassidentitet kan skapas då det finns utrymme för arbetare att kommunicera sinsemellan, även om denna plats inte tidigare fanns. Erika Facebookgrupp blir en social yta – ett slags surrogat – och gav henne möjlighet för att kunna komma i kontakt med andra plattformsarbetare och för att, med detta som grund, ställa nya krav på förändring. Utan facket och Facebook-gruppen skulle detta arbete bli betydligt svårare.

***”Du kanske skriver en bok om det här en dag”***

Detta var det sarkastiska svaret Kalle fick av det regionala skyddsombudet när han sa att han var intresserad av att fortsätta driva arbetsmiljöfrågor mot MoveByBike. För Kalles del gav facket honom en chans att bidra till en förändring av arbetssituationen genom organiserade

medel och en väg för faktiskt förändring. Kontakterna med Transport medförde dock samtidigt en del utmaningar.

Kalle förklarade sin reaktion på det regionala skyddsombudets kommentar:

*Den kommentaren gjorde mig väldigt förbannad och motiverad, för jag tycker att det är precis när man är skyddsombud som man har möjlighet att göra någonting. Jag tror inte om jag hade skrivit en bok att det skulle förbättrat situationen.*

Kalle är också missnöjd med det kollektivavtalet som slöts med Foodora, ett avtal som kom att utgöra ett slags riktlinje för hela plattformssektorn. Han ser vissa fördelar med avtalet om baslön, men vissa avtalsskrivningar tycker han är för mjuka; så som att det står att bud ska få kompensation för egna arbetskläder, i stället för att arbetsgivaren helt ska stå för arbetskläder. Kalle ser att detta skulle vara ett lite steg i riktning mot att formellt bekräfta att plattformsarbetare är just arbetare. ”Transport sa även nej till att teckna kollektivavtal med MoveByBike, för företaget va så jobbiga,” svarade han också, dock med en förstående ton.

Erika kände för sin del rädsla över att inte få förlängt kontrakt som en följd av hennes fackliga engagemang:

*Jag hade kontakt med facket för en kampanj de ville genomföra i Malmö för Riders (bud, egen anteckning), och jag skrev i Facebookgruppen om denna kampanj. Jag hade skrivit det under mitt namn i gruppen, och två dagar senare fick jag ett samtal från min Ridercaptain. Han frågade vad jag höll på med, och jag litade inte på honom. Det kändes lite som han ville hota, och han sa att oavsett vad du gör så har vi koll på dig. Den kvällen skrev jag till Transport.*

Erika fick, som hon också på förhand gissade, ingen förlängning på sitt kontrakt. Den officiella anledningen var att hon var för långsam, men med Transport hjälp så kunde hon gå till förhandling om detta ärende. Erika har idag blandade känslor om denna förhandling, och ifall hon gjorde det för lätt för Foodora:

*Vi hade typ tre möten, och jag hade redan slutat jobbat för Foodora. Mitt kontrakt hade ju gått ut, och jag visste att jag inte ville fortsätta. Men out of principle ville jag ha ett nytt kontrakt, det kändes fel att jag hade blivit sparkad. Jag ville ha ett nytt kontrakt på fem timmar i veckan. De ville inte ge mig det,*

*utan erbjöd mig lön i några månader. Jag tog pengarna, men undrar fortfarande vad som skulle hänt ifall jag drev det vidare.*

Som vi ser av dessa svar finns det störningar och orosmoment inom den fackliga gräsrotsaktivismen inom plattformssektorn. För Kalles del visas detta genom hans kritik mot vad han uppfattade som ett alltför begränsat fackligt agerande. Kalle ville, enkelt uttryckt, gå längre än vad facket ville. Hans missnöje blev med andra ord inte tillfredsställt via Transportarbetarförbundets internmekanismer eller agerande.

Transports ”mobilization of bias”, enligt Hymans (2001) definition, misslyckades att definiera hans individuella och kollektiva intresse. Transport kunde inte genom sina interna mekanismer på ett för Kalle tillräckligt adekvat sätt motsvara vad han upplevde som nödvändiga åtgärder. Kalle upplevde då att hans möjligheter att verka kollektivt för sina och kollegernas intressen inte till fullo kunde utvecklas inom det etablerade fackliga systemet, vilket i sin tur påverkade hans handlingsval. Här finns med andra ord ett exempel på vad som händer när fackföreningar inte lyckas kanalisera missnöje på ett adekvat sätt och inte lyckas att få de fackliga medlemmarna att uppleva att de verkligen är representerade av fackföreningen. Detta, i sin tur, kan leda till att medlemmar slutar vara aktiva eller lämnar facket helt och hållet. De begränsningar Kalle uppfattade med det fackliga arbetet ledde honom att till slut byta facklig tillhörighet. Han övergick från Transport till SAC, men till detta återkommer jag längre fram.

För Erikas del var det fackliga arbetet avgörande för hennes fortsatta anställning, även om det i hennes fall inte var helt livsviktigt. Men som Erika säger själv i intervjun när hon pratade med andra budcyklister: *”När jag pratade med folk, var de så tacksamma att ha ett jobb”*. Utan tryggheten i anställningen försvåras facklig aktivism. Eldsjälar som Erika fråntas sin möjlighet till kollektivt handlande, just av den enkla anledningen att de blir sparkade. Utan ett basskydd kan fackligt engagemang vara farligt för fortsatt anställning, som i längre loppet ger fortsatt ekonomisk trygghet.

Fackligt arbete har, som tidigare visats, traditionellt riktats mot så kallade insiders, det vill säga mot arbetare med permanenta anställningar och har haft svårt att nå outsiders, det vill säga till exempel arbetare i plattformssektorn (Pilati & Perra, 2022). Kalle har svårt att få sin röst hörd inom det traditionella facket. Erika blir sparkad på grund av sin fackliga aktivitet. Hon tillämpade traditionella fackliga arbetsmetoder vilket inte accepterades inom plattformsverksamheter. De är helt enkelt inte insiders inom Transport, då de inte har säkra



anställningar eller tillräcklig opinionsbredd inom organisationer för att diktera organisationens mål.

Kalles och Erikas positioner som fackliga outsiders, i jämfört med insidern som organiseras av Transport, har inneburit att de inte getts samma möjligheter till fackligt arbete och organisering. Här finns alltså i grunden ett exempel på dualisering av arbetsmarknaden, med en uppdelning i outsiders och insiders, där insiders har fasta jobb och bra inkomst jämfört med outsiders. Men kanske mer intressant indikerar intervjuresultaten *en dualisering av facklig verksamhet*, med en kärngrupp, insiders, som ges stora möjligheter att få sin röst hörd i facket och en ny grupp, outsiders, som har svårt att göra sin röst hörd. Vi ser i detta exempel det negativa exemplet Meardi et al. (2019) lyfte upp, där fackförbund kan tänkas bli oförmögna att agera för fackliga outsiders. Detta kan exempelvis vara fallet när fackförbund organiseras utifrån insiders spelregler. Utan adekvata strukturella och sociala verksamhetsområden minskas outsiders möjlighet till påverkan och de står då alltid utanför de etablerade kanalerna. Effekten av detta kan vara att outsiders inte ser någon mening med etablerade fackförbund, och som med Erika och Kalle, av olika skäl lämnar dessa organisationer.

Men hur ser Transport på plattformssektorn och organiseringen av fackliga outsiders?

### **Arbetets Söner och Döttrar: Transportarbetarförbundet**

*”Jag tror det är viktigt att kalla det ett vanligt jobb, och inte som någonting nytt. Det som är nytt är att man använder en applikation”*. Detta var uttalandet som Miray, utredare för Transportarbetarförbundet och en informant för denna uppsats, avslutade vår diskussion om plattformssektorn med. Citatet summerar väl fackförbundets syn på sektorn som helhet.

Transportarbetarförbundet har arbetat med denna gigsektor i några år nu, och Miray beskriver det så här:

*Vårt fackförbund, om kan ska uttrycka sig lite krasst så, kom verkligen i kontakt med sektorn i sammanband med att Uber försökte etablera sig här i Sverige; och även 2015–2016 när Foodora etablerade sig. Det var då vi verkligen kom i kontakt med sektorn och började se det som något som kom in på svensk arbetsmarknad*

Men med citatet från tidigare i bakhuvudet, att plattformsarbeten är helt vanliga jobb, får vi även se Transportarbetarförbundets arbete ur ett historiskt perspektiv med liknande jobb. När

jag frågade Patrik, ordförande och studieorganisatör i Mellersta-Norrland, om plattformssektorn i Norrland, kom diskussionen spontant att föras in på taxichaufförer. Frågan som ställdes till Patrik handlade om likheter och skillnader mellan plattformsarbetare och taxichaufförer, och han svarade:

*Likhet finns det mellan dem. I mitt tycke är du ju slav på vilket än du är. Tar du taxi som exempel ska du tjäna ihop din egen lön med provisionsbaserad lön. Får du inga körningar den dagen är det inte säkert att du får nån lön överhuvudtaget. Det är väl samma som grabbarna och tjejerna i Foodora och liknande, att de tjänar otroligt dåligt.*

Även isoleringen av arbetare inom plattformssektorn är i och för sig inget ovant för Transportarbetarförbundet. Miray påminner om att fackföreningarna tidigare var mycket starkare och lyckades organisera människor trots att de var rörliga:

*Vi som förbund organiserar lastbilsförare, taxiförare. Ta exempelvis yrkesförare, de är ute på vift under dagarna och kanske inte har en fast arbetsplats de går till utan en terminal. Så vi har ju traditionellt haft yrken som är rörliga, som är ute i landet och rör på sig hela tiden. Men vi har vetat vad vi ska göra.*

## **Formen och Folket**

Men varför är ändå plattformsansbranschen så annorlunda? Det som är annorlunda, i alla fall enligt Transportarbetarförbundets uppfattning, handlar om två förhållanden: formen för arbetet och sammansättningen av de anställda inom branschen. De specifika formerna för arbete har redovisats av de plattformsanställda själva i tidigare kapitel, men från fackets sida pekas på fler komplikationer. Miray förklarar Transports syn på den historiska utvecklingen av plattformsarbete:

*Gigsektorn har gått från att vara tjänstemän och programmerare till att etableras på lågkvalificerade yrken så som transportsektorn [...] Man pratar lite om on-location och online (i hur gigjobb förs, egen anteckning). Tjänstemannayrkena (on line, egen anteckning) jobbar via datorer, och kan jobba hemifrån eller var som helst på jorden. Du kan sätta dina egna priser, du kan välja dina egna kunder. Du kan också bestämma och fördela ditt eget arbete. Medan det vi kallar on-location, eller traditionella yrken som vanligtvis*

*jobbat under kollektivavtal eller på plats (taxiförare, budbil, vårdanställd), kan inte bestämma dessa parametrar.*

Friheten för online-gigen blir i stället en problematik för on-location-arbeten. Friheten ersätts av bristande anställningstrygghet, i alla fall i jämförelse mot hur utformningen av jobben såg ut från början. När jag frågar Miray om detta var medveten strategi från arbetsgivarnas håll att använda gigsystemet för att inte presentera sig själva som arbetsgivare i traditionell mening sa hon så här:

*Dom här företagen kallar sig medvetet för gigföretag, för då är de coola och innovativa, och kan behandla sina anställda lite ur de vill. De kan säga att de inte behöver ta arbetsgivaransvar, eftersom de inte är ett företag som anställer fast personal utan istället anlitar frilansare eller egna företagare. De menar att de genomför ett gig åt företaget.*

Retoriskt talar arbetsgivarna om att de engagerar freelancers men i alla avseenden – bortsett från de juridiska aspekterna – är de arbetare, enligt fackföreträdarnas mening. Det blir också svårt att teckna kollektivavtal med företag som inte ser sina anställda som anställda, och ännu mycket svårare att organisera arbetarna. Denna generella otrygghet i anställningarna gör det otroligt svårt att faktiskt värva arbetarna (jämför redovisningen av intervjuerna med Erika).

Detta leder oss in på vad fackföreträdarna ser som den andra viktiga faktorn med plattformssektorn, nämligen sammansättningen av anställda. Med detta syftas på vilka som tar dessa anställningar. Bortsett från den delen av plattformsanställda som är unga eller studenter som har plattformsjobb som sidosysselsättningar, dominerar migranter sektorn. Detta innebär naturligtvis inte att alla inom sektorn har migrationsbakgrund, men det är denna sammansättning av anställda som gjort organisering svår för Transports sida, enligt de intervjuade företrädarna för Transport. När jag frågade Frida, som är ombudsman för Transport i Malmö, om hur stort problem språket är i relation till organisering av plattformsanställda, säger hon:

*Jättestort. Det är inte så att jag är världsmästare i engelska, jag kan inte förklara turordningsregler (på engelska, egen anteckning): vilket blir viktigt i relation till Foodora-anställda. Det är inte lätt att förklara på engelska, och särskilt inte jämt mot någon som heller inte har engelska som modersmål utan urdu, arabiska eller spanska”*

Denna kommunikativa barriär blir, enligt fackföreträdarna, ett betydande hinder för att ens inleda en diskussion om facklig fri-och rättigheter med arbetarna inom sektorn. Språkbarriärer är dock inte det enda problem de fackliga företrädarna pekar på. De framhåller också att det inom sektorn finns en grundläggande brist på yrkesstolthet. Miray jämför budcyklisterna med hamnarbetare, en annan yrkeskategori inom Transport:

*Alla hamnarbetare är fackligt anslutna, det är nästan som ett krav för att få anställning. Det har i grund och botten att man är sjukt yrkesstolt som hamnarbetare. Men matbuden är inte yrkesstolt, de bryr sig inte om sina yrken. Det är väldigt många som skäms när de är ute och cyklar, och jag förstår det för samhället är väldigt dömande mot dem.*

Brist på yrkesstolthet ställer plattformsarbetarna i en väldigt prekär situation, och sätter en grund för vad för fackets sida blir relevant när det gäller organiseringen av plattformsanställda. Ur dessa premisser blir det tydligt just hur annorlunda fackförbund måste arbeta för att organisera dessa grupper.

### ***”De kräver så väldigt mycket mer fotarbete”***

Det är vad Frida hade att säga när jag frågade om hur mycket mer jobb det är att organisera inom plattformsbranschen: *”Man når kanske oftast bara nån eller ett par åt gången, tillskillnad från ifall man har en industri med hundra man därinne.”* Frida utvecklar detta resonemang vidare:

*Just när det gäller de här cykelbuden, oavsett företag, kan vi ställa hos bredvid en cykelväg som går genom centrum; speciellt under tiderna de är ute. Vi kan ställa upp ett borde med kaffe och låta dem komma fram och snacka med oss. För att synas och försöka nå försöka nå dem, det är så vi får jobba.*

Miray utvecklar också sina synpunkter på strategier för att etablera en första kontakt med plattformsanställda:

*Jag tror det är ganska enkelt att nå dem, det handlar bara om att vilja göra det. Jag har själv varit ute och delat ut flygblad framför restauranger [...] Här i Stockholm finns det också ett stort regionalägt cykelgarage, och där är det jättemånga av cykelbuden som hyr en plats för att kunna lägga sina cyklar i.*

Så metoder finns det, enligt Miray och Frida, även om det kräver lite mer arbete. Däremot, säger Miray, att det egentliga problemet är långsiktigt:

*Egentligen är det inte svårt att skaffa kontakt, det som är svårt är att etablera kontakt; göra den långsiktig. Ett problem med de här buden är att många av dem slutar efter ett par månader, inte för att de vill, utanför att företagen säger upp deras kontrakt [...] Det som händer då är att om jag har etablerat kontakt med bud och prata med dem i några månader, och känner att de går jättebra, så kan de bli tvungen att sluta efter 16 månader. Då var allt de där förjävls.*

Här ser vi, åtminstone från facket synpunkt, hur svårigheterna med den strukturella utformningen av plattformarbete får effekter i det praktiska arbetet för rekryteringen av medlemmar. Det går inte att bortse från hur problematiskt det är med korttidskontrakt och osäkra anställningar ur medlemsvärningssynpunkt.

Denna svårighet att faktiskt få in medlemmar från plattformssektorn underlättar inte representationsproblemet inom Transport om outsiders och insiders, då outsiders, förvisso till sin natur, inte finns inom organisationen i någon större utsträckning. Transports försök att hantera denna representationsspänning för outsiders kan förstås med utgångspunkt från den teoretiska diskussionen om representation via så kallade surrogat (Meardi et al., 2019), där deras åsikter på olika sätt beaktas av insiders. Detta blir tydligt i samband med Foodoras kollektivavtal, det första liknande kollektivavtalet i modern tid för Transport. Detta avtal var dessutom det första företagsspecifika avtalet för Transport. Detta avtal var ett försök att etablera en grundläggande arbetsplatstrygghet för plattformsanställda, för det är via kollektivavtal som svenska fackförbund traditionellt hanterar sådana osäkerheter. Men kollektivavtalet har i detta fall fått karaktären av en surrogatprocess. I avtalsprocessen spelade de plattformsanställda själva en liten roll; de representerades i stället av surrogat under förhandlingarna. Mot denna bakgrund blir det då intressant att förstå processen för avtal inom sektorn och – mera specifikt – det enda företagsspecifika avtalet: Foodora-avtalet.

### **Det atypiska avtalet**

Det var två händelser som gjorde det möjligt att ta de första stegen mot ett avtal: dels att Foodoraanställda i Norge hade lyckats få tillstånd ett avtal, dels att ledningen för Foodora i Sverige ändrade sig. Det som var intressant med Norge var att arbetena inom plattformssektorn primärt innehades av etniska norrmän, och därmed fanns inte de problem med språkförståelse som tidigare tagits upp. Miray sa om detta: *”Deras förhandlingskapacitet var mycket starkare, och de visste vad de hade för rättigheter. I Norge finns inte heller lagar*

*om visstidsanställningar, så alla bud är fastanställda från början, vilket också gör att deras förhandlingskapacitet är stark.”*

Mot denna bakgrund inleddes förhandlingar också i Sverige. *”Det där tog över ett år,”* sa Frida när jag frågade henne om hur förhandlingarna hade sett ut.

Hon fortsatte:

*Och egentligen var det inte förhandlingar i den bemärkelsen, vi hade inte skickat någon förhandlingsanställning, och det hade inte Foodora gjort heller. Det var samtal, och jag tror att ibland är det så att motparterna har sin syn på hur saker ska vara och tolkas, och jag tror det var ganska viktigt för Foodora att det inte var förhandlingar, utan att man hade ett resonemang [...] vi fick gilla läget med att samtala under väldigt lång tid.*

Hela processen var för svenska Transportarbetarförbundet atypisk. I stället för att diverse lokala avdelningar påbörjar förhandling, vilket är typiskt för Transport, så beslöts det om att förhandlingarna skulle föras via en central grupp från Transports sida. *”De var väldigt mycket fram och tillbaka,”* sa Miray om förhandlingarna, *”Det fanns saker som vi hade lyckats förhandla fram under sommaren, men sen under hösten så märkte vi att företaget bestämt sig för att ta ett steg tillbaka”*. Företaget hade heller inga erfarna förhandlare, det vill säga inga experter från arbetsgivarorganisationer eller jurister, vilket är normen. *”Alla våra ombudsmän vet kollektivavtalslagslagarna på sina fem fingrar [...] och så har du andra parten som nästan är dum,”* sa Miray om den relationen inom förhandlingarna.

Uppmärksamheten av förhandlingarna mellan transport och Foodora spelade också en roll, särskilt i massmedia. *”Jag tror av hjälp från den mediala diskussionen och förhållandena att avtalet kunde undertecknas,”* sa Frida om medias roll. Miray talade mer om just medias roll: *”Det som var riktigt bra, men också jobbigt för oss, var granskningen från media. Hade inte media spelat den roll de gjorde hade inte Foodora ens satt sig på bordet, jag tror de verkligen satte jättehög press på Foodora [...] De ville inte ses som en oseriös aktör.”* Miray berättar också att hon flera gånger var nära att läcka saker till media, för att använda dem strategiskt. Medlemmarna var också mån om att gå ut i media, och massmedia ville tala med dem. Men det hela var känsligt enligt Miray: *”Jag vill inte ge ut deras telefonnummer till media, även om många medlemmar ville. Anledningen att jag inte ville ge ut numrera är att jag kände att de inte skulle gå bra för dem. Det är det som har hänt, alla dem har blivit av med sina jobb.”*

För de inom Transport var denna typ av avtalsdiskussioner ny och upplevdes som obekvämt. Frida ger, sammanfattningsvis, den här bilden av processen:

*Det var inte framför allt den fackliga styrkan, att vi hade många medlemmar och att dom krävde. För det som vi måste göra i slutändan ifall företaget säger nej är att gå ut i konflikt, och det kan vi inte göra utan medlemmar.*

Som framgår av de redovisade intervjuerna upplevde alltså företrädarna för transportarbetarförbundet förhandlingarna med Foodora som atypiska. Till allt det nya Transport konfronterades med hörde oförmågan att luta sig tillbaka på traditionella förhandlingsmetoder och mediauppmärksamheten. Dessutom uppmärksammades processen i sociala medier. Frågan är dock om denna avtalslösning var nödvändig för att försök skapa en grund för att nå plattformsanställda?

Avtalet med Foodora, ett för Transport unikt kollektivavtal, genomfördes inte utan omfattande interdebatt. Processen kan också sägas kräva en relation utöver surrogatrollen från outsiders sida, då de med sin relativa passivitet ändå utformat en aktiv aktörsroll i att definiera vad ett fackförbund är och gör. Detta handlar då delvis om den fackliga revitalisering Kelly (1989) skriver om, där andra aktörer – till exempel så kallade nya sociala rörelser – kan interagera aktivt med fackförbund för att förnya det fackliga arbetet. Outsiders, via media eller utomstående kampanjer, satte nya krav på det fackliga arbetet; med Foodora-avtalet som tydligaste exemplet. Transport tvingades agera: möjligen kan man tala om att Transport revitaliserades, då de tvingades vidga sitt handlingsregister och fånga in nya målgrupper.

Men om nya sociala rörelser och dess samarbete med fackförbund finns det även andra aktörer att titta på. Det finns till exempel också en alternativ fackförening, SAC, och initiativ som påminner om vad som tidigare talats om som nya sociala rörelser.

## **Gamla, nya och ny-gamla alternativ: Gigwatch och Syndikalisterna**

En av de mest omtalade, i alla fall under datainsamlingen för denna uppsats, nya aktörerna inom plattformssektorn är Gigwatch. August, tidigare aktiv och en av grundarna för organisationen, beskriver deras målsättning som följande: ”Gigwatch arbetar med att upplysa om gigekonomin, och upplysa om olika företag inom den.” Gigwatch fyller en annan funktion inom sektorn än fackförbunden gör. De samlar in kritisk information om arbete inom

plattformsektorn, genomför icke-traditionella utåtriktade kampanjer och sprider opinion. Denna alternativa approach kan exemplifieras från deras första kampanj mot appföretaget Yepstr, och beskrivs av August så här: *”Vi hade en kampanj mot dem som hette ”No Yepstr - kampanjen”, där vi skrev om dom och uppmanade till en nedröstningskampanj”. En ”nedröstningskampanj” är ett unikt sätt att demonstrera, och kampanjen gick ut på att ge låga betyg till diverse företagsappar på bland annat App-Store. Gigwatch uppmanade till denna kampanj på sociala medier. Denna form av protest är, menar August, särskilt effektiv mot plattformsföretag: ”Det fick ganska direkt effekt. Betyget gick ner till 1 stjärna, och vi fick snabbt kontakt med VD:n för Yepstr”.*

Det var sådana direkta, och framförallt alternativa, metoder som lockade Kalle till Gigwatch:

*Just om man kommer från den fackliga sidan där det kan upplevas som saker går väldigt långsamt, så är fördelen med Gigwatch att det går ganska fort. Det är både att det är hängivna och duktiga människor som driver det framåt, och att vi inte är så många. Gigföretag jobbar väldigt snabbt, där de etablerar sig inom ett land och kan dra ut sig lika snabbt [...] Då tänker jag att man måste matcha det.*

Kalle, som tidigare intervjuats, hade erfarenhet av alternativa metoder även när han jobbade på MoveByBike. Han skrev då – anonymt – en artikel om sina arbetsförhållanden som publicerades i Dagens ETC. Det var via denna artikel som han tipsades om att gå med i Gigwatch. Tiden i Gigwatch var även givande på andra sätt för Kalle. Jag frågade honom vad han var mest stolt över i sitt engagemang i Gigwatch, och Kalle berättade om när han fick resa till Bryssel för att berätta om hans erfarenhet av plattformsbanschen och arbetet Gigwatch gör. Bakgrunden till detta möte var för ett förslag vänsterblocket inom Europaparlamentet skulle lägga fram angående plattformarbete. *”Det förslaget innehöll några av de viktigaste punkterna vi har pratat om, nämligen om man ska anses vara anställd om man jobbar som en anställd gör; och att de som jobbar för appföretag ska få insyns i den data som företagen lagrar.”* Det som var ”häftigt” enligt Kalle var att det hade samlats aktivister inom frågan från alla världens hörn: *”Och där var jag, och representerade Gigwatch. Vi fick träffa kommissionären som skulle lägga fram förslaget [...] Det var himla häftigt att få komma ner dit och vara en av många aktivister som kämpade med det här”.*



Gigwatch kan, med utgångspunkt från vad som tidigare visats, beskrivas som en ny social rörelse liknande Pichardos (1997) beskrivning av dessa rörelser; där de har en fundamental medlemskillnad, ideologiskillnad, taktiskillnad med gamla rörelser.

Organisationen är uppbyggd av aktivister med en gemensam ideologi som inte enbart gäller gruppen plattformsanställdas ekonomiska intressen. Metoderna de arbetar med är otraditionella, vilket den så kallade nedröstningskampanjen illustrerar. Denna kampanj understryker en tydlig skillnad i förhållande till etablerade fackföreningar. Etablerade fackföreningar verkar inom produktionsarenan medan den nedröstningskampanjen genomfördes utanför produktionen, i *konsumtionssektorn*. Gigwatch kan därför tänkas vara en social rörelse, just för att de täcks in av teorins definitioner. Vad det är får då också effekt i vad det kan göra. Det märks tydligt att de kan arbeta med opinionsbildande, men det har funnits begränsningar i vad Gigwatch har kunnat göra. Detta tydliggörs i Augusts exempel om när Gigwatch försökte organisera arbetare som arbetade för appen TippTapp, och vilket inte var särskilt framgångsrikt:

*Vi hade massor av kontakt med människor som jobbade där som var missnöjda. Sen när vi skulle ha ett uppstartsmöte, hade vi inte någon konkret tanke på vad vi skulle göra [...] De rann ut i sanden, folk dök inte upp på möten. När det kom till kritan kände dom att de inte var värt det, vilket kan ha att göra med att vi inte är officiella på nått sätt. Vi var inget fack med advokater, bara ett gäng studenter och allmänt intresserade.*

Kontakten med traditionella fackförbund i dessa frågor har dock varit begränsade. August påpekade att det, i alla fall under tiden han var aktiv, inte fanns något samarbete med Transport. I en diskussion om arbetet med TippTapp sa han:

*Så är det väl också det att vad skulle ett LO-fack faktiskt kunna göra? Vi visste själv om när arbetsplatser med dåliga villkor skaffar kollektivavtal så blir det oftast så att de dåliga villkoren skrivs in i avtalet. Om det inte finns en stark bas, så finns det ingen anledning varför ett LO-fack skulle gå ur sin väg för att pusha för en större förändring.*

Dock trodde August att exempelvis kollektivavtalet med Foodora var det enda Transport kunde göra i det läget:

*Vi (Gigwatch, egen anteckning) ville inte bli ett fack och ville inte bli så iblandade med facken, delvis för att fack idag har väldigt mycket begränsningar på sig [...] Det mesta är fredsplikten, saker ska ske i avtal och förhandlingar. Vi skulle också verkligen sätta folk i skiten om vi försökte de [...] Vi trivdes bättre ett steg utanför, men med mer fria i handling”*

Organisationer som Gigwatch utvecklar nya arbetsformer, men de är inte fackföreningar. Det är heller inte – enligt aktivisterna – deras ambition. Däremot går det att diskutera ifall Gigwatch, eller liknande organisationer, möjliggör röster för marginaliserade medlemmar i fackförbund. I Kalles fall ser vi att hans möjlighet till engagemang i för honom viktiga frågor expanderats av att bli aktiv inom Gigwatch. Samtidigt finns viktiga spänningar mellan till exempel Gigwatches syn på plattformssektorn och på vad som behövs göras, och Transports uppfattningar.

Det kan dessutom vara problematiskt att se en absolut motsättning mellan Gigwatch och traditionella fackföreningar. I viss utsträckning representerar de nya respektive gamla sociala rörelser men det innebär inte att de inte kan samverka. Samarbetet med traditionella fackförbund har för Gigwatch varit svårt, men det skulle vara förhastat att se detta som något definitivt. Det kan i stället handla om en ny organisations första steg att etablera en verksamhet och påverka andra aktörer. Om vi ser situationen med denna lins, kan vi danknyta till Kellys (1989) diskussion om facklig revitalisering, där alternativa rörelser, åtminstone potentiellt, kan samarbeta i stället för att gå emot varandra. Ett intressant perspektiv på denna diskussion kan ges av ett alternativt fackförbund: nämligen SAC.

***”Vi är en gräsrotsförening, där makten fortfarande ligger hos medlemmarna”***

Detta var orden Erik, generalsekreterare för Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), valde att beskriva fackförbundet med. SAC som fackförbund har vissa likheter med Transport. Båda är arbetstagarorganisationer och representerar sina medlemmar, de lyfter upp ärendet till arbetsdomstolen och båda organisationerna kan använda stridsmedel för arbetsplatstvister. Men det finns samtidigt en del fundamentala skillnader. Erik förklarar dessa som följande:

*Våra demokratiska strukturer gör det inte möjligt att teckna avtal vi själva inte är berörda av. Jag som central tjänsteman kan inte teckna avtal för våra medlemmar på restaurang. Det är en genomgående princip, att endast dem som berörs av beslutet som har rösträtt i frågan.*

Denna struktur är annorlunda från exempelvis Transports branschavtal, då SAC organiserar arbetsplats i stället för hela yrkesgrupper.

SAC delar emellertid Transports uppfattning om att plattformssektorn som den nu ter sig är minst sagt problematisk. I det specifika arbetet inom plattformssektorn blir, menar Erik, SAC:s metod blir ytterst relevant. Erik menar att SAC:s organisationssyn, där betoningen enligt företrädarna ligger på vad som är legitimt snarare än vad som är lagligt, har möjligheter att vara mera framgångsrik för fackligt arbete inom plattformssektorn:

*Vi går inte bara efter fackhandbokens ABC, med strejk, blockad. Vi använder hela fantasilådan, hur kan vi påverka den här situationen på bästa sätt. Är det formellt via arbetsdomstolen, eller ska vi gå ut i media, eller räcker det med insändare. Det finns massor man kan göra, och vi tillåter våra medlemmar att göra de*

SAC:s metoder blir, om vi jämför med vad företrädare för Transportarbetarförbundet säger, väldigt annorlunda. Detta märks kanske allra tydligast i hur SAC hjälper till att organisera migranter via Husby Arbetarcentrum (HAC). HAC är en förening i Husby, som hjälper medlemmar med bland annat migrationsärenden, det vill säga det är inte en fackförening. Däremot stödjer SAC deras arbete och de har en nära kontakt med varandra. Kalle såg bland annat detta samarbete som en av grunderna för varför han valde att bli aktiv inom SAC:

*Jag har intresserat mig mycket för: vem kan och vill organisera migrantarbetare. Väldigt många gigarbetare som jag har träffat på har varit migrantarbetare. Om nån är bra på att organisera migrantarbetare, så är de bra på att organisare gigarbetare.*

Erik lyfter även mer praktiska exempel på hur SAC jobbar nära med migranter, till exempel genom att översätta informationsmaterial på andra språk. Utöver detta så var det även den nära kontakten Gigwatch har med SAC som gav en väg in i detta fack för Kalle, då Gigwatch får låna deras lokaler för sina projekt.

Det som blir väldigt intressant med SAC, speciellt i förhållande till det traditionella fackförbund Transport, är den fusionen mellan nya och gamla rörelser som spåras inom deras verksamhet. Det går inte att kalla SAC för en ny social rörelse; det är ett fackförbund med primärt ekonomiska intressen. Däremot, i den variationen av arbetsmetoder de använder (som oftast ligger ute de etablerade), kan de potentiellt sägas ligga mellan de två hårdare sfärerna av gammalt och nytt. I det aktiva samarbetet med HAC och Gigwatch ser också vi hur dessa organisationstyper kan samarbeta, och stärka varandra i det. Outsiders får helt olika möjligheter till engagemang inom denna fusion. För att använda Kalle som exempel, så har det praktiska arbetet i SAC och HAC blivit ett bra komplement till arbetet inom Gigwatch. Kalle kan uttrycka sin aktivism i fullaste utsträckningen. Kellys (1989) teori om revitalisering visar sig i SAC:s arbete, då med samarbetet mellan organisationer nått en breddare mängd människor än tidigare möjligt. Vidare blir SAC, som exempel, en bra kritik emot nya sociala rörelser som något oförmöget att gå samma väg som gamla rörelser. De erbjuder olika vägar ja, men dessa vägar liknar hellre en motorväg än en enkelriktad landsväg.

## **Avslutande diskussion: De som cyklar och De som kämpar**

Som tidigare sagts är forskningen om den nya plattformssektorn och särskilt om facklig organisering inom denna sektor begränsad. Denna studie av aktörsgrupper inom eller med anknytning till plattformsverksamheter gör inte anspråk på att vara fullständig. Det är ett försök att skildra möjliga svar på de utmaningar som gäller fackligt arbete inom sektorn.

Det insamlade informantmaterialet för denna uppsats understryker att det tycks finnas en fundamental relation mellan plattformsanställda och fackföreningar. Dessa interaktiva förhållanden påverkar organiseringen inom plattformssektorn.

De potentiella relationerna kan sägas gå i två riktningar: fackföreningsrörelsens betydelse för plattformsanställda mobilisering och de plattformsanställdas betydelse för fackföreningarnas inriktning och strategier. Det vi ser ur detta blir då svaret på hur kollektiv organisering utvecklas i mötet mellan plattformsanställda och fackliga organisationer, samt andra organisationsaktörer.

### ***Fackföreningars roll för plattformsanställda***

Fackföreningarnas roll för plattformsanställdas verklighet är sammansatt. Fackföreningar kan kanalisera och ge utlopp för medlemmarnas missnöje. Detta kan vara genom det rent formella, så som förändrade arbetsplatsvillkor. Ett mycket intressant fynd i denna studie är att fackföreningar erbjuder plattformsanställda – som arbetar isolerat från varandra – en plats i ett kollektiv.

Denna möjlighet till kontakt med gemene arbetare via facket blir otroligt viktigt. Facket tillhandahåller en kollektiv miljö där klassmedvetande, i Touraines mening, skapas: det är i detta sammanhang som plattformsarbetare hittar andra plattformsarbetare och ges möjligheter att identifiera sin egen position och sin relation till motståndaren. Kellys (1989) krav på vad han betecknar som ”kognitiv befrielse” är att missnöje måste omvandlas och ges en kollektiv form där en gemensam uppfattning om vilka krav som ska ställas kan växa fram. Från både dessa perspektiv framstår plattformsarbetarnas isolering i arbetet som ett betydande strukturellt problem för medvetandeutveckling och mobilisering. Det intressanta – och det uppmärksammas inte i dessa teorier – är att detta kan uppnås via mötet med fackföreningar. Facket – inte bara en kollektiv arbetsorganisation, kan möjliggöra dessa processer.

Grunderna som möjliggör förändring av detta slag skapas av fackförbunden, men mötet mellan fackföreningar och plattformsanställda spelar också en stor roll för fackföreningarna som organisationer. Utan denna fackliga lösning på plattformanställdas isolering undergrävs fackets relevans. För utan denna möjlighet att skapa solidaritet med varandra och få en förståelse för sitt kollektiva missnöje, finns det ingen mening ur de plattformsanställdas perspektiv med organisationer som arbetar för att kanalisera missnöje.

Facklig aktivitet blir, med detta perspektiv, vägen ut ur Standings (2011) prekariat. Bristen på socialt minne, det vill säga bristen på solidaritet och reciprocitet mellan arbetare sinsemellan, bland plattformsarbetare kan mötas av ett fackligt engagemang. En kritisk faktor här handlar dock om hur fackförbunden förhåller sig till sina insiders och outsiders.

Insiders och outsiders syftar, som tidigare visats, på en dualisering av arbetsmarknaden i ett A- och ett B-lag men också på en dualisering av fackliga verksamheter där permanent anställda arbetare ges större möjligheter att sätta den fackliga agendan. Det traditionella fackliga arbete, och de traditionella fackförbunden, har sin primära inriktning mot insiders. De som bygger basen för vad fackförbunden är också de som sätter spelreglerna. Men vi ser i intervjuerna från plattformsanställda att det är i denna insider/outsider-relation som plattformsanställdas missnöje med de etablerade fackföreningarna finns. Exemplet Kalle är här belysande, där han är vald som skyddsombud men ändå inte kan göra den förändringen han vill. Skyddsombudets roll har utformats av insidergrupper på arbetsmarknaden och inom facket, men Kalle hade dock svårt att acceptera de begränsningar som följer av rollen och hamnade i konflikt med facket.

Denna motsättning kommer dock inte oöverstiglig. Fackföreningarna är, åtminstone potentiellt, möjliga att förändra. Det kan, som Kelly (1989) diskuterar, revitaliseras. Det finns naturligtvis en risk att insiders inte tar hänsyn till det villkor som outsiders har, och inte agerar för deras räkning. Men insider behöver inte nödvändigtvis bara ha sina egna snäva intressen för ögonen. Det finns, enkelt uttryckt, utrymme för solidaritet. Detta framgår av den tidigare diskussionen om surrogatrepresentationen i exempelvis kollektivavtalsrörelsen. Exemplet från Transports sida visar att det kan finnas ett genuint intresse från många ur facket sida att hjälpa plattformsanställdas prekära situation. Vidare, med exemplet från SAC, finns det en kraft att ta ifrån att samarbeta med ny sociala rörelser så som Gigwatch, och även inneha drag av dessa organisationer i sin egen organisation.

### *Plattformsanställdas roll för fackföreningarna*

Så här lång har diskuterats att fackföreningarna kan spela en roll för plattformsanställda och deras möjligheter att hitta kollektiva former för att uttrycka sitt missnöje och – i denna mening – röra sig från outsiders till insiders.

Den omvända relationen, det vill säga plattformsanställdas påverkan på fackföreningarna, är emellertid minst lika viktig. Om vi tar kollektivavtalsrörelse för Foodora-avtalet som exempel ser vi att processen ställde Transport inför många obekväma realiteter. Att förhandla med enbart ett företag, och att denna förhandling genomfördes utan stridsmöjligheter på grund av svagt medlemsunderlag och att medial uppmärksamhet spelade så stor roll var sammantaget nya omständigheter för Transport.

Outsiders, plattformsanställda, kan generellt sett sägas ha en undanskymd roll inom Transport. Avtalet med Foodora aktualiserar den problematik detta innebär. Transport satsade på att förhandla fram ett kollektivavtal, inte minst mot bakgrunden av fackets ambition att kunna rekrytera nya medlemmar bland plattformsanställda. I denna process visade det sig emellertid att de traditionella insidermetoderna var otillräckliga. Transport tvingades under dessa omständigheter att utveckla nya metoder som egentligen är främmande för det mer etablerade fackliga arbetet. Denna utmaning har sin grund i Transports svaga ställning bland plattformsarbetare. Plattformsanställda påverkar – med detta sätt att se på saken – Transports agerande genom sin fackliga frånvaro.

Som framgått av intervjuerna händer det att plattformsanställda är missnöjda med det arbetssätt som finns i de etablerade fackföreningarna. Det plattformsanställda kräver, via exemplen av Erikas Facebook-grupp eller Kalles förtjusning över SAC:s metoder, är närmast en fusion av traditionella organisationer med nya sociala rörelser eller – kanske snarare – en fusion av de arbetsmetoder som kännetecknar gamla och nya sociala rörelser. Detta slags samspel mellan nya och gamla rörelser kan – åtminstone enligt de här intervjuade plattformsarbetarna – vara av avgörande betydelse för hur de uppfattar sina möjligheter till facklig verksamhet. Ett vanligt krav bland plattformsanställda, där många har migrationsbakgrund – och som kommit fram under datainsamlingen – är att facket på något sätt kan hjälpa till i migrationsärenden (till exempel uppehållstillstånd). Samtidigt står det klart att ett etablerat fackförbund som Transport visat sig ha svårt att ta sig an dessa frågor. Ändå är det en hjälp som plattformsanställda kräver, och det är den hjälpen organisationer

som HAC kan ge; det vill säga organisationer som inte nödvändigtvis är fackliga men ändå samarbetar tätt med fack som SAC.

Gigwatch är, som tidigare påpekats, en ganska typisk nya social rörelse med en nätverksorganisering snarare än en centraliserad organisation. Gigwatch bedriver ett opinionsbildande arbete men ännu så länge inte i samverkan med någon av de större fackliga organisationerna. Här finns med andra ord inte den fusion mellan nya och gamla sociala rörelser Kelly (1989) argumenterat för. Ändå ställer sådana ny sociala rörelser nya krav på traditionella fackförbund, och kan mana till förändring så som med exemplet av Foodora-avtalet. Outsiders, via media och andra organisationer, ställde nya krav på Transport (i detta fall att göra ett nytt kollektivavtal); och lyckades påverka dem att göra de. Detta i sin tur kan tvinga igenom en facklig revitalisering, även om det inte är Transport som organisation som helt medvetet påbörjat denna process. De nya sociala rörelserna erbjuder då en plats att kritisera fackförbundens internmekanismer för outsiders på sina egna spelregler, och ställer då i stället insiders på en obekväm fot.

Det vi ser i denna dynamik mellan facket och plattformsanställda, och dess påverkar på varandra, är hur kollektiv organisering utvecklas mellan dessa grupper. Denna kollektiva organisering blir då en produkt av *bådas* påverkan på varandra. Facket erbjuder nya spelutrymmen och avenyer för förändring, men plattformarbetarna och andra organisationer i sin tur definierar om vad det betyder att vara fackliga via olika metoder. Utan detta samspel skulle ingen organisering ske, och men ur detta sker det istället ny typ av kollektiv organisering, som omkastar etablerade roller och strukturer: både interna och externa. Hela denna senare diskussion ställer egentligen frågor om vad en fackföreningsrörelse egentligen ska vara idag. Är facket enbart en organisation som förhandlar fram om löner och arbetsförhållanden? Eller ska fackföreningarna idag bredda sin repertoar och vara mera lyhörda för de krav som outsiders ser som viktiga och de idéer som utvecklas av nya sociala rörelser?

### ***Avslutning***

Ur denna sektor av cyklar och korttidsanställningar, som mina informanter berättat om, har en tydlig kärna framträtt; nämligen viljan till kollektivt handlande. Från de enskilda budbärarna, som engagerat sig i olika former för arbetsplatsförändringar, till de mer nationella aktörer som agerar för systemförändring, har alla engagerat sig för förändring. Dessa förändringar, banala eller radikala som de kan vara, uppmanar ändå till förändring i vad det innebär att vara en



plattformsanställd i Sverige idag. Men vi ser också hur dessa aktörer påverkar, omformar och omdefinierar varandras identitet. Den enkla budcyklisten blir, i viss mening, rätt avgörande för vad ett fackförbund är och vice versa. En fråga som står obesvarad för denna uppsats blir då hur framtiden kommer se ut för båda dessa grupper; men det är något för pizzabud och lastbilsförare att bestämma sinsemellan. Jag nöjer mig med att enbart anteckna från hörnet.

## Referenslista

- Bryman, Alan. 2011. *Samhällsvetenskapliga Metoder*, andra upplagan. Liber AB. Malmö.
- Cha, J M. Holgate, J. Yon, K. Emergent Cultures of Activism: Young People and the Building of Alliances Between Unions and Other Social Movements. *Work and Occupations*. 45: 451-474.
- Duggan, J., McDonnell, A., Sherman, U. & Carbery, R. 2021. *Work in the gig economy: A research overview*. Routledge. London.
- Edelman, M. 2001. Social movements: changing paradigms and forms of politics. *Annual Review of Anthropology*, 30:285–317.
- Frege, C. M & Kelly, J. 2003. Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9:7–24.
- Gahan, P. Pekarek, A. Social Movement Theory, Collective Action Frames and Union Theory: A Critique and Extension. *British Journal of Industrial Relations*. 51:754-776.
- Hyman, Richard. 2001. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. SAGE Publications. London.
- Kelly, J. 1998. *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism, and long waves*. London: Routledge.
- Kelly, J. 2018. Rethinking Industrial relations revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 39:701–709.
- LO. 2022. *Facklig anslutning år 2021*. Landsorganisationen. Stockholm.
- Meardi, G. Simms, M. Adam, D. Trade unions and precariat in Europe: Representative claims. *European Journal of Industrial Relations*. 27:41-58
- Newlands, G. Lutz, C. Fiesler, C. Collective Action and provider classification in the sharing economy. *New Technology, Work and Employment*, 33:1–18.
- Palm, J. 2019. *Arbetsvillkor och arbetsförhållande inom gigeconomien – en kunskapsöversikt*. Stockholm: FORTE.
- Patton, Quinn Michael. 1980. *Qualitative Evaluation Methods*. SAGE Publications. London.

Pichardo, Nelson A. New Social Movements: A Critical Review. *Annual Review of Sociology*, 23: 411-430.

Pilati, Katia. Perra, Sabrina. 2022. The insider-outsider divide and contentious politics: the tripartite field of the Italian labour movement, *West European Politics*. 1-27

SOU. 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* Statens offentliga Utredningar. Stockholm.

Standing, Guy. 2011. *The Precariat*. Bloomsbury: New York.