



## INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

**Plattformsekonomin och dess förutsättningar-**  
en kvalitativ studie om samverkan mellan arbetsmarknadens parter inom  
plattformsekonomin.

Emma Thelin  
Institutionen för arbetsvetenskap  
Göteborgs universitet  
Examensarbete avancerad nivå 15 hp  
VT 2019  
Handledare: Tommy Isidorsson  
Examinator:

## Abstract

**Titel:** Plattformsekonomin och dess förutsättningar – en kvalitativ studie om samverkan mellan arbetsmarknadens parter inom plattformsekonomin

**Författare:** Emma Thelin

**Handledare:** Tommy Isidorsson

**Examinator:**

**Institution:** Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

**Typ av arbete:** Examensarbete avancerad nivå 15 hp

**Datum:** 2019-06-07

**Nyckelord:** Plattformsekonomi, gig-ekonomi, partssamverkan

Syftet med uppsatsen är att förklara vilka förutsättningar plattformsekonomier skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Uppsatsen behandlar de upplevelser som parterna själva beskriver kring förutsättningar att bedriva samverkan inom plattformsekonomin. Min utgångspunkt i denna uppsats var att samverkan mellan parterna inom plattformsekonomin var låg och att det därför fanns ett intresse att undersöka om denna uppfattning stämde. Samt vilka förutsättningar inom just plattformsekonomin som upplevs påverka parternas samverkan.

De parter som därför är inkluderade i min studie är en fackförening och två arbetsgivare som förmedlar olika typer av plattformsbaserat arbete. Deras upplevelse av de förutsättningar som plattformsekonomier skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter är det material som ligger till grund för min analys kring hur vi kan förklara samverkan. För att förklara vad samverkan beror på har jag använt mig av strukturförändringsperspektivet, institutionell teori och maktperspektiv.

Mitt empiriska material består av semistrukturerade intervjuer med respektive part. Jag har även använt mig av litteratur för att förklara bakgrund och teorier som jag ansåg vara behjälpliga i att förstå mitt ämnesval och ge ytterligare förståelse och förklaringar till varför partsrelationen inom plattformsekonomin ser ut som den gör.

Slutsatsen av min studie är att förutsättningar för samverkan kan förklaras genom den förmedling av arbete som sker inom plattformsekonomin, parternas inställning till plattformsekonomin och parternas accepterande av den vedertagna arbetsmarknadsmodellen.

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
Syfte och frågeställningar .....	2
<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
Svenska arbetsmarknaden.....	3
Plattformsekonomin .....	4
<b>Tidigare forskning</b> .....	<b>6</b>
Svenska modellen .....	6
Industrial relations och plattformsekonomin .....	7
<b>Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>9</b>
Teknisk-ekonomiska paradig och strukturförändring .....	9
Institutionell teori .....	12
Maktresursperspektiv .....	14
Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter.....	17
<b>Metod</b> .....	<b>18</b>
Val av metod.....	18
Urval av respondenter.....	18
Datainsamling.....	20
Analysmetod.....	20
Källkritisk diskussion .....	21
Tillförlitlighet och äkthet.....	22
Etikdiskussion.....	23
Metoddiskussion.....	23
<b>Resultat och analys</b> .....	<b>25</b>
Arbetets natur .....	25
Accepterandet av svenska modellen.....	29
Inställning till varandra och plattformsekonomin .....	33
<b>Diskussion och slutsats</b> .....	<b>36</b>
Förutsättningar för parternas samverkan ur ett strukturförändringsperspektiv .....	36
Förutsättningar för parternas samverkan inom plattformsekonomin ur ett institutionellt perspektiv.....	37
Förutsättningar för parternas samverkan inom plattformsekonomin ur ett maktperspektiv .....	39
Förslag till vidare forskning .....	41
<b>Litteraturförteckning</b> .....	<b>42</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>1</b>
Intervjuguide: Arbetsgivare.....	1
Intervjuguide - fackförening.....	1

# Inledning

Svensk arbetsmarknad har sedan tidigt 1900-tal karaktäriseras av samverkan mellan arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive representanter. I konflikt och i samförstånd är det ömsesidiga erkännande av varandra som motpart och har i stort skapat förutsättningar för människors arbetsförhållanden (Kjellberg, 2017; Magnusson, 2017). Över tid har relationen utvecklats och omvandlats i samband med samhällsutveckling och förändrade omständigheter för arbete och produktion. Med utmaningar som ett mer flexibelt arbetsliv och en globaliserad värld är Sverige ett av de länder i världen där båda parterna fortfarande är starkt organiserade. Uppgårelsen mellan parterna har varit ett samarbete som till stor del byggt på en pragmatisk inställning och ett relativt jämnt maktförhållande parterna emellan (Kjellberg, 2017). Den svenska arbetsmarknadens förutsätter därav att parterna samverkan för att upprätta arbetsvillkor utöver grundläggande arbetslagstiftning.

I takt med teknikens utveckling har det uppstått nya sätt att organisera arbete. Med extrem tillgänglighet till kommunikation och information har vi under 2010-talet fått bekanta oss med nya sätt att betrakta innehavandet av kapital. En arbetsform som är sprungen ur detta förhållandevis nya sätt att ackumulera inflytande och kapital på arbetsmarknaden är det som förmedlas under benämningen plattformsekonomier (Srnicsek, 2017). Denna sortens förmedling av uppdrag, eller tillgängliggörandet av arbetstillfällen, har diskuterats på bred front i samhället. Den diskussion som ofta omger ämnet är de arbetsförhållanden som skapas för individer som genomför uppdrag på plattformarna och svårigheten i att skapa ordning i de strukturer som råder (Stewart & Stanford, 2017). Tillgängligheten som uppstår skapar arbetstillfällen och arbetsformer som för närvarande inte kan regleras som resterande arbetsmarknad. Förhållandet mellan plattformen som förmedlar arbete och uppdragstagaren blir ofta svår att klassificera inom ramen för traditionella arbetsförhållanden. Problematiken som uppkommer är därav svårigheten att organisera och reglera plattformsekonomin på samma sätt som på resterande arbetsmarknad. Dessa tendenser återfinns i den stora mängd pågående rättsfall som behandlar plattformsekonomin runt om i världen (Kilhoffer, Lenaerts & Beblavý, 2017). Även om rättsfallen grundar sig i ett globalt problem att bemöta plattformsekonomin som skapare av nya arbetsformer och definitionsfrågor finner jag det intressant att undersöka fenomenet på den svenska arbetsmarknaden. Med dessa utgångspunkter ämnar jag undersöka förutsättningar för samverkan mellan arbetstagarnas företrädare och arbetsgivare inom en arbetsform som ännu inte fångats upp av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## **Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna studie är att förklara vilka förutsättningar plattformsekonomier skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Utifrån detta anspråk kommer mina frågeställningar vara följande:

- Upplever parterna möjligheter och svårigheter inom plattformsekonomin?
- Hur kan vi förstå parternas samverkan inom plattformsekonomin ur ett strukturcykliskt perspektiv?
- Hur kan vi förstå samverkan inom plattformsekonomin ur ett institutionellt perspektiv?
- Hur kan vi förstå samverkan inom plattformsekonomin ur ett maktperspektiv?

# Bakgrund

## Svenska arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden kan betraktas som ett relativt diffust och abstrakt begrepp som ständigt florerar i den samhälleliga debatten och politiken. För att skapa en mer precis förståelse för begreppets innebörd men Furåker (2017) att arbetsmarknaden i teoretisk mening kan preciseras som “ett system för uthyrning av arbetskraft”. Detta utbyte inbegriper således nästan alla typer av förvärvsarbete där en aktör utför ett arbete eller en tjänst för en annan aktörs räkning (Furåker, 2017). Vidare beskriver Furåker (2017) att när vi talar om uthyrning dras tankarna ofta till bemanningsbranschen men som han poängterar här klassas alltså majoriteten av arbetet som förmedlas på arbetsmarknaden som uthyrning av arbetskraft då den i praktiken är begränsad i omfång och över tid. Furåker (2017) beskriver även andra typer av förvärvsarbete men som existera avskilt från resterande arbetsmarknaden. Denna form av arbete kan inkludera butiksinnehavare eller snickare som är egenföretagare utan anställda, exempelvis snickare eller butiksägare som på eget bevåg säljer varor och tjänster men som inte ingår i ett traditionellt anställningsförhållande. Vidare beskriver Furåker (2017) vissa tendenser i egenföretagandet som riskerar “social dumpning”. Här talar man om falskt egenföretagande som är relativt vanligt i byggnads-, städ och transportverksamheter. Detta tillstånd anses vara ett sätt att undvika ett traditionellt anställningsförhållande. Egenföretagaren är ofta i beroendeställning till uppdragsgivaren men måste själv upprätta omständigheterna och villkor för arbetet. Här uppstår då omständigheter där kollektivavtal, sociala avgifter och andra trygghetsåtgärder bortses och den falska egenföretagaren hamnar på så vis utanför arbetsmarknaden (Furåker, 2017).

Mötet mellan dem som hyr arbetskraft och de som hyr ut arbetskraft innebär ofta även ett komplicerat samspel (Furåker, 2017). Aktörerna ingår i detta samspel klassificeras allt som oftast som arbetsgivare och arbetstagare. Med sina respektive företrädare, arbetsgivarföreningar och fackföreningar, upprättar de förutsättningar för arbetsförhållandena på svensk arbetsmarknad. Kjellberg (2017) ger en bredare beskrivning av parternas fundamentala förhållande och funktion på marknaden. Här framhåller han fackens huvudsakliga uppgift som stöd i förhandling med arbetsgivare eller arbetsgivarförening om lörens storlek och form samt andra delar i arbetsvillkoren såsom arbetstid, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter. I främjandet och förhandling kring dessa aspekter är det inte sällan som fackföreningarna å arbetstagarnas vägnar hamnar i konflikt med de krav på vinst och flexibilitet som företagen förespråkar (Kjellberg, 2017). Partsrelationen på svensk arbetsmarknad framhålls av Kjellberg (2017) som kantad långa perioder av samarbete som bland annat grundar sig i det ömsesidiga intresset att tillsammans främja långsiktig överlevnad hos företagen. Detta främjande av verksamheten sker i utbyte mot kompetensutveckling och skäliga arbetsvillkor för arbetstagarna. Anledningen till att denna relation och samarbete varit möjligt beror till stor del på att parterna sen sin anstiftan varit relativt jämnstarka. Organisationsgraden för företagare såväl som arbetstagare är internationellt sett hög där cirka 70% av landets löntagare är fackligt anslutna samt att 90 % av alla löntagare omfattas av någon form av kollektivavtal (Kjellberg, 2017). Dessa avtal upprättar regler för majoriteten av de arbetsförhållandena i Sverige.

## Plattformsekonomin

Stewart och Stanford (2017) lägger fram en användbar beskrivning av plattformsekonominer som ämnar att skapa en distinktion mellan de olika typer av uppgifter som genomförs med en digital plattform som övergripande förmedlare av arbete. Här skiljer de på plattformar som förmedlar arbetskraft och plattformar som förmedlar kapital (säljande eller uthyrning av tillgångar), exempelvis Airbnb. Plattformar som förmedlar kapital kan således betraktas som det vi ofta benämner som delningsekonomi, här utförs inte arbete i direkt anslutning till plattformen i sig men kan indirekt skapa arbetstillfällen. Plattformarna som förmedlar arbetskraft delas sedan ytterligare upp i kategorierna "crowd work"-system och "work on demand"-system. Crowd work-systemen innefattar oftast små uppgifter på öppna webbsidor där arbetaren signar upp sig och genomför uppgifter online. Här innebär plattformens roll nästan uteslutande matchning mellan efterfrågad service och arbetare som är villig att genomföra den önskade servicen. Work on demand-systemen i sin tur inbegriper jobb eller uppdrag i mer traditionell mening där arbetaren fysiskt måste dyka upp för att kunna genomföra efterfrågad service. Därav har själva plattformen ett större mandat över genomförandet och således kontroll över vem som utför uppdraget, på vilka premisser och till vilket pris (Stewart & Stanford, 2017). Här har vi ett sätt att klassificera den typ av arbete som genomförs med en övergripande digital plattform som distributör.

Stewart och Stanford (2017) ger även en mer generell definition som beskriver arbete inom gig- eller plattformsekonomier (begreppen används synonymt) som karakteriserade av tillfälliga anställningar och oregelbundna arbetstider som i stor utsträckning är beroende av den efterfrågan som för tillfället finns för de tjänster som uppdragstagaren utför. Vidare är det upp till den som utför arbetet att tillhandahålla den utrustning eller det kapital som krävs för att genomföra arbetet. Detta kan inbegripa allt från färdmedel till specifika datorprogram eller annan teknisk utrustning. Att arbeta inom plattformarna innebär även att arbetarna sällan har en faktisk arbetsplats att gå till. De omständigheter under vilka personerna inom plattformsekonomier utför sitt arbete är därför upp till den enskilda individen att upprätta, eller bestämmas av de premisser som ligger i arbetets natur. Även lönen hänger mångt om mycket på denna gig-baserade struktur vilket betyder att den betalning som återges till den person som utför det praktiska arbetet oftast baseras på de faktiska uppdrag som genomförts snarare än på den nedlagda tiden för uppdraget. En sista definierande aspekt som utmärker denna typ av uppdragsbaserat arbete är att det ofta är organiserat och förmedlat genom digitala hjälpmedel (Stewart & Stanford, 2017). Omfattningen av utbredningen av dessa marknader är omdiskuterad då en konsensus om definitionen av arbete inom en plattform ännu inte existerar. Det som ofta är karaktäriserande för genomförandet av denna typ av uppdrag är att det allt som oftast är en bisyssla eller ett komplement till annan inkomst (Stewart & Stanford, 2017). Det finns dock människor som har hela sitt leverne baserad på gig- eller uppdrag inom plattformsekonomin, både som kombination av flera uppdragsgivare och i vissa fall med en huvudsaklig plattform som förmedlare av inkomst (De Stefano, 2016).

De Stefano (2016) utforskar sedan vilka möjligheter och svårigheter som denna typ av förmedling av arbete kan innebära. Här beskriver De Stefano (2016) en övergripande syn på plattformarbete och inkluderar både crowd work-system såväl som work on demand-

system. De främsta möjligheter som presenteras, och som båda sorternas arbete har gemensamt, är att de förmedlar arbete med tekniska hjälpmedel. Detta tillvägagångssätt minskar således många av de trösklar som är förknippade med sammankoppling av köpare och säljare, och bidrar i stort till lägre transaktionskostnader i utbytet. Det skapar således en extrem tillgänglighet för arbetare att ta på sig uppdrag och för service att bli utförd för den som är i behov av en vara eller tjänst. De Stefano (2016) framhåller dock att den gig-baserade plattformsekonomin i stor utsträckning leder till "extrem skalbarhet" av arbetskraften med vilket han menar att arbetskraften mer och mer hanteras som en flexibel och rörlig vara på marknaden. En stor anledning till denna utveckling kontribuerar han till tekniken och den dehumanisering som onekligen följer det förhållande som gör utföraren av arbetet distanserad från dess uppdragsgivare och många gånger även slutkonsument. Vidare poängterar De Stefano (2016) problematiken att plattformsekonomin ofta främjar en sorts egenföretagande där arbetarna klassificeras som självständiga i utförandet och ansvarstagandet av sin arbetssituation samtidigt som de till viss del är styrda av en övergripande plattform som agerar facilitator. Viktigt att förstå i detta sammanhang är också att beroende på var, när och hur avtalen inom plattformarna upprättas kommer detta spela roll för hur gällande lagstiftning kan appliceras. Denna aspekt är en grundläggande del i vad arbete genom plattformar innebär då det ofta skapar en gråzon för klassificering av ansvarstagande, inkluderande i sociala skyddsnät och andra rättigheter (De Stefano, 2016).

Ett karaktäriserande drag som ofta benämns i samband med arbete inom plattformsekonomierna det är triangulära förhållandet mellan facilitatorn (plattformsföretaget), uppdragstagaren och slutkonsumenten, denna relation går även att liknas bemanningsbranschen (Stewart & Stanford, 2017). Denna typ av liknelse med andra sorters tillfälliga arbeten tas även upp av Stanford (2017). Han beskriver tendenser som indikerar att denna sortens arbete inte bör betraktas som något nytt eller revolutionerande utan snarare är en omstöpning av flexibelt underleverantörsarbete som existerat i olika former sedan merkantilismen (Stanford, 2017). Dessa typer av verksamheter har genom historien arbetat med outsourcing och subkontraktering främst som ett sätt att undfly de risker och kostnader det innebär att ha faktiska anställda. Exempelvis, under tidigt 1900-tal innebar denna typ av underleverantörskontrakt ofta hemarbete där människor tillhandahöll egna verktyg och utrymme för arbetet. Främst genomfördes denna typ av arbete i mindre skala vid exempelvis tillverkning av tyger, kläder, möbler eller andra enklare konsumtionsvaror där en mellanhand kontrollerade utbytet mellan köpare och slutkonsument (Stanford, 2017). Vidare menar Stanford (2017) även att många av de drag som presenteras som specifika för plattformsbaserad förmedling av arbete har många likheter med bemanningsföretag eller annan arbetskraftsuthyrning.



# Tidigare forskning

I avsnittet tidigare forskning kommer jag att presentera den svenska arbetsmarknadsmodellen för att skapa en djupare förståelse för det arbetsmarknadsklimat som plattformsekonomin i Sverige befinner sig inom. Nedan kommer jag även presentera tidigare forskning kring industrial relations och dess påverkar på plattformsekonomin i andra arbetsmarknadssystem.

## Svenska modellen

När vi talar om den svenska modellen finns det många beskrivningar kring vad som faktiskt menas med begreppet. Vi kan tala om en svensk välfärdsmodell som karakteriseras av social trygghet för landets samtliga invånare. Vi kan tala om en typisk svensk makroekonomisk modell, den svensk skolmodellen eller vårt sätt att strukturera bostadsförsörjningen på nationell nivå. Men den kanske mest etablerade svenska modellen är den som länge har präglat svensk arbetsmarknad (Magnusson, 2017).

För att förstå den svenska arbetsmarknadsmodellen finns det också anledning att se till dess historia och framväxt. Organiseringen kring vad vi idag betraktar som arbetsmarknadens parter inleddes på sent 1800-tal då den första fackföreningsrörelsen upprättades i Sverige. Som ett gensvar till arbetstagarnas organisering bildades Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF), numera Svenskt Näringsliv som central arbetsgivarpart år 1902 (Magnusson, 2017; Lundh, 2010). Några år därefter upprättades de första centrala kollektivavtalen. Avtal som följde dessa förhandlingar innebar bland annat den formgivande decemberkompromissen 1906 vars grundläggande bidrag till partsförhållandet var att arbetstagarnas föreningsrätt erkändes av arbetsgivarsidan i utbyte mot arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Härifrån byggdes således kontrakterade och normerande lagar och regler för de förutsättningar som skulle komma att bli gällande på svensk arbetsmarknad de kommande decennierna. Tiden efter decemberkompromissen innebar dock inte den fredliga samverkan som kompromissen till synes bjöd in till. Nästkommande decennier kantades av konfliktfyllda uppgörelser mellan parterna med stridiga förhandlingar, strejker och lockouter. Anledningen till den utdragna osämjan låg främst hos de lokala fackföreningarnas ovilja att acceptera de nya spelreglerna. Efter en lång tid av oroligheter fanns det dock en övergripande enighet om att konflikterna inte kunde fortgå för båda parternas välmående och vinst (Magnusson, 2017). I denna kompromissvilja och en önskan om att hålla staten utanför regleringen av marknaden nådde parterna enighet i Salt-sjöbadsavtalet 1938 där parterna slöt fred. Avtalet kom att innebära övergripande ordning på arbetsmarknaden vilket upprättade tillvägagångssätt och förhandlingsordningar avsedda att försvåra öppna konflikter mellan parterna. Därefter kom tider av stor tillväxt och ökad välfärd i det svenska samhället. Perioden under 1950- och 1960-talen beskrivs ofta som guldåldern i svensk industri. Det var även under denna tid som samverkan och samarbete på riktigt blev en etablerad del i arbetsmarknadsmodellen i Sverige. Parterna var starkt organiserade och bedrev förhandling på central såväl som lokal nivå, de hade stort inflytande i upprättandet av arbetsförhållanden och total kontroll över upprättandet av landets lönepolitik. Dessa karakteriserande drag anses ofta vara kärnan i det vi fortfa-

rande kallar den svenska modellen (Magnusson, 2017; Lundh, 2010). Kommande tre decennier efter upprättandet av Saltsjöbadsavtalet innebar alltså stor tillväxt och solidarisk lönepolitik men modellen började så småningom vackla under 1970-talet. Detta med grund i ökade krav på inflytande och förbättrade arbetsförhållanden från arbetstagarsidan som drogs till sin spets vid instiftandet av medbestämmandelagen (MBL) 1977 och lagen om anställningsskydd (LAS) 1974. Vid detta lagstads-gående blandades staten in i det som tidigare varit en relation byggd på fri förhandling mellan parterna utan yttre påverkan. Detta skapade således en större distansering och ett förändrat klimat mellan parterna från det som varit gällande under den svenska industriella guldåldern. Distanseringen mellan parterna blev mer cementerad då undvikandet av statens involvering tidigare hade varit en grundpelare i parternas överenskommelse, vilket arbetstagarsidan ansågs frångått i och med efterfrågan av arbetsrättslig reglering (Magnusson, 2017). Under 1990-talet blev individualiserade avtal allt vanligare och upprättades genom lokal förhandling mellan parternas respektive förbund. Denna tid beskrivs av Magnusson (2017) som en period med minskat inflytande för centralorganisationerna, speciellt på arbetstagarsidan. Men möjligheten och upprättande av centrala förhandlingar återskapades i viss mån genom det industriavtalet 1996. Detta kom att skapa en övergripande riktning för lönebildning på svensk arbetsmarknad, med avsikt att skapa stabilitet och långsiktighet i den konkurrensutsatta industrin. Industriavtalet har förnyats ett flertal gånger sen dess anstiftan, inte helt utan konflikt, men har ändå en avgörande betydelse för löneutveckling och central förhandling på svensk arbetsmarknad även idag (Lundh, 2010; Magnusson, 2017). Andra aspekter som Lundh (2010) beskriver som centrala i förändringen av den tidigare starka förhandlingsmodellen var även en ökad konfliktbenägenhet och den snabba tillväxt som återfanns i tjänstesektorn och den offentliga sektorn på 80- och 90-talet (Lundh, 2010).

Vidare beskriver Lundh (2010) ekonomins strukturomvandling och internationalisering som en stor påverkansfaktor kring utvecklingen av partsrelationen under 2000-talet. Dessa förändringar skapar utmaningar för fack såväl som arbetsgivarsida. De största fackliga utmaningarna beskrivs innebära hantering av konkurrens med utländsk arbetskraft och med detta även arbeta för att bevara arbete i Sverige, då svenska företag lockas att flytta sina verksamheter utomlands. Utöver detta ligger det en stor problematik och utmaning för svenska fackföreningar att upprätthålla den fackliga organisationsgraden som sett en långsiktig nedgång med grund i politiska beslut, ekonomisk utveckling och en förändrad inställning till fackföreningar (Lundh, 2010). På arbetsgivarsidan finns det utmaningar gällande konkurrera mot utländska företag vilket kan sporra dem till att flytta hela eller delar av sin produktion utomlands, vilket ställer dem i en fördelaktig relation till sin motpart då de har ett stort inflytande kring var och således hur produktionen kommer vara organiserad i framtiden. Arbetsgivarnas position under 2000-talet innebar också en vilja att öka sitt handlingsutrymme vad gäller anställningar och uppsägningar samt hur man på bästa sätt manövrerar den känslighet som företagen uppvisar gentemot möjliga konflikter med motparten (Lundh, 2010).

## **Industrial relations och plattformsekonomin**

Industrial relations (IR) begreppet syftar till de kollektiva relationer som råder mellan arbetstagare, arbetsgivare och dess representanter samt hur dessa interagerar inom och med offentliga myndigheter på olika nivåer i ett land. Begreppet etablerades på 1900-talet och utvecklades som en demokratisk lösning på olika arbetsmarknadsproblem (Kilhoffer, Lenaerts & Beblavý, 2017). Relationer förhåller sig till och är starkt påverkade av bland

annat landets traditioner och institutioner samt den kollektiva förhandling och sociala dialog som förs i landet (Visser, 2009). Den svenska modellen karakteriserar i mångt om mycket den IR-regim som råder på svensk arbetsmarknad. Enligt Visser (2009) finns det övergripande likheter i olika IR-system i Europa och världen vilket gör att länder klassificeras beroende på vilket relation som mellan arbetsmarknadens parter och de offentliga instanser som upprätthåller regelverken. Variationen och styrkan i inflytande hos arbetsgivarparten och arbetstagarparten samt offentliga regleringar och instanser skiljer sig därför åt på grund av en mängd olika påverkansfaktorer. Den svenska utvecklingen är beskriven ovan under avsnittet svenska modellen. I likhet med den beskrivning som presenterats ovan utifrån Magnusson (2017) och Lundh (2010) beskriver även Visser (2009) det IR-system som råder i Sverige. Detta karakteriseras av hög frihet och effektivitet i förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras företrädare, med staten som medlare i förhållandet.

För att förstå plattformsekonomin kompatibilitet med olika IR-system, inklusive det som gäller i Sverige, finns det anledning att se till de tre aspekter som presenteras av Kilhoffer, Lenaerts och Beblavý (2017). Möjligheterna för plattformsekonomin att vara kompatibel med traditionella IR-system ses vara beroende av den utsträckning som arbetarna inom plattformsekonomin organiserar sig själva, den utsträckning plattformarna organiserar sig och i den utsträckning det sker social dialog mellan plattformar, arbetstagare och offentliga instanser. Dessa tre aspekter beskrivs ha skett i olika utsträckning i olika IR-system. Till exempel har vissa fackföreningar välkomnat egenföretagare att organisera sig fackligt för att inkludera dem på den reglerade arbetsmarknaden, denna utveckling har till exempel skett i IG Metall i Tyskland och Unionen i Sverige (Kilhoffer, Lenaerts och Beblavý, 2017). Vidare presenterar författarna att plattformsekonomierna i Europa inte visar några tendenser på att organisera sig. En stor anledning till detta presenteras vara att de inte ser sig själva som arbetsgivare och ser det därför inte som nödvändigt att organisera sig som en sådan. Anledningen till den sociala dialogen som omger plattformsekonomin anses viktig är att den sätter tonaliteten och kan bidra till att förändra IR-systemen de befinner sig i. I fråga om den sociala dialogen kring plattformsekonomin i Europa menar Kilhoffer, Lenaerts och Beblavý (2017) att den i det stora hela inte existerar. Detta anses bero på att plattformsekonomin fortfarande befinner sig i ett tidigt stadie. Författarna poängterar dock att diskussion och dialog fortfarande pågår mellan enskilda plattformar och arbetstagarnas företrädare eller enskilda plattformar och offentliga instanser. Sammanfattningsvis förutsätter organisering av arbetarna såväl som plattformarna att de kan karakteriseras som arbetstagare respektive arbetsgivare. Då definiering av arbetstagare och arbetsgivare är en av svårigheterna inom plattformsekonomin framställs läget som fortsatt missanpassat för att passa in i arbetsmarknadssystem som förutsätter en partsrelation (Kilhoffer, Lenaerts & Beblavý, 2017).

# Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt ämnar jag att presentera tre teoretiska utgångspunkter som kommer ligga till grund för min förståelse av parternas samverkan inom plattformsekonomin och hur den kan förklaras med hjälp av dessa teorier.

## **Teknisk-ekonomiska paradigmen och strukturförändring**

Perez (1985) samt Freeman och Perez (1988) betraktar historien som ett sätt för oss att förstå utveckling och förändring i ekonomi och samhälle. Genom sin historiska kartläggning visar de tecken på teknisk-ekonomiska paradigmen. Paradigmen beskrivs skapa övergripande system för vilka processer och produkter som används för produktion. Genom Freeman och Perez (1988) betraktelse av historien identifieras perioder där specifika system dominerar organiseringen av produkter och processer. För att skapa investeringsvärde och accepteras på marknaden i stort krävs att företag och institutioner accepterar dessa nya tillvägagångssätt. Det som är karaktäriserande för de tekniker och innovationer inom varje given period är därav den teknik som faller inom ramen för vad som klassas som mest effektiv och minst kostsam. Inom varje paradigm finns dock en stor variation av teknologier, men för att få fäste och utbredning krävs egenskaper eller möjligheter hos tekniken som främjar paradigmets specifika syn på vad som är eftertraktat och effektivt (Freeman & Perez, 1988).

Den beskrivning som framförs av Perez (1985) inbegriper tre övergripande aspekter som karakteriserar de teknisk-ekonomiska paradigmen. Dessa består av att de 1) skapar ramar kring vad som klassas som sunt förnuft inom varje paradigm. Denna inställning eller förståelse kring sakers beskaffenhet lägger sedan grunden för vilka beslut som tas i fråga om investeringar och teknologisk utveckling. 2) Långvarig lågkonjunktur uppkommer ofta som en yttring av matchningsproblem mellan samhällets institutioner och utvecklandet av de teknisk-ekonomiska paradigmen. Vid interaktionen mellan ny teknik och samhällets institutioner framhåller Perez (1985) att det är institutionerna runt tekniken som ändras och inte tvärtom. Med det sagt är det viktigt att förstå att mängden av sätt som en institution kan förbättras och förändras till rådande efterfrågan är nästintill oändliga. 3) Utvecklandet av ett nytt sätt att främja tillväxt uppkommer allt som oftast genom intensiva samhälleliga processer kantade av social konfrontation, kreativitet och kompromisser (Perez, 1985).

Freeman och Perez (1988) kom senare att ge en bredare beskrivning av nyckelfaktorer som uppvisar tecken på att ett nytt teknisk-ekonomiskt paradigm håller på att strukturera om hela produktionssystemet. Notera att dessa tecken tyder på en relativt långt gången strukturomvandling. Samma kartläggning presenteras även av Hansen och Rolandsson (2017) och inbegriper följande synliggjorda tendenser i ekonomi, teknik, samhälle och produktion: a) Ett nytt "bästa sätt" att organisera arbetet. b) förändrad efterfrågan i kompetens på marknaden, både i fråga om kvalitet och kvantitet som även påverkar inkomstfördelningen. c) en ny produktmix i den mening att de produkter till vilka man gör inten-

sivt bruk av lågkostnadsnyckelfaktorn kommer att dra till sig störst investeringar och därför utgöra en ökande del av BNP d) Det sker en trendförändring där man använder sig av nya nyckelfaktorer med utgångspunkt i användningen av både radikala och gradvisa innovationer som därav gör att man rör sig bort ifrån andra relativt kostsamma nyckelfaktorer. e) Förändring i var vi återfinner investeringsbenägenhet, både nationellt och internationellt, som grundar sig i förändring av den relativa kostnadsstrukturen. f) För att underlätta användandet av nya produkter och processer sker investeringar i infrastrukturen som skapar lämpligare yttre omständigheter för systemet att existera inom. g) Man ser tendenser på att mindre entreprenöriella företag går in i de snabbast växande branscherna och i vissa fall står i bräsch för helt nya branscher. h) En tendens att storföretag koncentrerar sig (antingen genom tillväxt eller diversifiering) till de sektorer av ekonomin där nyckelfaktorn produceras och används mest intensivt, vilket innebär att det kommer vara distinkt olika sektorer. i) ett nytt konsumtionsmönster uppkommer för både varor och tjänster samt för nya typer av distribution och konsumentbeteende (Freeman & Perez, 1988; Hansen & Rolandsson, 2017).

En av de som kartlagt en liknande syn på ekonomisk och samhällelig utveckling är Lennart Schön (2013). Han menar i enlighet med Freeman och Perez (1988) att vi genom att beskåda historiska händelseförlopp kan börja förstå hur produktion och olika former av arbete är beroende av samspelet mellan ekonomi, samhällets institutioner och omkringliggande infrastruktur. Genom denna förståelse kan vi se framväxten och utvecklingen av ekonomin som grundat i industriella revolutioner. Schön (2013) beskriver främst tre stora övergripande revolutioner som i grunden förändrat förutsättningarna för kraftförsörjning och kommunikation. Till följd av dessa innovationer beskriver Schön (2013) sekellånga förändringar eller cykler som uppvisar ett nästan helt regelbundet mönster och förändringstakt. Med uppkomst ur den första industriella revolutionen i slutet av 1700-talet och uppfinnandet av ångmaskinen uppkom den första grundläggande förändringen och inledandet av den industriella kapitalismen. Efterkommande stora innovation såg vi ungefär ett sekel senare i slutet av 1800-talet vilket innebar uppfinnandet av elmotorn och förbränningsmotorn. Innan nästkommande sekelskifte, i slutet av 1900-talet, var det mikroelektroniken som kom att skapa helt nya omständigheter för ekonomi, samhälle och produktion (Schön, 2013).

Dessa innovationer triggas sedan underliggande kedjor av innovation som utvecklats i anslutning till den egenskap som var specifik för varje övergripande revolution. Denna insikt ger en förståelse för varför det inte är en tillfällighet att de större innovationerna uppkommit i en ungefär hundraårig intervall. Det krävs helt enkelt tid för att en innovation ska mogna och få den utbredning och tillväxt som möjliggör nästkommande innovation (Schön, 2013). Schön (2013) menar att det även finns anledning att poängtera vikten av förvaltande av innovationerna, att förvalta revolutionerna är det som gör utbredningen och användandet av innovationer möjligt. För att kunna skapa omkringliggande omständigheter som fostrar och möjliggör utvecklingen av de revolutionerande innovationerna kan vi se att efter perioder av förfining kommer perioder som utvecklar de omkringliggande infrastrukturerna. Således kan vi identifiera cykler omkring 40–50 år, inom de sekellånga cyklerna, som först kantas av en kvalitativ utveckling av innovationen och omkringliggande uppfinningar som efterföljs av en period som förankrar innovationen i samhället och dess institutioner. Perioderna brukar beskrivas som tillväxtperioder eftersom det är under denna tidpunkt som innovationen får genomslag i produktion såväl som samhällets infrastruktur samt politisk-ekonomiska och institutionella instanser.

För att förankra denna förståelse i verkliga händelser kan vi se till Schöns (2013) beskrivning andra halvan av 1800-talet. Denna tid kantades av stora utbyggnader av järnvägar världen över som i samband med bland annat ångfartyg och den nya elektriska telegrafens skapade globala nätverk av transport och kommunikation. Andra halvan av 1900-talet innebar upprättandet av infrastruktur som skulle stödja utbredningen av elektricitet och tillförsel av produktionsmedel. Denna utbyggnad lade grund för användandet av förbränningsmotorn, som därefter bidrog till etableringen av massproduktion. Vad mikroelektroniken (det sena 1900-talets revolutionerande innovation) kommer att innebära i sin helhet kan vi med säkerhet inte uttala oss om i nuläget (Schön, 2013). En diskussion kring de tendenser som mikroelektroniken har fört med sig förs dock av Hansen och Rolandsson (2017) som på ett liknande sätt diskuterar sambandet mellan teknik och ekonomi i samhället, här genom den terminologin kring teknisk-ekonomiska paradigmer. Vad Hansen och Rolandsson (2017) framhåller är att mikroelektroniken visar tendenser på att skapa förändrade förutsättningar för kommunikation och informationsutbyte, speciellt på ett globalt plan. De framhåller även pågående paradigmer kantas av ökad flexibilitet på arbetsmarknaden, för företag och arbetstagare, och ett högt flöde av information och utvecklingskrav. Författarna framhåller dock att det är svårt att dra gränsen till tidigare industriparadigmer och att vi än inte kan dra allt för förhastade slutsatser om vår samtid (Hansen & Rolandsson, 2017).

Denna cykliska uppdelning som genom historien pendlat mellan innovation och förfining, samt utbredning och rationalisering, kan beskrivas som produktionsparadoxen. Den innebär att innovation eller teknisk förändring kräver stöd från omkringliggande struktur för att kunna skapa betydande tillväxt där den nya tekniken får möjlighet och tid att vidgas och fördjupas (Schön, 2013). Därför kan de cykliska perioder av innovation och tillväxt beskrivas som en kumulativ process som även i stor utsträckning påverkas av människans kunskaper och erfarenheter vid varje givet tillfälle i historien. Viktigt att poängtera i detta sammanhang är att cyklerna inte uppträder deterministiskt och att uppkomsten av nya revolutionerande innovationer inte är en direkt produkt av de cykler som föreligger, utan snarare ett arv från de system som varit (Schön, 2013). Det gäller också i relation till att cyklerna i sig inte triggar tillväxt. Schön (2013) beskriver dessa perioder av omvandling och rationalisering som ett uttryck för samspelet mellan tillväxtens krafter. Innovation triggar tillväxt, samhället reglerar utvecklingen och summan av samspelet blir de processer och produkter som accepteras på bred front av ekonomi, produktion och samhällets institutioner. Det innebär således att de nya revolutionerande innovationer inte uppkommit vid en självklar tidpunkt i förhållande till tillväxtfasen utan kan variera i den tid det tar innan den fått fäste eller förfinats till att bli en innovation som skapar en märkbar påverkan på produktion och senare samhällsutveckling (Schön, 2013). Därför finns det även motstridiga bud kring när och hur dessa innovationer anses börja och få sin utbredning, vilket i förlängning påverkar synen på när i den cykliska processen vi befinner oss i dagsläget. Det som presenteras ovan är således Schöns (2013) övergripande uppfattning om när och vilka delar av historien som triggat förändring och när samt av vilka anledningar vi kan se att dessa innovationer brett ur sig.

I relation till Schön (2013) kan vi se närmare på den tidslinje som presenteras av Hansen och Rolandsson (2017) där en mer detaljerad och något annorlunda presentation av den teknisk-ekonomiska utvecklingen har ägt rum. Anledningen till att dessa i grunden skiljer sig något ifrån varandra är att Hansen och Rolandsson (2017) börjar sin tideräkning tidigare och med en något annorlunda utgångspunkt. Det finns dock även övergripande likheter kring sättet att strukturera upp vår ekonomiska historia och utgångspunkter kring

att det finns vedertagna sätt och strukturer vid varje givet tillfälle i historien som i stor utsträckning är ett resultat av de innovationer som föreligger tidsperioden, och då även de reaktioner som har uppkommit i samhällets omkringliggande institutioner som en reaktion av dessa.

I samband med de förändringar som triggas av innovation finns det anledning för vissa institutioner att agera på ett mer kontrollerat och långsamt sätt. Dessa institutioner kan vara allt från företag, stat eller andra omkringliggande instanser som skapar strukturer för långsiktig investering och stabilitet över tid (Schön, 2013). De institutionella strukturerna blir således ramar för förändringen att existera inom, vilket Schön (2013) menar är en förutsättning för att skapa tillväxt i ekonomin över tid. Schön (2013) tar upp vissa indikationer på att cykler är beständiga i hur och varför förändring sker och att vi med hjälp av förståelsen kring övergripande cykler även kan reflektera kring framtiden. Förändringen är därav inte bestämd av tid eller hur snabbt den tekniska utveckling sker inom varje given cykel, vilket ofta är motargument till det strukturella perspektivet då den industriella revolutionen på det sena 1900-talet har inneburit en radikalt snabbare utvecklingstakt och kortare livscykel för enskilda teknologiska produkter. Schön (2013) framhåller istället samspelet mellan teknik, ekonomi och samhälle som det som driver det cykliska förloppet framåt och innebär således en komplex process som måste förklaras bortom livslängden på teknologiska produkter.

Vidare presenterar Lundh (2010) en liknande syn på ekonomisk och institutionell förändring där anpassning av arbetsmarknadens institutioner kommer med en viss eftersläpning. Här poängteras också vikten vid den kontext vi befinner oss i och att förändring av olika arbetsmarknadssystem och institutioner kommer påverkas av vilka system och strukturer som föreligger perioden av teknologisk förändring. För att ge en mer detaljerad beskrivning av vad som i detta sammanhang avses med arbetsmarknadens institutioner kan vi förstå dem genom formella och informella strukturer och normer. Dessa beskrivs innefatta allt från traditioner och seder till skrivna avtal och lagar. Användbarheten och effektiviteten hos dessa institutioner påverkas därför av deras faktiska innehåll och struktur likväl som i den utsträckning de normer och regler som existerar efterlevs av verksamma på marknaden (Lundh, 2010). Vidare kommer jag därför att behandla institutionell teori för att kunna förstå institutionernas roll i upprättandet av den sociala och strukturella verklighet i vilken förutsättningarna för svensk arbetsmarknad är uppbyggd.

## **Institutionell teori**

Grunden i institutionell teori kan övergripande beskrivas som upprättandet av en verklighet som ingjuter en extra betydelse bortom endast de tekniska nödvändigheter som vi behöver för problemlösning. Detta kan vi exemplifiera genom att se till diverse organisationer samt sociala kontexter och världar som är upprättade i och utifrån människans sociala liv. Institutionell teori är därför många gånger behjälplig när vi vill förstå och förklara socialt upprättade normer och seder som till synes behandlas som regelmässigt upprättade ramverk kring vad inblandade individer anser vara meningsfullt och tillåtet beteende för det givna sammanhanget (Scott, 1987).

Institutioner kan beskrivas och förstås som en mängd instanser med olika natur som i grunden skapar mening och stabilitet för människans sociala liv. Scott (2014) delar in dessa instanser i tre olika pelare. De består av en regulativ pelare, en normativ pelare och en kulturellt-kognitiv pelare. Vi kan förstå sambandet mellan pelarna som att de rör sig

“från det medvetna till det omedvetna, från det rättsligt tvingande till det taget för givna” (Scott, 2014:59). För att förstå institutioner behöver vi även vara medvetna om att pelarna byggs upp av människor, deras interagerande och handlande är det som skapar de normer och regler som upprättar institutionerna och ger dem en djupare mening i samhället över tid. Dock beskrivs de som uppbyggda av något mer än enbart en social konstruktion och inbegriper beteenden som uppfattas höra hemma i vissa sammanhang såväl som konkreta materiella resurser. Förändring och bevarande av institutionernas funktion och uppbyggnad är dock alltid beroende av mänskligt beteende. En förutsättning för deras effektivitet ligger således i att de normer och regler som upprättats av institutionerna måste backas upp av sanktioner kopplade till maktinnehav, samt en kulturell uppfattning om vad som är acceptabelt eller icke acceptabelt beteende. Därav är samhällets institutioner de som skapar gränser för vad som är rättsligt, moraliskt och kulturellt accepterat i det samhälle vi lever i. Institutionerna upprättar därmed stimulus, riktlinjer och resurser för mänskligt agerande likväl som de begränsar och förbjuder andra beteenden (Scott, 2014).

För att vidare behandla de tre mest tongivande attributen i samhällets institutioner bryter Scott (2014) ner pelarna och beskriver dem i detalj. Vidare menar Scott (2014) att institutionalister oftast grundar sin huvudsakliga förståelse för institutioner i en av dessa pelare, de kan därför klassas som förgreningar inom teorin som har något differentierad syn på hur vi kan förstå uppbyggnaden och funktioner i institutionerna på bästa sätt. Den regulativa pelaren belyser institutionernas reglerande och begränsande natur. Här talar vi om explicita reglerande processer som kontrollerar och begränsar genom bland annat regelsättande, övervakning och konkreta sanktioner (Scott, 2014; Thornton, Ocasio & Lounsbury, 2012). Dessa reglerande processer kan manifesteras i formella såväl som informella regelsystem med olika grad av stränghet, från socialt skambeläggande till starkt formaliserade sanktioner som fängelsestraff eller böter.

I den normativa pelaren ligger fokus på de regler som bidrar till den normativa, utvärderande och obligatoriska dimensionen i det sociala livet. Värderingar karakteriseras här av det eftersträvarvärda, det tillstånd till vilket man siktar och värderar nuvarande omständigheter och konstruktioner inom institutionerna. Normer är därav de riktlinjer inom vilka vi agerar. De upprättar accepterade tillvägagångssätt för att nå de värderingar vi eftersträvar. Inom den normativa pelaren finns det även en aspekt som ser till individens olika sociala ställning som en markör för deras beteende. Det finns underliggande förväntningar som i stor mån återspeglar det beteende som anses acceptabelt för individer i vissa situationer eller positioner och som bör efterföljas för att anses giltiga inom den givna institutionen. Vad rollbeskrivningen innebär eller hur den upprättas kan dock vara både formellt eller informellt skapad. Genom denna förståelse kan vi se att normativa processer skapar rättigheter och ansvar såväl som privilegier och skyldigheter för individer, men eftersom de är socialt upprättade och internaliserade behöver de inte nödvändigtvis uppfattas som rationella (Scott, 2014; Thornton m.fl., 2012).

Den kulturellt-kognitiva pelaren beskrivs av sina anhängare som de konstruktioner som ramar in och skapar mening i det sociala livet. I denna inriktning beaktar man till stor del den kognitiva dimensionen i mänsklig existens. Därav är människans reaktion och bemötande av yttre stimuli en central del i att förstå hur vi som människor skapar inre symboliska värden kring vilka vi bygger upp vår förståelse av världen. Världen och vår uppfattning av den formas genom en mängd symboler som manifesteras i våra ord, handlingar och gester, i oss själva och mot andra. De kulturella systemen som inbegrips i denna förgrening av den institutionella teorin presenterar kulturen som existerande på olika nivåer



där den skapar en gemensam förståelse eller preferens på hur saker och ting bör och ska genomföras för att få ett effektivt, önskvärt och accepterat resultat. Kulturen beskrivs både som en påverkansfaktor som styr och formar individen likväl som att den upprättas och formas av individerna inom den. Den kulturellt-kognitiva pelarens manifestation inom organisationer, institutioner och samhällen kan därav beskrivas som de tillvägagångssätt som anses vedertagna inom ett visst givet område eller hos en viss grupp, i sin enkelhet "hur vi gör dessa saker" (Scott, 2014:68). Viktigt att förstå när vi bryter ner de olika elementen inom institutionell teori är att samspel, interaktion och kombinationer av dessa element ständigt går att beskåda om vi ser till institutionernas funktion, bevarande och förändring. Uttryckligen återskapas de för att de är tagna för givet, normativt godkända och stöttande av auktoriserade krafter som är grundade i regulativa regelverk. Detta undanröjer dock inte att vissa omständigheter eller situationer är mer, eller mindre, karakteriserade utav en av pelarna medan de andra agerar mer stöttande (Scott, 2014).

Grundläggande för att förstå kärnan i vad en institution är oavsett om de är i sociala, politiska eller ekonomiska i sin natur kommer de aldrig att uppkomma ur tomma intet. Det finns en bundenhet till föregående institutioner som till stor del formar hur de förändras och återskapas inom och på grund av nya omständigheter. Skapandet av institutioner kan således snarare betraktas som en processbaserad förändring där olika attribut eller element inom institutionerna byts ut över tid för att de avlegitimerats, de anses onödiga eller blir attackerade av nya normer, värden och ageranden som anses mer effektiva och värdeskapande (Scott, 2014). Här finns det även anledning att nämna konceptet isomorfism. Konceptet inbegriper den process som en institution genomgår när den tvingas likna de institutioner som möter liknande omkringliggande omständigheter. Detta koncept presenteras ofta som en bredare förklaring till varför organisationer och institutioner tenderar att likna varandra (DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 2014; Thornton m.fl., 2012).

Hur eller varför institutionell konstruktion äger rum brukar delas in i två övergripande begrepp, den naturalistiska och den agentbaserade. Som namnet inbjuder betyder det naturalistiska konstruerandet av institutioner en oriktad och mållös process. Denna förgrening beskriver institutioner som uppkomsten av ett gemensamt beteende eller problemlösning inom en grupp eller organisation (eller samhälle) som i längden befäster och återskapar ett visst beteende för att mer och mer blir det som anses vedertaget i den givna situationen. Här agerar inte individerna med ett mål eller mening med sitt handlande utan institutionerna uppkommer som ett sätt att problemlösa och skapa klarhet i en gemensam situation. Den andra förgreningen som erbjuds vid institutionalisering är den agentbaserade. I motsats till den mer naturligt konstruerande och förändrande ansatsen ser vi här en process med målinriktad intention som drivs av intresse från en eller flera agenter (Scott, 2014).

### **Maktresursperspektiv**

Maktresursperspektiv utvecklade och omformulerade det som länge varit grunderna i förståelsen kring användningen av makt i samhället. En ansats av en föregångare till Korpi (1985) var den behavioristiska approachen där förståelsen av makt tog sig i uttryck genom konflikt och uppkom av konkret beslutsfattande kring specifika frågor. Denna ansats utvecklades sedan till en tvådimensionell approach som även tog med aspekter kring icke-handlande och icke-frågor som en del i maktutövningen och uppkomsten av konflikt. Därav finns det dimensioner kring uppkomsten av konflikt som även kan förstås utifrån

avsaknaden av konflikt. Denna aspekt har ansatserna som gemensam grund, förståelsen kring makt återfinns i det observerbara, som sedan manifesteras i konflikter. Vidare utvecklades en tredimensionell approach till förståelsen av makt som även tar i beaktning aktörernas handlande och icke-handlande samt deras grad av medvetenhet eller omedvetenhet i utövandet av makt (Korpi, 1985).

Vad maktresursperspektivet erbjuder utöver denna tidigare uppfattning av makt är en förståelse kring de utfall som möjliggörs eller påverkas av innehavandet och utövandet såväl som icke-utövandet av makt. Det perspektiv som presenteras innebär inte enbart makt som manifesterat i konflikt utan beskriver makt som ett relationellt fenomen där aktörernas agerande och utövande av makt sker i direkt relation till motparten. Mobiliserandet av makt från en aktör kommer trigga mobilisering av makt hos en annan aktör. Maktresurserna är därav relativa till och beroende av varje given situation. Vidare ger detta perspektiv en förståelse för makt även i situationer som saknar konflikt. Maktresurser definieras som följande: ett attribut (en kapacitet eller resurs) hos aktören som tillåter dem att belöna eller bestraffa andra aktörer. Attributen i detta perspektiv inkluderar våld, egendom och humankapital. För att makten ska tas i beaktning förutsätter det således att det finns ett intresse hos den ena aktören att införskaffa eller undvika delar av den makt som den andra aktören innehar. Här belyses vikten av att förstå interaktionen mellan aktörerna. Deras faktiska såväl som uppfattade innehav av maktresurser kommer att påverka utfallet av aktörernas agerande gentemot varandra (Korpi, 1985).

Ur denna approach presenteras således tre möjliga utfall av aktörers maktutövning mot varandra. Med grund i den definition som gavs tidigare har aktörerna två möjliga reaktioner eller sätt att använda sina maktresurser, genom belöning eller bestraffning/påtryckning. Utifrån vilken sorts makt som mobiliseras får vi tre möjliga utfall av aktörernas relation; exploatering, utbyte och konflikt. Om aktör A mobiliserar makt genom påtryckning mot aktör B och denne besvarar med att belöna aktör A får vi ett utfall där aktör B blir exploaterad. Mobiliserar båda aktörer sina maktresurser för att belöna motparten får vi ett resultat som innebär utbyte mellan aktörerna. Sista möjliga utfallet innebär att aktörerna använder sig av påtryckning för att få motparten att göra som den själv vill, i detta läge uppkommer konflikt. Viktigt att poängtera vid detta skede är också att parternas reaktion och handlande är beroende av den uppfattade och faktiska position de står i gentemot den aktör man vill belöna eller bestraffa. Aktör A samt aktör Bs tendens eller sannolikhet att mobilisera belöning eller bestraffning står alltså i proportion till det förväntade utfall aktören kommer få beroende på om bestraffande eller belönande maktresurser mobiliseras (Korpi, 1985).

Det finns också aspekter kring risk och kostnader som i stor utsträckning kan påverka aktörernas benägenhet att utöva makt. Kostnaderna för utövning delas in i kostnader kring mobilisering och applikation. Mobiliseringskostnader beskrivs som med vilken lätthet en aktör kan förflytta sig eller göra sig redo för agerande. Denna process försvåras således i takt med att gruppens individer som behöver mobiliseras för att utöva makt ökar. Applikationskostnader innebär de kostnader som det faktiskt krävs att belöna eller bestraffa sin motpart, här spelar relationen mellan parterna åter in. Beroende på om aktör B (den makten ska utövas på) tar aktör As löften om belöning eller bestraffning på allvar kommer kostnaderna för agerandet påverkas. Desto mer aktör B litar på att aktör As ord desto mindre applikationskostnader är nödvändiga. Aktör A behöver därav inte mobilisera belöning eller bestraffning om hot eller lovord om påföljd för ett visst beteende tas på allvar (Korpi, 1985).

Är skillnaderna i maktresurser stora kan vi se tendenser som pekar på att den aktör med mindre resurser i förhållande till sin motpart är mindre benägen att mobilisera påtryckning då förväntningarna för att nå det egna målet sänks i takt med att skillnaderna mellan aktörernas resurser blir större. Detta är ett tydligt exempel på att förväntningar i maktrelationen spelar en avgörande roll för aktörernas tendenser att mobilisera sig. I detta skede innebär det ofta att den starkare parten, låt oss hävda aktör A, upplever sig ha makt och utrymme nog att nå den egna målbilden utan att vara rädd för att aktör B ska ha resurser nog att mobilisera belöning eller bestraffning på ett sätt som har en reell inverkan på aktör A. Vid denna interaktion får vi mest sannolikt en exploatering av aktör B till fördel för aktör A. Finns det dock en likhet i maktresurser och båda parter med fördel anser sig kunna handla belönande mot den andra aktören, får vi ett utfall som kantas av utbyte och båda parter ser samarbete som en möjlighet och som fördelaktigt för att nå det egna målet förhållandevis smärtfritt (Korpi, 1985).

Utöver förväntad framgång kan vi se att förväntningarna också förändras beroende på uppfattningen av motpartens maktresurser samt de sammanlagda kostnader som det kommer ta för att mobilisera sig. Icke-agerande kan därav vara ett faktum om förväntningarna för framgång är låga, i och med uppfattningen av motpartens maktinnehav, samt om kostnaderna för mobilisering är för höga för att utfallet av påtryckning inte kommer överstiga värdet av mobiliseringen. Därmed talar man även om kostsamhet vid mobilisering av maktresurser, och att sannolikheten för att aktörer ska mobilisera sina maktresurser står i proportion till den potentiella framgång eller vinst de har möjlighet att införskaffa om de får igenom sina önskemål (Korpi, 1985).

Eftersom perspektiv behandlar resurser indikerar detta en rörlighet i aktörernas nuvarande kapital. Korpi (1985) beskriver med detta som bakgrund fyra övergripande sätt genom vilka aktörer med fördel kan öka sina maktresurser. Detta kan ske genom att utveckla kanaler för att mobilisera maktresurser, skapa institutioner för beslutsfattande och konflikthantering, genom att konvertera kostsamma maktresurser till mindre kostsamma maktresurser samt genom att ta de förväntade reaktionerna i beaktning. Bryter vi ner dessa innebär kanaler för mobilisering ofta organisationer eller strukturer som skapar förutsättningar för kollektivet att mobilisera sig, vilket således innebär att maktresurserna för den organiserade gruppen ökar när de står tillsammans, exempelvis genom facklig organisering. Vidare presenteras institutioner som ett sätt att upprätta högre grad av maktresurser. Här finns två huvudsakliga synpunkter som framställs. En av dessa synpunkter är att institutioner såsom en stark välfärdsstat som upprättar lagar och regler som skapar förutsättningar för att undvika stora kostnader för mobilisering av resurser vid ineffektiva tillfällen. Det finns dock en annan uppfattning vilken framhåller att de institutioner som skapats för att upprätta ordning snarare skapar andra förutsättningar för maktfördelning och att maktresurser inte nödvändigtvis effektiviseras under dessa förhållanden. Istället påverkar det vilka aktörer som drar nytta av de omständigheter som råder. Sist menar maktresursperspektivet att det finns anledning att förhålla sig konstant gentemot yttre aktörer för att upprätta ett omdöme som verkar förtroendeingivande. Detta kan innebära en ökning i maktresurser då utövande av hot i längden kommer innebära sparande av maktresurser eftersom användandet av dem inte behövs i lika stor utsträckning om hot om bestraffning tas på allvar. Slutligen belyser denna approach vikten av att maktresurser kan ses påverka samhället på fler sätt än enbart som en trigger för konflikt. Därav finns det anledning att se till fördelningen av maktresurs mellan olika grupper och klasser i samhället för att kunna förstå samhällliga processer och social förändring (Korpi, 1985).

## Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter

### *Teknisk-ekonomiska paradig och strukturförändring*

Utvecklingen av ekonomin, samhället och således organiseringen och strukturering av produktion kan med fördel betraktas som rotat i tekniska innovationer (Schön, 2013; Freeman & Perez, 1988; Perez, 1985; Hansen & Rolandsson, 2017). Detta perspektiv kommer hjälpa mig att förstå nutiden svårigheter och möjligheter med olika organisationsstrukturer i ljuset av historiska omvandlingar på arbetsmarknaden i Sverige. Med dessa perspektiv kommer jag därför kunna se vissa övergripande tendenser kring hur samverkan kan ses påverkas av strukturförändring i teknik, produktion, samhälle och ekonomi. Detta perspektiv kommer också hjälpa mig att identifiera tendenser kring hur ny innovation triggas omkringliggande institutioner till förändring. Utifrån mitt resultat kommer jag med detta perspektiv kunna förklara om plattformsekonomin och samverkan inom den kan karakteriseras som en del i en strukturkris. För att sedan förklara hur matchningsproblem mellan ny teknik och institutionella arrangemang kan hjälpa oss att förstå samverkan inom plattformsekonomin (Schön, 2013; Perez, 1985).

### *Institutionell teori*

Jag kommer också att använda mig av institutionell teori för att förstå och förklara omfattningen och betydelsen av arbetsmarknadens institutioner inom plattformsekonomin. Med hjälp av denna teori kommer jag kunna förstå parternas agerande och samverkan utifrån de institutionella arrangemang och ramar som vardera parten uppfattar som allmänt accepterade. Den institutionella teorin belyser institutionernas påverkan på hur vi skapar vår sociala verklighet. Dessa kategoriseras i den regulativa, den normativa och den kulturellt-kognitiva pelaren. Dessa beskriver i vilken grad och hårdhet som människan regleras av sitt sociala liv och vilka sorters incitament som backar upp de institutionella reglerna. Viktigt att förstå att samtliga institutionella strukturer och instanser endast är legitima och giltiga om de är allmänt accepterade och befäst av människorna inom dem (Scott, 2014; Thornton m.fl., 2012).

### *Maktresursperspektiv*

Maktresursperspektiv har ett relationellt perspektiv i förståelsen kring utövandet och icke-utövandet av makt. Jag kommer att använda maktresursperspektivet för att börja förklara de olika utfall kring samverkan inom plattformsekonomin som beskrivits av parterna. Deras faktiska såväl som uppfattade innehav av maktresurser kommer därför kunna ge oss en förklaring till utfallet av parternas maktrelation och således samverkan (Korpi, 1985). Jag kommer därför kunna förklara samverkan inom plattformsekonomin utifrån de tre utfall som mobiliserandet av makt kan innebära. Förklarande aspekter inom maktresursperspektivet såsom kostnad för mobilisering av makt och medvetenhet kring mobilisering av makt (Korpi, 1985) ser jag också som användbara verktyg för att förstå samverkan inom plattformsekonomin

# Metod

## Val av metod

Denna undersökning har genomförts med en kvalitativ ansats med semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod. Intervjumaterialet kom att bestå av åtta enskilda intervjuer. Anledningen till att jag fann denna form av datainsamling mest lämplig var att syftet och de övergripande frågeställningarna som jag ämnade att besvara i min undersökning grundar sig i att skapa en uppfattning om vilka förutsättningar plattformsekonomier skapar för samverkan mellan parterna. Därför fann jag det mest troligt att uppfattningen och inställningen till dessa förutsättningar skulle återfinnas hos parterna själva. Bryman (2011) beskriver att semistrukturerade intervjuer är en användbar metod när respondenternas uppfattning och beskrivning av ett fenomen är det som anses vara mest intressant. Av denna anledning såg jag semistrukturerade intervjuer som den mest lämpliga metoden för min datainsamling och för att besvarandet av mitt syfte.

## Urval av respondenter

Mitt urval skulle kunna ses som framarbetat ur tre urvalsmetoder: snöbollsurval, målinriktat urval och bekvämlighetsurval. Anledningen till att alla dessa urvalsmetoder har använts är att urvalet av de åtta respondenterna har fallit ut på olika vis. Jag har använt mig av ett snöbollsurval då jag kom i kontakt med en person ur en önskvärd fackförening som jag ansåg skulle ha möjlighet att bidra till att besvara mitt syfte. Urvalsprocessen innebar således att jag blev hänvisad till personer som min första kontakt ansåg vara insatta och ha erfarenhet av plattformsekonomier i sin yrkesroll, efter avstämning med de rekommenderade personerna gick vi vidare till att boka in en intervju om personen ansåg sig ha inblick och erfarenhet av plattformsekonomier i sin yrkesroll. Denna urvalsmetod står även i linje med det som Bryman (2011) beskriver som målinriktat urval där forskaren väljer eller tar kontakt med personer som denna tror sig kunna vara behjälpliga för att besvara undersökningens forskningsfrågor. Urvalet är således målinriktat i den utsträckning att en avvägning om respondenternas kunskap och inblick i ämnet gjordes innan de bokades in för intervju. Då detta har varit min taktik vid urvalet har inga aspekter kring respondentens ålder, kön eller befattning tagits i beaktning. Under urvalsprocessen kom jag i kontakt med ett flertal personer från fackföreningssidan varav fyra deltog i intervjuerna. Respondenterna från den fackliga organisationen valdes därav ut genom ett snöbollsurval och ett målinriktat urval.

Metoden som användes för att ta kontakt med arbetsgivarsidan kan också ses grunda sig i ett målinriktat urval då jag mejlade ett antal företag som klassas som plattformsföretag och verkar inom samma bransch som den utvalda fackföreningen, detta är även en bransch där mängden företag som arbetar med förmedling av arbete över plattformar är förhållandevis stor. Även denna respondentgrupp bestod av fyra personer. Detta urval kom att innebära två respondenter från ett cykelbuds företag och två respondenter från ett

taxiföretag. Cykelbudsföretaget kan klassas som ett plattformsbaserat företag i den bemärkelse att deras anställda förser sig själva med de verktyg som behövs för att genomföra arbetet (telefon, cykel osv). Deras arbetstider är ofta av tillfälliga och oregelbundna, där viss del av deras lön är uppdragsbaserad snarare än tidsbaserad. Vidare bedrivs största delen av deras arbete på stadens gator och arbetsmiljön är därav svårreglerad och måste i stor utsträckning upprättas av arbetstagaren själv samt att arbetet förmedlas med hjälp av en digital plattform.

Taxiföretaget som deltog uppfyller färre av de aspekter som är karaktäriserande för företag inom plattformsekonomin. De beskriver sig själva som ett innovativt företag i taxi-branschen snarare än ett plattformsföretag men kommer fortfarande i kontakt med facket i frågor som berör delar av plattformsekonomin. De aspekter som går att finna i denna verksamhet är att de organiserar sitt arbete med hjälp av en digital plattform. Arbetstagarerna behöver i viss utsträckning förse sig själva med verktyg som behövs för att genomföra arbetet (smarttelefon). Samt att företaget har en anställningsform som karakteriseras av kort framförhållning grundad i uppdrag som måste täckas upp av någon som inte från början varit inräknad i den ordinarie schemalaggningen. De arbetar dock inte med en gig-baserad lönesättning.

<b>Fackförening</b>	<b>Arbetsgivare</b>	
Ombudsman 1	<b>Cykelbudsföretag</b>	Regionchef
Ombudsman 2		Personalchef
Utredare	<b>Taxiföretag</b>	Företagsledare
Ordförande		Operativ chef

Anledningen till att jag såg dessa som lämpliga och användbara respondenter trots att de inte uppfyller alla kriterier för att kunna klassas som ett företag inom plattformsekonomierna är att de till viss del fortfarande bemöts och ses som det från fackligt håll, i och med den innovativa ton som företagen profilerar sig med. Jag ser såklart detta som en problematik i mitt arbete då arbetsgiversidan inte är full så representerad som jag hade önskat. Anledningen till att detta till trots fick bli mitt slutgiltiga urval var att det i vissa fall inte fanns någon kontaktinformation till arbetsgivarna, i andra fall svarade de inte an på mina förfrågningar och andra hade inte tid att delta. I denna bemärkelse kan mitt urval därför även betraktas som ett bekvämlighetsurval. Detta beskrivs av Bryman (2011) som den urvalsmetod vi accepterar när en viss typ av respondent är de vi har tillgängligt för oss i stunden och att de svar de kan förse oss med är bättre än inga svar alls. Det som dock är viktigt att kommentera är att respondenter som ingår i mitt urval har inblick i plattformsekonomin, de arbetar i ett företag som förmedlar arbete som kan klassas som en del av plattformsekonomin eller att de från fackligt håll har inblick i hur samverkan med arbetsgivare inom plattformsekonomin ser ut. Det finns också anledning att poängtera att respondenterna från arbetsgiversidan utmärker sig inom plattformsekonomin då de delvis eller fulltaligt tar arbetsgivaransvar. Styrkan i mitt material blir således att det undersöker samverkan i de fall där samverkan existerar inom plattformsekonomin. I de fall där arbetsgivaren håller sig distanserade och helt undviker arbetsgivaransvar och dialog med fackföreningen hade denna undersökning försvårats.

## **Datainsamling**

Mitt empiriska material har samlats in med åtta intervjuer av semistrukturerad karaktär. Urvalet för dessa intervjuer bestod av åtta respondenter, fyra respondenter från arbetsgivare inom plattformsekonomin och fyra respondenter från en facklig organisation.

### *Intervjuguide*

För att fånga upp mitt syfte och mina övergripande frågeställningar formulerade en intervjuguide utifrån grundläggande teman. Detta för att försäkra mig om att alla genomförda intervjuer skulle behandla liknande teman och specifikt inkludera de ämnesområden som jag ämnade att undersöka. De teman som undersöks är utarbetade från mina frågeställningar och teoretiska utgångspunkter. Denna form av mall gav även en öppenhet och möjlighet för intervjupersonerna att vidareutveckla eller gå in på mer detaljerade områden i sin yrkesroll som de fann intressanta i relation till mina frågor. Detta tillvägagångssätt möjliggjorde insamlandet av ett material som försäkrade mig om en tematisk kontinuitet samtidigt som det gav intervjupersonerna frihet att fritt tolka och utveckla sin uppfattning av fenomenet. Intervjuguiden bestod av öppna frågor ämnade att belysa och besvara mitt syfte och mina frågeställningar, den formulerades i enlighet med Bryman (2011). För att arbetsgivarnas och de fackliga respondenternas utgångspunkter skiljer sig något från varandra konstruerades även två olika intervjuguider. Dessa hade grundläggande liknande teman och frågor som togs upp men var formulerade på ett vis som gjorde dem mer lämpliga för vardera respondentgruppen.

### *Genomförande av intervjuer*

Sex av intervjuerna genomfördes individuellt med respondenterna på organisationernas respektive kontor. Dessa genomfördes avskilt från resterande anställda för att respondenterna skulle ha möjlighet att uttrycka sina egna åsikter utan inspel från kollegor. Resterande två intervjuer, intervjun med utredaren från facket och den Operativa chefen från taxiföretaget, genomfördes och spelades in över Skype. Vid Skypeintervju med Utredaren satt en kollega med och fyllde i vid vissa frågor. Eftersom detta inte var något som var förutbestämt eller en del av min urvalsprocess har denna persons svar inte inkluderats i mitt material. Dessa inspel kan dock ses påverkar Utredarens svar och reflektioner vilket jag förhåller mig ödmjuk inför. Anledningen till att Utredarens svar har inkluderats är att det kom upp ämnen och diskussioner som jag ansåg värdefulla för undersökningen. Alla intervjuer spelades in för att senare kunna transkriberas. De transkriberade intervjuerna är materialet som ligger till grund för min analys.

## **Analysmetod**

Efter urval och genomförandet av intervjuerna genomfördes min analys av det insamlade materialet. Min utgångspunkt i detta steg var att förhålla mig till mitt material i enlighet med det Rennstam och Wästerfors (2018) framhåller som viktigt vid analys av kvalitativa data. Dessa riktlinjer bestod huvudsakligen i att ställa sig frågorna "vad" och "hur". Genom detta kunde hanteringen av materialet kunde jag därför lättare förstå vad som händer i mitt material och vad dessa uttalanden beror på samt hur kan de förstås, i sin form snarare än i faktiska innehållet i vad som sägs. Genom att kombinera frågor kring vad jag ser i min empiri med hur respondenterna presenterar empirin skapas enligt Rennstam och Wästerfors (2018) en förklarande kraft som i kombination leder till att vi får möjlighet att besvara på frågan *hur*.

Med dessa grundläggande frågor i åtanke strukturerade jag min analys i enlighet med Braun och Clarkes (2006) sex-steps analys som är behjälplig vid tematisering, analys och sammanställning av kvalitativt material. Faserna presenteras som följande: 1) bekanta dig med materialet, 2) skapa initiala koder 3) sök efter teman 4) omarbeta teman 5) definiera och namnge teman, och 6) producera rapporten. I analysen följde jag således dessa riktlinjer för att på ett systematiskt sätt behandla och säkerställa en gedigen genomarbetning vid hanteringen av mitt intervjumaterial. Inledningsvis läste jag igenom mina transkriberade intervjuer, vilket Braun och Clarke (2006) rekommenderar vid verbal data eftersom det skapar ett tydligare sammanhang och starkare representation av materialet. Första genomläsningen gjordes utan anteckningar för att låta materialet andas, sedan lästes samtliga intervjuer igenom igen för att skapa initiala idéer kring kodning (Braun & Clarke, 2006). Andra fasen skapades initiala koder som identifierar en egenskap eller gav grundläggande information om materialet som anses meningsfullt i relation till det fenomen som undersökts, i mitt fall alltså parternas samverkan på arbetsmarknaden. Braun och Clarke (2006) beskriver att kodningen bör ske fritt och med så många potentiella koder som möjligt för att hålla denna del av analysdelen öppen för motsägande eller svårtolkat material. Jag har använt mig av detta tankesättet som Braun och Clarke (2006) beskriver som mest användbart vid teoretiskt driven kodning, nämligen att närma mig empirin med vissa förbestämda frågor som jag kodade intervjumaterialet kring. Jag fann dock detta tillvägagångssätt användbart då det öppnade upp för att förstå komplexiteten i empirin och således lättare kunna utkristallisera underliggande teman till mina större frågeställningar. Fas tre innebar bearbetning av de koder som jag utvunnit inom mina mer teoretiska frågeställningar. Här inom fann jag sedan olika underliggande teman som gav en tydligare struktur till den insamlade empirin och öppnade upp möjligheter att analysera det vidare. Fas fyra i ordningen framhåller Braun och Clarke (2006) som omarbetning eller förfiningen av utarbetade teman och koder där vi främst letar efter kontinuitet i koder och teman i relation till hela den insamlade empirin. Här arbetade jag om ett antal teman och koder, vissa slogs ihop till mer innefattande teman medan andra omvärderades och fick en ny identitet och ett nytt sammanhang. Kodningen kan därav ses som en ständig process som kan anses klar när det finns en relativt tydlig helhet i tematiseringen och kodningen där alla delar även bidrar till förståelse till fenomenet i stort (Braun & Clarke, 2006). I fas fem gav jag sedan namn till mina slutgiltiga teman och arbetade igenom dem tills jag ansåg att de var koncisa men fortfarande representativa för innehåller i temat. Slutligen innebar fas sex i min analysmetod själva sammanställningen av kapitlet *resultat och analys* där jag således drog ut citat ur mina transkriberade intervjuer för att på ett fördelaktigt sätt belysa temats utbredning och mina poänger med dessa i relation till min teoretiska utgångspunkt.

### **Källkritisk diskussion**

Eftersom min urvalsprocess mångt om mycket baserades på de kontakter som var tillgängliga för mig vid undersökningens början finns det anledning att reflektera över den potentiella snedvridning som denna typ av urvalsprocess faktiskt kan innebära. Min grundläggande kontakt med respektive sida från parterna, alltså fackförening och arbetsgivare, bestod av en bekants kontakt på arbetsgivarsidan och en före detta ombudsman på ett fackförbund. Därav var min ingång och utgångspunkt redan från början något förutbestämd. Innan varje respondent valdes ut för att delta i intervjun gjordes dock ett avvägande kring huruvida personen i fråga hade en tillräcklig inblick i fenomenet så att de med säkerhet kunde bidra till att besvara mitt syfte och mina frågeställningar. Jag vill



ändå poängtera att jag inte helt kan säkerställa huruvida det finnas andra respondenter i andra verksamheter eller branscher som också skulle kunna ge inblick i det ämne som min uppsats behandlar. Det vi dock kan fastställa är att de personer som är inkluderade i denna undersökning uttryckligen ger svar på en uppfattning som råder på dessa marknader. Eftersom de även är representanter för sin respektive part skulle vi kunna säga att detta är en uppfattning som återfinns hos en handfull verksamma på vardera sida. Därav finns det en tillförlitlighet i det att åsikterna och reflektionerna kring samverkan inom plattformsekonomierna kommer från personer med insikt i ämnet och relationen.

Det innebär att upplevelserna som mina respondenter beskriver är förankrade i partsrelationen och plattformsekonomin och därav användbara för att bevara mitt syfte och mina frågeställningar. Det innebär också att jag på ett framgångsrikt sätt fått inblick i fenomenet men jag håller mig fortfarande ödmjuk inför att en annorlunda uppfattning eller presentation av partssamverkan hade kunnat framställas om andra respondenter tillfrågats.

Vad gäller min insamlade litteratur finns det även anledning att förhålla sig kritiskt till dessa utgångspunkter. Tillvägagångssättet för insamlingen var en kombination mellan tips från handledare till en omfattande litteratursökning kring de ämnen eller teoretiska utgångspunkter som jag ansåg vara användbara för att förklara och förstå mitt huvudsakliga syfte. Genom litteratursökningen utgick jag från ett antal för mig redan kända källor kring de teoretiska och forskningsmässiga utgångspunkter som jag ämnade att använda mig av för att avgränsa min kommande undersökning. Denna metod beskrivs som ett vanligt tillvägagångssätt av Bryman (2011) och i enlighet med de riktlinjer som framställs av honom gjorde jag även en grundläggande genomgång av referenser i de källor som för mig redan var kända. Utöver detta genomförde jag ett antal sökningar för att få fatt i tidigare forskning om plattformsekonomier och svensk arbetsmarknad. För att hitta dessa använde jag forskningsbaserade sökmotorer som Google Scholar och Göteborgs universitetsbiblioteks egen sökfunktion. Ord som användes i sökningen var bland annat svenska modellen, platform economy, gig economy, och platform capitalism. Därefter valdes källor ut för granskning utifrån deras titel för att sedan gallras ut efter innehåll och relevans.

### **Tillförlitlighet och äkthet**

Validitet och reliabilitet i undersökningar avser huruvida undersökningen besvarar det den ämnar besvara och att de metoder som används i undersökningen kan sägas vara giltiga för att skapa kvalitet i det material som samlats in. Dessa begrepp är dock vanligare vid kvantitativ forskning. Utifrån min kvalitativa forskningsmetod ämnar jag istället att bedöma kvaliteten i undersökningen genom att se till dess tillförlitlighet och äkthet. Tillförlitligheten har jag i enlighet med fyra kriterier som presenteras av Bryman (2011), trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att styrka och konfirmera. Förutsättningar för trovärdighet säkerställdes genom att utföra undersökningen utifrån accepterade och prövade metoder. Jag har vidare försökt skapa överförbarhet i kvalitativ mening vilket beskrivs kunna uppfyllas genom att ge en detaljerad beskrivning av de uppfattningar och svar som gavs av respondenterna. Vidare har jag försökt skapa pålitlighet till min undersökning genom att vara transparent och ge utförliga redogörelser kring vilka beslut som har fattats i forskningsprocessen och varför. Denna redogörelse kan således skapa en övergripande förståelse för mitt genomförande och de delar som inkluderades, och på så vis skapa transparens och pålitlighet till mitt material. Sista kriteriet i att skapa tillförlitlighet i sin undersökning beskriver Bryman (2011) som en möjlighet att styrka och konfirmera vilket innebär att forskaren är medveten om den egna rollen i forsknings-

processen och att denna således inte medvetet riktar eller fabricerar materialet eller slutsatsen av undersökningen för att passa de egna värderingarna eller en speciellt utvald teoretisk referensram. Denna aspekt har jag varit medveten om under hela forskningsprocessen och värderat mina ställningstaganden och beslut en extra gång för att säkerställa anledningen till min tolkning, analys eller metodologiska beslut.

När vi sedan beskriver det andra begreppet som Bryman (2011) diskuterar vid säkerställandet av kvaliteten på en kvalitativ undersökning ser vi till begreppet äkthet eller autenticitet. Här talar vi i allmänhet om forskningspolitiska konsekvenser och vilken möjlig påverkan utöver ett forskningsresultat som undersökningen kan bidra med. Dessa bryts ner i autenticitet gällande om undersökningen ger en rättvis bild av de uppfattningar som delgavs av respondenterna, om undersökningen hjälper respondenten att förstå sin egen och andra i den undersökta miljöns situation, samt om undersökningen bidragit till att de medverkande har möjlighet och medel nog att vidta de åtgärder som krävs för att förändra sin situation (Bryman, 2011). Med grund i dessa äkthetskriterier har jag försökt säkerställa om att den diskussion och de frågor jag ställt till mina respondenter gett möjlighet för dem att reflektera kring sin egen och motpartens situation, varför den ser ut som den gör och vilka möjligheter och svårigheter som de upplever i samverkan.

## **Etikdiskussion**

Under genomförandet av min undersökning har jag tagit ställning till fyra grundläggande etiska ställningstaganden vid insamling och behandling av mitt material. Dessa benämns vanligen som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Jag har uppfyllt informationskravet genom att på förhand och vid intervjutillfället informerades alla mina respondenter om syftet med min undersökning. Samtyckeskravet har genomförts på så sätt att alla medverkande vid intervjutillfället har blivit informerade om förutsättningarna för deras deltagande. Det innebar att jag förklarade att de när som helst får ta tillbaka svar eller ändra de uttalanden de gjort, att deltagandet är helt frivilligt och att det när som helst går att avbryta samt att de kan välja att inte besvara frågor. Vidare har jag behandlat personuppgifter på ett så konfidentiellt sätt som möjligt. Inga av de deltagande kommer någon gång nämnas vid namn i min undersökning och specifika svar kommer därav inte kunna härledas till en specifik respondent. Det finns dock vissa klaganden och definitioner i upprättandet av denna uppsats som behövs för att förtydliga under vilka omständigheter som undersökningen genomförts. Därav finns det viss risk att min undersökning är strukturerad på ett sådant sätt att organisationer eller fackförbund går att specificeras genom slutledning från mina beskrivningar och på så sätt sätter dessa i en komprometterande position. Det jag har försäkrat mig om är att ingen specifik person kan kopplas till några av de uttalanden eller citat som är inkluderade i uppsatsen. Slutligen informerades samtliga av mina respondenter kring att deras deltagande och specifika svar som de gav till mig vid intervjutillfället endast kommer att användas i min specifika undersökning (Vetenskapsrådet, 2002; Bryman, 2011).

## **Metoddiskussion**

Eftersom jag i min uppsats ämnade att undersöka vilka förutsättningar plattformsekonomi skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter fann jag kvalitativa intervjuer den mest lämpliga metoden för att uppfylla mitt syfte och vidare besvara de mer specificerade frågeställningarna som understryker syftet. Anledningen till att jag anser att denna

metod är lämplig är att jag söker efter förutsättningar i samverkan såsom den upplevs av utvalda respondenter. Eftersom samverkan inom plattformsekonomin knappt existerade från ett utomstående perspektiv och från vad som behandlats i media fann jag det mest intressant att söka svaren hos respektive part. Detta för att förstå hur resonemangen går hos de verksamma men främst för att samverkan på svensk arbetsmarknad inte har några tvingande incitament. Av denna anledning fann jag den relationella inställningen bäst lämpad att kunna förklara de förutsättningar kring samverkan som parterna själva identifierar och belyser som avgörande inom plattformsekonomierna. Fördelar är alltså möjligheten för respondenterna själva att resonera och reflektera kring den egna och motpartens roll då det är just deras inställning och agerande som påverkar huruvida samverkan existerar eller inte. Nackdelar som uppkommer vid valet av just intervjuer som insamlingsmetod är det faktum att förutsättningarna för samverkan ibland blir spekulativ när fackligt anställda och arbetsgivarrepresentanter själva ska uttrycka sina upplevelser. Detta ser jag kan bero på att samverkan i många fall inte existerar inom plattformsekonomin på samma sätt som på resterande arbetsmarknad. Även om detta är ett faktum finner jag respondenternas spekulationer kring omständigheterna inom plattformsekonomin som användbara för att besvara mina forskningsmässiga anspråk.

## Resultat och analys

I detta avsnitt kommer jag att presentera en analys av mitt insamlade intervjumaterial. Analysen bygger på en tematisering som är förankrad i mina frågeställningar samt tidigare forskning. Utgångspunkten för den tematiska utvinning som jag kunde dra ifrån mitt intervjumaterial grundar sig i syftet att undersöka vilka förutsättningar plattformsekonomin skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Viktigt att poängtera innan läsaren går vidare i detta avsnitt är att parternas uttalanden är representativa för en inställning eller uppfattning kring plattformsekonomierna i stort. Det innebär att enskilda specifika uttalanden och exempel som tas upp i detta avsnitt inte kan ställas i direkt relation till motpartens uttalanden och exempel om samma förutsättning eller situation.

### Arbetets natur

I detta avsnitt presenteras konkreta förutsättningar i förmedlingen av arbete inom plattformsekonomierna som anses påverka parternas samverkan.

#### *En definitionsfråga*

Samtliga respondenter från facket och de två respondenterna på cykelbuds företaget framhåller att många aspekter fortfarande är odefinierade inom plattformsekonomin och att detta upplevs sätta käppar i hjulet för samverkan mellan parterna. När respondenterna talar om aspekter som är odefinierade framhåller de främst svårigheter kring att definiera branschen, svårighet att definiera var arbetsgivaransvaret ligger och hur långt det bör sträcka sig samt konkreta aspekter i arbetet som är svåra att definierade med gamla förhållningsregler. I cykelbuds företagets fall uttrycks till exempel svårigheter i att klassificera arbetsplatsen för de anställda:

Regionchefen: Det finns mycket man kan samverka däremellan men framförallt då ett avtal som är anpassat för denna typen av uppdrag och arbetsmiljö ... vad är arbetsplatsen till exempel när man är ute och cyklar. Det är fortfarande nånting som ingen har ett riktigt bra svar på...

Här uttrycks en svårighet att teckna kollektivavtal då de existerande avtalen inte omfattar eller uppfattas lämpliga för den typ av arbete som cykelbuds företaget förmedlar. Detta med grund i att arbetet som utförs inte existerar på en sluten arbetsplats eller med utrustning försedd av arbetsgivaren. Eftersom det inte finns en definition som parterna är överens om upplevs träffande av befintliga kollektivavtal inte som ett alternativ för cykelbuds företaget. Denna typ av arbetsform upplevs också svår att likna vid arbete som förmedlas i andra branscher och verksamheter på övriga arbetsmarknaden. Ombudsman 2 från facket framhåller också en svårighet i tecknandet av avtal inom cykelbuds branschen på grund av att det är svårt att veta vilka ramar och regler som gäller för anställningen och branschen i stort. Detta uppkommer i en diskussion om lönesättning med Ombudsman 2 som framhåller problematiken i att kategorisera denna typ av arbetet inom de befintliga avtalen:

Ombudsman 2: är det skillnad på att transportera mat på en cykel inom stan än att köra en lastbil med c-behörighet... alltså vilket avtal ska vara tillämpligt på den marknad som växer fram... och då är det ju så att man ska ju också avgöra vad det är för avtal som ska tecknas, vilken typ av verksamhet är det?

Här finns det tendenser som visar på att cykelbudsfirmorna än så länge inte kunnat preciseras till den grad att det uppfattas rimligt från båda parter att teckna ett kollektivavtal. En annan aspekt inom plattformsekonomin, som uttrycks främst av de fackliga företrädarna, är svårigheten i att definiera arbetsgivaren. Då företag inom plattformsekonomin ofta förmedlar arbete över en digital plattform bidrar det till en förmedling av arbete där gränserna kring ett traditionellt anställningsförhållande suddas ut. Vilket till stor del beror på att den traditionella arbetsgivaren är svår att precisera. Detta uttrycker Utredaren från den fackliga organisationen:

Utredaren: ../ sen finns det ju också plattformar som arbetar via sånt där faktureringsföretag att folk får bli egenanställda och då menar man att anställningsförhållandet egentligen råder då mellan den som utför arbetsuppgiften och faktureringsföretaget. Men egentligen så leds ju och fördelas arbetet av plattformen ändå och då blir det lite klurigare för oss att faktiskt lyckas med att organisera...

Notera att denna typen av plattformsverksamhet inte är representerad i mitt urval av respondenter från arbetsgivarsidan, utan att de deltagande identifierar sig som arbetsgivare. Ovan ser vi en beskrivning av en sorts plattformsekonomi som leder arbete utan att vara i direkt kontakt med uppdragstagarna eller del i att upprätta de konkreta villkor inom vilka arbete utförs. Vilket går att förstå utifrån den beskrivning som Stanford (2017) gav om arbete inom plattformsekonomier och hur det ofta karakteriseras av det komplexa förhållandet mellan plattformen, uppdragstagare och slutkonsument. På detta sätt går det även förstå att Utredaren upplever en svårighet att organisera plattformarna då organisering kräver ett traditionellt anställningsförhållande i enlighet med det som Furåker beskriver (2017). I de fall där uppdragsgivaren inte går att definiera som arbetsgivare och där uppdragstagarna klassas som egenanställda finns således ingen som helst samverkan mellan parterna. Denna beskrivning kan också klassificeras som den som Furåker (2017) framställer kring falskt egenföretagande där uppdragstagaren står i beroendeställning till plattformen. Detta komplicerar samverkan mellan arbetsgivare och fackförening ytterligare eftersom anställningsförhållandet och erkännande av arbetstagare och arbetsgivare är det som upprättar villkor och regelverk på svensk arbetsmarknad (Furåker, 2017; Kjellberg, 2017). Finns inget erkännande av parternas traditionella roller finns således ingen samverkan. Det falska egenföretagandet som Utredaren antyder eliminerar således möjligheten för facket att organisera individer då de klassificerats som egenanställda i en situation som i praktiken innebär att en arbetstagare utför arbete åt vad som enligt Utredaren bör klassas som en arbetsgivare.

Ser vi istället till de företag som är representerade i denna undersökning råder ett anställningsförhållande, cykelbudsfirmorna utan kollektivavtal och taxiföretaget med tecknat kollektivavtal och lokal klubb. Cykelbudsfirmans samverkan med facket är begränsad men sker i vissa fall i diskussion kring främst arbetsmiljön för att försöka reda ut de omständigheter som ännu inte är definierade. I taxiföretaget råder det diskussion mellan parterna.

Här möjliggörs samverkan genom att företaget förhåller sig till definitioner inom taxi-branschen och har tecknat kollektivavtal som går i linje med vedertagna regler inom svenska modellen (Magnusson, 2017; Lundh, 2010).

### *Anställningsformen*

Anställningsformen inom plattformsekonomin såsom den presenteras av Stewart och Stanford (2017) inbegriper ofta tjänster som är tillfälliga i arbetstid och omfång, arbete som utförs med uppdragstagarens egna utrustning, lönen är ofta gig-baserad och arbetet förmedlas genom digital plattform. Hos arbetsgivarna som intervjuats återfinns några men inte alla av dessa aspekter. Hos taxiföretaget råder till exempel ett traditionellt anställningsförhållande. Detta gäller även med de arbetstagare som inte har löpande arbetstider vecka för vecka utan tar körtider när det finns tillgängligt utöver ordinarie anställdas schemaläggning. Sådär beskriver Företagsledaren taxiföretagets anställningsformer:

Företagsledaren: ... det är liksom en tillsvidareanställning men det är på timbasis. Så man är garanterad sina timmar vecka för vecka men man får betalt per timme man jobbar sådär, det kan variera lite sådär beroende på hur arbetspassen precis ligger. Så vi har en andel heltidsanställda och en andel deltidanställda och sen har vi några faktiskt som vi kallar för nolltidare...

Nolltidarna är då den grupp som mer kan klassas som plattformsbaserat arbete, men i en taxiverksamhet. Här är ett exempel på hur en plattformsanställning definierats av arbetsgivaren och inkluderats av samma villkor som resterande anställda. Dock finns det aspekter som taxiföretaget, det lokala facket och det regionala facket inte är överens om, exempelvis tidsbestämmelser kring OB och framförhållning kring arbetstider. Det jag vill poängtera här är att taxiföretaget accepterat det kollektivavtal som gäller för arbete de förmedlar och diskuterar arbetsförhållandena inom dessa ramar, även för nolltidarna. Detta indikerar att taxiföretaget inte ser någon skillnad på arbetsformerna de förmedlar utan inbegriper alla i reglering via kollektivavtal och svenska modellen. Från cykelbuds-företagets uttrycks å andra sidan att poängen med deras tjänster är att de bör användas som ett komplement till annan syssla eller studier och därför inte kan inbegripa det fullbördiga arbetsgivaransvar som en tillsvidareanställning på heltid ofta förutsätter. Stewart och Stanford (2017) beskriver också att gig-baserat arbete oftast ageras som ett komplement. Detta reflekterar personalchefen i cykelbuds-företaget över:

Personalchefen: Alltså vi vill ju givetvis va en god arbetsgivare men vi har utgångspunkten att våra anställningar ska va ett komplement... vi vill ju inte att folk ska ha det som sin huvudsakliga sysselsättning... om man har den grundinställningen så blir det ju svårt att möta facket... tänker jag.

Här beskrivs arbetets komplementära natur som en anledning till att det är svårt att möta facket. Respondenten beskriver här en upplevelse av att facket premierar fasta tillsvidareanställningar. Av denna anledning uppfattas det som svårt att nå samverkan eftersom syftet med cykelbuds-företagets verksamhet går emot fackets syn på vad en anställning ska innebära, utifrån respondentens upplevelse. I och med att anställningen beskrivs som ett komplement innebär det ofta kortare kontrakt med mindre antal schemalagda timmar. Detta preciseras av Regionchefen i cykelbuds-företaget:

Regionchefen: så blir du anställd av oss och så du är anställd och det gör ju att ... visstidsanställd blir du... upp till två år och sen tills vidare... och vi kör anställningar tre månader i stöten.

I relation till detta uttalandet pratar Ombudsman 1 mer generellt om cykelbuds företagen och hur facket upplevelse har sett ut vid försök att organisera medlemmar inom cykelbudsbranschen i stort:

Ombudsman 1: ... vi gjorde en liten kampanj med alla avdelningar ute hos dom /.../så vi skrev in ett gäng medlemmar men problematiken är att dom byts ju ut hela tiden...så det är ju en never ending stream.

Denna beskrivning poängterar att det är svårt för facket att långsiktigt organisera medlemmar inom plattformsekonomin på grund av anställningens tillfällighet. Organisering av medlemmar är en grundläggande förutsättning för att facket ska kunna agera som en jämstark motpart till arbetsgivaren och på denna väg få till samverkan enligt svenska modellen (Kjellberg, 2017; Magnusson, 2017; Lundh, 2010). Eftersom facket använder svenska modellen som utgångspunkt för samverkan undermineras möjligheten till likvärdigt inflytande och erkännande vid lågt medlemsantal. Anställningsformen som är vanlig i cykelbudsbranschen och i plattformsekonomin i stort kan därav ses som en anledning till att samverkan mellan fack och arbetsgivare är förhållandevis liten i dagsläget. Det finns även individuella och verksamhetsbaserade aspekter som bidrar till fackföreningarnas problem att organisera medlemmar inom plattformsekonomin. Detta presenteras i ett antal uttalanden från fackliga respondenter i avsnittet nedan.

#### *Individer och verksamheter i plattformsekonomin*

Utöver anställningsformen framhåller de fackliga respondenterna att de individer och de verksamheter som återfinns inom plattformsekonomin påverkar förutsättningar för samverkan. Framst tar detta sig i uttryck kring omständigheter som försvårar fackets möjligheter att organisera av medlemmar vilket är en av de mest fundamentala delarna i upprättandet av villkor och samverkan på svensk arbetsmarknad (Kjellberg, 2017). Det finns också omständigheter i verksamheternas placering och bransch som upplevs påverka samverkan. Nedan beskriver ordförande att många som arbetar inom plattformsekonomin är studenter och unga och att det påverkar deras generella inställning till att organisera sig:

Ordförande: Sen har vi en ganska stor mängd människor som har det som ett extraknäck för man studerar eller något annat och då finns kanske inte den stridslysten eller viljan att kanske förändra sin egen arbetsplats till något bättre och rädsla för att man inte vet hur utgången blir då... och då blir det jättesvårt för oss att faktiskt hjälpa dom.

Vidare beskrivs individerna inom plattformsekonomierna ofta som positionerade i en utsatt situation och att detta kan ses som en annan anledning till varför de inte organiserar sig:

Ombudsman 1: ...och en stor problematik jag ser är ju väldigt mycket utrikesfödda alltså mycket invandrare och svenskar som tar det här för att dom har svårt att komma in på den reglerade arbetsmarknaden...

Den fackliga utredaren beskriver här att stor del av de medlemmar som de varit i kontakt med är utrikesfödda, detta vittnar även den fackliga Utredaren om som poängterar att det är svårt för dem att organisera medlemmar som saknar svenskt personnummer. Gällande båda dessa grupper poängterar ombudsman 1 ytterligare aspekter som anses påverka individers vilja och möjlighet att organisera sig:

Ombudsman 1: ...och det är svårt att få människor som är desperata efter pengar eller anställning att tänka på någon annan i den situationen.

Det upplevs av dessa anledningar som svårare för facket att motivera medlemskap och engagemang hos arbetstagarna då deras individuella egenskaper eller position påverkar riskerna och motiven att organisera sig fackligt. En annan aspekt som anses vara återkommande vid kontakt med plattformsekonomierna är avskildheten hos verksamhetens representanter:

Utredaren: sen upplever ju vi kanske framför allt företag då eller plattformar från USA där ledningspersonerna ofta är helt osynliga. Dom har inga kontaktuppgifter någonstans utan det är i så fall att man får tag på någon som råkar känna nån som sitter på Sverige-kontoren men ändå är jättestyrda från USA. Det är klart att kanske inte finns riktigt samma tradition, arbetsmarknaden funkar inte på samma sätt, man har inte en stark partsmodell och då kan det bli väldigt svårjobbade helt enkelt...för oss.

Det finns en problematik i att företagets ledning ofta är stationerad utomlands och därav inte tar svenska arbetsmodellen på allvar vid styrning av verksamheten. Detta upplevs som problematiskt i den mening att det är svårt att få kontakt med företagen från första början, och vid kontakt finns det inte alls samma benägenhet att acceptera eller se vinsterna i samverkan och upprättande av kollektivavtal med facket. Sedan finns det även grundläggande aspekter kring de branscher som plattformsekonomin återfinns i som upplevs påverka förutsättningarna för samverkan. Detta preciseras av Ombudsman 2 i ett uttalande som drar paralleller till skillnader i organisationsgrad i olika branscher på reserande arbetsmarknad:

Ombudsman 2: dom här plattformsekonomierna är oftast tillämpliga i service-branscher ... det går ju inte i tillverkningsindustrin på samma sätt. Utan det är ju servicebranscher och servicebranscherna är ju redan i visst moras på svensk arbetsmarknad med dålig anslutning i kollektivavtal och dåliga arbetsvillkor och dålig arbetsmiljö för dom anställda då så vi hinner ju inte egentligen med att ta det nya, vi har nog med det gamla.

Med detta uttalande finns det indikationer på att det inte enbart är ett individproblem eller något som ligger i nyheten kring detta sätt att förmedla arbete. Istället menar Ombudsman 2 att det finns tendenser som återfinns inom liknande branscher och att det därav är en ny form av ett gammalt problem.

### **Accepterandet av svenska modellen**

I mitt insamlade intervjumaterial finns uppfattningar kring plattformsekonomin från en fackförening och två olika företag som kan anses förmedla arbete inom plattformsekonomin. Av dessa två företag har taxiföretaget accepterat svenska modellen genom att teckna kollektivavtal med det regionala facket samt att de i samarbete med sina anställda har upprättat en lokal facklig klubb. Cykelbuds-företaget i sin tur identifierar sig som en arbetsgivare och sluter individuella avtal med sina arbetstagare. Vilket resulterar i två olika utgångspunkter för samverkan. Eftersom de fackliga respondenter har uttryckt sina upplevelser kring samverkan både med företag som har accepterat svenska modellen samt de företag som inte har accepterat svenska modellen kommer dessa två utgångspunkter presenteras separat i detta avsnitt. Notera även här att uttalandena är generella och att facket



och företagens uttalanden inte nödvändigtvis syftar direkt till motparten såsom den framställs i denna uppsats.

### *Företaget med kollektivavtal*

Inledningsvis är det relevant att nämna att de poänger eller uttalanden som ges av taxiföretaget inte nödvändigtvis är specifikt för samverkan inom plattformsekonomier. Taxiföretagets upplevelse av samverkan med facket kan snarare ses som det mellan facket och ett företag som organiserar arbete på ett plattformsinspirerat sätt. Nedan uttrycks anledningen till tecknandet av kollektivavtal av den operativa chefen:

Operativa chefen: Det bygger ju på att vi har sen dag ett valt att skapa ett kollektivavtal tillsammans med transportarbetareförbundet. Och det bygger på att vi vill vara en god arbetsgivare.

Anledningen till att samverkan upprättats mellan detta företag och det regionala facket var att arbetsgivaren accepterade tillvägagångssätten i den svenska modellen och såg detta som vägen till att bli en god arbetsgivare. Samverkan i detta fall kan därför beskrivas som pågående då det finns mycket i gällande kollektivavtal som uppfattas gå emot de visioner och fördelar som företaget ser med sin verksamhet. Detta presenteras som följande av företagsledaren:

Företagsledaren: Vi har valt att ansluta oss till med kollektivavtal för det gör att man får en struktur kring en massa saker, det finns en massa fördelar med det. Men det är också så att kollektivavtalet är ju gjort för världen som den såg ut igår.

Vidare beskrivs att diskussioner sker löpande kring bland annat arbetstider och schemaläggning. Detta är såklart inte specifikt för samverkan inom plattformsekonomin. Men företagsledaren gör poäng med denna typen av samverkan och nytänkande eftersom hen ser till fackets bidrag som viktigt:

Företagsledaren: Vad vi jobbar med är att försöka få facket att hänga med på hur världen ser ut idag. För om dom envisas med och va kvar i gårdagen då kommer vi inte att kunna ha kvar det... för framtiden, den händer. Utvecklingen går framåt, så antingen så hänger man med eller så blir man kvar. /.../ Men det kanske inte är så jävla lätt att genomföra i praktiken ... Men alla andra aktörer och intressenter i samhället jobbar jäkligt aktivt med innovation och förnyelse, vi behöver se bevis på att vi gör det i facket också för dom har en jätte viktig roll att fylla.

Här har man fullt accepterat parternas olika roller och att samarbetet mellan dem anses viktigt för branschens utveckling. Fackets upplevelser av företag inom plattformsekonomin som väljer att sluta kollektivavtal kan förstås genom Utredarens uttalande nedan:

Utredaren: det är inte en certifiering för att man är bra bara för att man har kollektivavtal utan mer av ett erkännande att vi är varandra motparter i dom här frågorna och vi har dom här ramarna att förhålla oss till....

Detta är en tydlig återkoppling till grunderna i svenska modellen där en förutsättning för facket och arbetsgivarna ska kunna samverka är att de erkänner varandra som motparter (Magnusson, 2017; Lundh, 2010). Viktigt att poängtera och som också framförs av Utredaren är ju dock att det inte säger någonting om graden av effektivitet eller fruktbarhet i

samverkan utan snarare endast skapar en grundläggande förutsättning för samarbete. Utredaren framhåller exempel på arbetsgivare som de varit i kontakt med där initiativ till samverkan och upprättande av avtal inte är några problem:

Utredaren: Alltså vissa företag som kommer fram med nya idéer dom kan ha en jättebra idé och dom vill köra den här genom någon sort socialt hållbarhetsperspektiv, och där ser man också fackföreningsrörelsen och arbetstagarorganisationen som en jätteviktig del och då räcker det med att vi säger "men glöm inte bort oss" så försöker man genast ta in oss i liksom... ja i deras modell för hur det ska funka.

Alltså finns uppfattningen från fackets sida att samverkan kan anses bero på företagets förståelse och acceptering av vedertagna regler på svensk arbetsmarknad.

### *Företag utan kollektivavtal*

I detta avsnitt följer således en beskrivning kring samverkan såsom den framställs av arbetsgivaren som inte har kollektivavtal. Samt en beskrivning kring hur facket uppfattar samverkan med de arbetsgivare inom plattformsekonomin som inte sluter avtal eller förhåller sig till svenska modellen. Inledningsvis reflekterar personalchefen i cykelbuds företaget om svenska modellen och dess möjligheter:

Personalchefen: ... alltså den svenska modellen i Sverige den är väldigt bra, på så sätt att där sätter man sig ner med representanter från arbetsgivar sidan och arbetstagarna och man diskuterar och man möts på något sätt, och det är väldigt lite lagstadgat... och det är väldigt bra. Problemet är när man inte kan ha en konstruktiv dialog till exempel när man inte har kollektivavtal så blir det plötsligt ett hot mot den här modellen, då är det nå som går utanför...

Det som hen beskriver är en uppfattning kring att eftersom man i cykelbuds företaget i dagsläget inte vill teckna något av de existerande kollektivavtalen så är det väldigt svårt att få till "en konstruktiv dialog". Det finns dock önskan och en vilja att samarbeta med facket men respondenten upplever att man i dagsläget har helt olika utgångspunkter och syn på arbetet och hur det ska organiseras, vilket beskrivs göra det svårt att få till en dialog från första början. Personalchefen i cykelbuds företaget framhåller att den starka arbetsrättsliga regleringen skapar gedigna ramar att förhålla sig till som arbetsgivare. Nedan utvecklar kollegan varför företaget skulle föredra samverkan framför starkare arbetsrättslig reglering:

Regionchefen: ...det flyter bara på bättre då egentligen... det är ju det optimala. Om det blir en liksom ... mer diskussion än att det blir ett "det här är fel, åtgärda detta" utan det blir mer så här hur borde vi tänka på den här bollen liksom, hur borde man tänka här. Istället för att man i efterhand säger att det här var fel.

Båda respondenterna från cykelbuds företaget belyser också att de ser fördelaktigt på samverkan med facket och att det är någonting som man anser önskvärt på det stora hela. Vad som dock uppfattas som svårt är den skilda syn på hur arbetet bör regleras, i vilken utsträckning och utifrån vilken yrkesgrupp. Facket beskriver samverkan med de arbetsgivare som inte tecknar kollektivavtal som en av de grundläggande orsakerna till att parterna har svårt att mötas inom plattformsekonomin. Flera av de fackliga respondenterna menar att utifall att samverkan hade varit eftertraktad från arbetsgivarhåll hade det inte varit svårt att uppnå. Här framhålls tecknandet av kollektivavtal och acceptering av svenska modellen som en enkel väg att gå, om samverkan hade varit önskvärd. Detta beskrivs uttryckligen av Ombudsman 1:

Ombudsman 1: Så jag ser det som ett systematiskt utnyttjande av människor, och hade man haft en välvilja så hade man inga problem att skriva kollektivavtal.

Detta uttalande belyser att facket från vissa arbetsgivare har upplevt verbal vilja att samverka. Dock menar Ombudsman 1 att utan tecknande av kollektivavtal är den uttryckta välviljan meningslös för deras medlemmar. Liknande uppfattning beskrivs även av Ordförande:

Ordförande: Alltså samverkan har vi inget problem med egentligen ...och då krävs det ju att dom här företagen som är inom den här branschen tecknar kollektivavtal alternativt går med i en arbetsgivarorganisation och då har vi ju samverkan.

Dessa uttalanden visar tendenser på att facket uppfattar tecknandet av kollektivavtal som den mest väsentliga förutsättningen för att få till samverkan mellan parterna. Uttalandena tyder också på att undvikandet av kollektivavtal från arbetsgivarsidan skickar motsatta signaler kring samverkansvilja till facket. Även fast företagen i vissa fall verbalt uttryckt en vilja att samarbeta upplever de fackliga respondenterna detta som tomma ord om kollektivavtal inte tecknas. Facket upplever även att de varit tillmötesgående i att försöka träffa avtal mer i arbetsgivarnas tycke. Ombudsman 1 uttrycker sig angående anpassning av avtalen inom cykelbudsbranschen:

Ombudsman 1: Vi har försökt anpassa för kollektivavtalet är ju byggd oftast generellt liksom /.../. då har vi sagt vi kan erbjuda ett företagsavtal med precis anpassat...där dom har ett kollektivavtal som ram fast man anpassar det efter deras verksamhet då...fast dom är ju inte intresserade av det liksom.

Diskussioner har skett men av en eller flera anledningar är fack och arbetsgivare inte överens om formen på de föreslagna avtalen. I dessa utgångspunkter finns det tendenser i respondenternas upplevelser och beskrivningar som går att härleda till den fundamentala meningsskiljaktighet som ofta uppstår mellan fack och arbetsgivare. Meningsskiljaktigheten kan ses grunda sig i att fackens huvudsakliga intresse är att förhandla fram förbättrade arbetsvillkor, lön och skäliga arbetsförhållanden. Vilket inte sällan kommer i konflikt med arbetsgivarens intresse i att främja företagets vinster och flexibilitet (Kjellberg, 2017). Vad som också beskrivs från fackligt håll vid flertalet tillfällen är det faktum att de arbetsgivare inom plattformsekonomin som väljer att inte teckna kollektivavtal eller ta fullt arbetsgivaransvar skapar en skev konkurrenssituation för resterande företag på arbetsmarknaden. Denna problematik framställs av ombudsman 2:

Ombudsman 2. men tittar du på [namn på taxiföretag i plattformsekonomin] då så finns ju den tjänsten redan och det tror jag nog att dom traditionella taxibolagen märkt av en mindre intäkt, framförallt på kvällar och helger.... så där slår det ju sönder marknaden. Sen är ju frågan om det är okej att slå sönder marknaden om du spelar på samma villkor, ja det är det ju, men dom spelar inte på samma villkor.

Denna inställning kring främjandet av etablerade taxiverksamheter återfinns även i den beskrivning som Kjellberg (2017) ger om parternas ömsesidiga intresse kring företagens långsiktiga överlevnad. Anledningen till att detta traditionellt varit ett enat intresse är att det skapar långsiktig tillväxt och utveckling hos verksamheterna samtidigt som det bidrar till trygghet och skäliga villkor för arbetstagarna. Enligt Ombudsman 2 bidrar dessa branscher bidrar till en sorts underbudskonkurrens i låga löner och sämre villkor som gör att traditionella taxiföretag som tar fullt arbetsgivaransvar har svårt att konkurrera med

plattformsekonomin. Vidare reflekterar de fackliga företrädarna om vikten vid att organisera medlemmar. Som uttryckt tidigare av fackliga företrädare och av Kjellberg (2017) är facklig organisering ett sätt för arbetstagarna och deras företrädare att accepteras som en jämbördig part på arbetsmarknaden och på så sätt kunna ställa krav på arbetsgivaren. Ombudsman 1 framställer fackets uppfattning och handlingsplan inom plattformsekonomin på följande sätt:

Ombudsman 1: men jag tror att det bara är fotarbete som gör det, prata med dom förstå dom att känna sig trygga i att vi finns där för dom och att vi kan göra någonting för dom. Så att strength in numbers är väl det enda tror jag, klassiskt fackligt arbete egentligen, det tror jag är det enda. Och när vi blir relevanta, först då tror jag att vi kan få en samverkansytta liksom.

### **Inställning till varandra och plattformsekonomin**

För att förstå samverkan inom plattformsekonomin så finner jag det användbart att presentera respondenternas inställning till denna typ av förmedling av arbete. Samt en framställning av de möjligheter och svårigheter som parterna har identifierat i sitt arbete inom plattformsekonomin.

#### *Möjligheter inom plattformsekonomin*

Ombudsman 1 beskriver att det finns stora möjligheter kring den effektivisering plattformsekonomin erbjuder in till. Främst beskrivs detta kring möjligheten att skära bort mellanhänder i förmån för en billigare produkt där den som utför arbetet kan få större del av betalsumman. Vidare framställer Ombudsman 1 samt Regionchef på cykelbuds företaget att plattformsekonomin tillhandahåller alternativa vägar in i arbetslivet för de som har svårt att komma in på den reglerade arbetsmarknaden. Vidare beskriver den fackliga Utredaren att plattformsekonomin är ett sätt att sänka transaktionskostnader på marknaden och minska avståndet mellan köpare och säljare:

Utredaren: ...men ser man på det här i stort så anledningen till varför plattforms och gigekonomi finns är ju att det sänker transaktionskostnaderna för företag. Det blir mycket, mycket enklare att förmedla tjänster eller förmedla arbete och det är väl i grund och botten bra ... det är det. Men vi tycker det är väldigt märkligt att då arbetstagarna inte ska få ta del av den produktivitetsökningen som faktiskt sker

Problemet som framställs är dock att även om denna typ av förmedling av arbete erbjuder möjligheter är det mycket som enligt facket måste förändras, och i stor utsträckning regleras. I dagsläget beskrivs det vara svårt att få till kollektivavtal och samverkan eftersom det inte finns någon utarbetad strategi för de i vissa fall svårdefinierade omständigheterna. Även om facket ser möjligheter med plattformsekonomin är det viktigt att framhålla att deras huvudsakliga roll på arbetsmarknaden inte innefattar att främja plattformsekonomin eller de arbetsvillkor som den bidrar till. Även Kjellberg (2017) beskriver att fackets huvudsakliga roll är att företräda arbetstagarnas intressen. De fackliga responderna ser alltså möjligheter men poängterar konsekvent att grundläggande skäliga arbetsvillkor på bred front är deras största prioritering inom plattformsekonomin. Andra möjligheter som presenteras från cykelbuds företaget är den frihet och tillgänglighet i arbetet de förmedlar, vilket är ett karakteriserande drag i hela plattformsekonomin (Stewart & Stanford, 2017). Med denna typen av anställningar framställer Regionchefen också att tröskeln för att

komma få ett arbete är väldigt låg och anses även kunna agera som en första språngbräda in i andra anställningar:

Regionchef: tröskeln är mindre och man jobbar i en plattform. I vårt fall jobbar du via appen. Du behöver en cykel och sen behöver du en smartphone och sen kan du arbeta, du behöver va 18 år också. Det är dom kraven vi har...och engelska ska du kunna också i och för sig, vilket är vårt officiella språk. Sen kör du.

Detta uttalande visar på den extrema tillgänglighet som plattformsekonomin ofta innebär. Du kan få ett arbete väldigt snabbt och utan krav på tidigare erfarenhet.

### *Svårigheter inom plattformsekonomin*

En svårighet som upplevs med plattformsekonomin är den ökade risken att skapa en otrygg marknad där löst kontrakterade anställningar inte har mandat nog att påverka sin egen situation. Denna risk uttrycks både från arbetsgivare såväl som av fackliga företrädare. Här i Personalchefen från cykelbuds företagets ord:

Personalchefen: Alltså jag ser ju ett problem... nu tror jag inte att det kommer bli så men om det blir normen så att säga om merparten av alla arbetstillfällen sker via plattformsekonomier då försvinner mycket av den här tryggheten till exempel och allt vad det innebär med att bygga sitt liv. Men det är väl det egentligen att de företag som verkar inom plattformsekonomin erbjuder egentligen inget annat än en plattform så för vi producerar ju ingenting... vi är bara en plattform... å när man då ska liksom applicera det på en arbetsmarknad... det går ju inte. Människor är inte hemsidor...

Personalchefen återkopplar här till cykelbuds företagets egen förmedling av arbete. Likväl som de har inställningen att deras arbete bör vara en kompletterande anställning ser de också plattformsekonomin i stort som ett komplement på arbetsmarknaden, inte något som borde upprätta normerna för hur en anställning ska se ut. En svårighet som tas upp av den fackliga Utredaren är den otrygghet som anställningar inom plattformsekonomin ibland innebär:

Utredaren: Då kan det vara svårt att relatera till att ja men kanske 40% av personerna på svensk arbetsmarknad jobbar under extremt otrygga anställningar och dessutom tar man då klicken som finns inom gig-ekonomin, då är det laglöst land...

I citatet ovan finns indikationer på att varken facket eller arbetsgivarna inom plattformsekonomin är organiserade. Detta eftersom lagarna på svensk arbetsmarknad i stor del upprättas av parterna och förutsätter deras organisering. Laglöst land kan således tolkas som de korta otrygga anställningar som inte omfattas av kollektivavtal eller ens delar av det som konstituerar svenska modellen. Av denna trend att döma finns det därför svårighet för facket acceptera plattformsekonomin då den generellt underminerar fackföreningsrörelsen och svenska arbetsmarknadsmodellen.

### *Parternas inställning och bemötande*

Andra aspekter som upplevs påverka förutsättningar för samverkan är parternas inställning till varandra. Här uttrycks följande tolkning av fackets, men också allmänhetens, inställning till cykelbuds företaget som en del i svårigheten att hitta gemensam mark:

Regionchef: jag vet inte alltså oftast så har facket en bild av att, eller jag tror inte bara facket utan i allmänhet, utifrån har man en bild av att det ser väldigt illa ut hos oss och andra typer

av liknande bolag men så kommer dom hit och så tycker dom ändå att det är bättre än vad man tänkte sig liksom. Så att oftast så är det initialt sett väldigt väldigt mycket friktion kan man säga ... men sen så... vi gör faktiskt gott, vi kan det här liksom och vi försöker jobba med arbetstagarna inte mot dom.

Vidare har Företagsledaren en liknande upplevelse som anses försvårat samverkan. Grunden till detta uttalande var att hans upplevelse var att facket schabloniserar arbetsgivarna som skurkar som ständigt vill utnyttja sina anställda för större vinster. Här uttalar sig hen om den upplevelse och det bemötande som ägde rum när företaget gick med i en arbetsgivarförening:

Företagsledaren: ...av ekonomiska skäl så valde vi att gå med i arbetsgivarorganisationen och där förändrades en del saker också. /.../ i efterhand så ser vi att det har blivit lite mer formellt och lite mer misstänksamt liksom och jag märker ju när våran representant som kommer in ifrån arbetsgiversidan då, från arbetsgivarorganisationen...han är lika schabloniserande mot facket...

Ovan beskrivs en distanserad och misstänksam inställning från både fack och arbetsgivarorganisation. Företagsledaren beskriver att det finns en djupt rotad kultur hos fackföreningar såväl som arbetsgivarföreningar kring hur de bemöter sin motpart. Denna inställning har upplevts komma i vägen för konstruktiva och effektiva samtal. Vidare beskriver samtliga fackliga respondenter likväl som den operativa chefen i taxiföretaget att förutsättningarna för samverkan påverkas av parternas politiska positionering.

Operativ chef: Svårigheterna om man ska svara tvärtom som ändå blir, det är ju att jag upplever att, jag personligen och min personliga åsikt upplever att fackförbund kan vara väldigt politiska och att det också kan vara väldigt väldigt mycket gammal tid, man kan inte riktigt se det här innovativa.

Här beskrivs den politiska agendan som en del i facken missförtroende och bemötande av en ny innovativ verksamhet, vilket också upplevs påverka parternas möjlighet att samverka. Samma sak framställs från fackligt håll. I fackens upplevelse tolkas arbetsgivarorganisationernas politiska positionering som en avgörande anledning till att de ännu inte varit delaktiga i att reglera plattformsekonomin. Ombudsman 2 uttrycker det som följande, notera att denna framställning är gemensam för samtliga fackliga respondenter:

Ombudsman 2: Nä men om man ser Svenskt Näringsliv och vad dom har för roll på svensk arbetsmarknad och att dom också är en part som ska upprätthålla den svenska modellen, å kollektivavtal, å täckningsgrad...så måste dom ju också vara oroliga för framfarten av dom här lösningarna. Men om man tittar på deras politiska agenda så är det nog ingen som kommer ta tag i stafettpinnen och göra något åt det för den väger tyngre än den politiska agendan i slutändan...

Här menar respondenten alltså att den politiska agendan i dagsläget prioriteras framför befästandet av svenska modellen.

## Diskussion och slutsats

För att besvara mitt syfte att förklara vilka förutsättningar plattformsekonomier skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter samt mina tre frågeställningar finns det anledning att i detta skede beskåda partssamverkan i skenet av mina teoretiska utgångspunkter. Anledningen till att jag finner dessa teoretiska utgångspunkter användbara för att besvara syftet är att de tillsammans erbjuder förklaring av parternas samverkan ur ett individ, organisatoriskt och samhällsligt perspektiv.

De teknisk-ekonomiska paradigmen och strukturförändring agerar ett förklarande perspektiv på samhällslig nivå, institutionell teori på organisatorisk nivå och maktperspektivet gör det möjligt för mig att förklara samverkan mellan arbetsmarknadens parter ur ett organisatorisk och individperspektiv. Nedan diskuteras dessa teoretiska utgångspunkter i relation till de förutsättningar plattformsekonomierna skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter. För att kunna förklara parternas samverkan inom plattformsekonomin kommer jag utgå ifrån de grundläggande förutsättningar som presenterats under resultat och analysavsnittet. Jag har identifierat förutsättningar som arbetets natur inom plattformsekonomierna, arbetsgivarens acceptering av svenska modellen och parternas inställning och positionering gentemot plattformsekonomierna.

### **Förutsättningar för parternas samverkan ur ett strukturförändringsperspektiv**

För att besvara studiens syfte om vilka förutsättningar plattformsekonomin skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter finns det ett flertal tendenser i respondenternas beskrivning som påvisar att en möjlig strukturförändring är på ingång. Detta kan förstås i relation till parternas svårighet att samverka under gällande spelregler på svensk arbetsmarknad. Här syftar jag främst till arbetsgivare inom plattformsekonomin som valt att inte förhålla sig svenska modellen och teckna kollektivavtal, samt de företag där inget uttryckligt arbetsgivaransvar tas utan att företagen istället är en plattform där arbete tillgängliggörs. I dessa fall uttrycker facket likväl som cykelbuds företaget att den nuvarande samverkansstrukturen upplevs svår att applicera. Detta kan då i enlighet med Perez (1985), Freeman och Perez (1988) samt Hansen och Rolandsson (2017) indikera att det nya sättet att organisera arbete existerar på andra premisser vilket gör att de nuvarande institutionella arrangemangen upplevs som ineffektiva och oanvändbara, vilket även Lundh (2010) framhåller ett tecken på att institutionella arrangemangen hamnat på efterkälken.

Vad som också är karakteriserande är att matchningsproblemet kan ses som ett resultat av de tekniska lösningar som plattformsekonomin erbjuder i form av en digital plattform som förmedlare av arbete. Här ser jag ytterligare hur organiseringen av arbetet är sprunget ut ny teknik, i detta fall som underliggande innovation ur mikroelektroniken som Schön (2013) beskriver som den tredje stora revolutionscykeln som ändrade förutsättningar för kraft och kommunikation. Plattformsekonomin kan således ses som en del i mikroelektroniken då den påverkar kommunikation mellan hyrning och uthyrning av arbetskraft på arbetsmarknaden. Såsom parterna beskriver det skapar den en stor tillgänglighet och flexibilitet som bidrar till både nya yrkesgrupper som ännu inte definierats samt en ny part på

arbetsmarknaden (plattformarna) som man inte vet hur man ska bemöta. Detta identifierar jag som tecken på att en strukturförändring kan vara på ingång. Nya konsumtionsmönster kan även vara en indikator på att en strukturuomvandling håller på att inträffa (Hansen & Rolandsson, 2017). Inom plattformsekonomin tar detta sig i uttryck främst igenom ett nytt sätt att distribuera matleveranser. Inom taxiverksamheten ser vi ett annat tecken på att strukturen för hur man organiserar arbetet håller på att förändras. Detta genom att det blir allt vanligare att plattformsbaserade företag distribuerar körtillfällen men att uppdragstagaren förser sig själv med bil och annan utrusning som krävs för att genomföra arbetet. En indikation på att denna form av förmedling av arbete håller på att få fäste beskrivs av Ombudsman 2 som uttrycker oro kring en allt tydligare underbudskonkurrens inom taxibranschen. Denna underbudskonkurrens indikerar således det som Hansen och Rolandsson (2017) beskriver som ett nytt bästa sätt att organisera arbetet vilket till slut innebär att verksamheter eller branscher blir utkonkurrerade i förmån för mer effektiva strukturer.

För att förstå samverkan utifrån detta perspektiv betraktar jag plattformsföretagen som bärare av innovation och triggat institutionerna till förändring. Samverkan mellan parterna kan därför förklaras som ett samspel mellan omvandling och rationalisering på liten skala. Företagen bär innovationen som Schön (2013) menar triggat omkringliggande strukturer till förändring. Facket karakteriserar jag sedan som en institution i strukturförändringen som rationaliserar och försöker skapa ett ramverk för innovation att accepteras och utvecklas inom. Schön (2013) beskriver också samhällets institutioner som den del i strukturuomvandlingen som agerar eftersläpande och långsiktigt vilket i längden beskrivs som väsentligt för att skapa tillväxt. Här förstår jag alltså arbetsgivare och fack som en dragande och en eftersläpande part vars samverkan och samspel är det som kommer påverka i vilken utsträckning och på vilket sätt plattformsekonomierna kommer struktureras i framtiden. Hur detta kommer se ut i praktiken är något som endast kan spekuleras kring. Utifrån ett strukturförändringsperspektiv finns det dock indikationer som pekar på att samverkan inom plattformsekonomin i dagsläget och i framtiden kommer påverkas av de tekniska innovationer som påverkar förmedlingen av arbete. Fackföreningen kommer behöva förändras för de nya omständigheterna. På vilket sätt detta kommer ske är dock inte förutbestämt. I enlighet med Schöns (2013) beskrivning kommer fackföreningen som institution kommer spela en avgörande roll för hållbarheten i plattformsekonomin utveckling. Anledning till att samverkan ser ut som den gör idag kan därför förklaras att parterna agerar utifrån sina respektive kärnmotiv men att dessa inom plattformsekonomin än så länge inte existerar på gemensam mark.

### **Förutsättningar för parternas samverkan inom plattformsekonomin ur ett institutionellt perspektiv**

Jag finner det även användbart att använda ett institutionellt perspektiv för att vidare besvara syftet om vilka förutsättningar plattformsekonomin skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Institutioner beskrivs av Scott (1987) som upprättandet av en verklighet som ingjuter en extra betydelse bortom endast de tekniska nödvändigheter som vi behöver för problemlösning. Detta perspektiv ger således en mer grundläggande förklaring kring hur vi kan förstå samverkan utifrån samhällets institutioner. Förutsättningarna för samverkan inom institutionell teori inbegriper således alla spelregler som strukturerar arbetsmarknadens parter uppfattning av deras sociala verklighet. I enlighet med det som Lundh (2010) beskriver som arbetsmarknadens institutioner innefattas allt från



arbetsrättsliga lagar till traditioner och normer. Dessa kan vi således karaktärisera som de institutionella regleringarna som anses vedertagna på svenska arbetsmarknad (Lundh, 2010; Kjellberg, 2017).

Såsom parterna presenterar situationen är accepterandet eller icke-accepterandet av svenska modellen en grundläggande förutsättning för parternas uppfattning av samverkan. Ifrån fackligt håll är svenska modellen det sätt som anses vedertaget och allmängiltigt för ordning och reda på arbetsmarknaden. Jag förstår inställningen från fackligt håll som en del av den kulturellt-kognitiva pelaren i institutionell teori. Denna förgrening menar att förståelse och upprättandet av giltiga tillvägagångssätt är förankrade i sociala värden och symboler där det finns en enhällig uppfattning inom gruppen om "hur vi gör dessa saker" (Scott, 2014: 68), där "dessa saker" på arbetsmarknaden är strukturering och reglering av arbetsvillkor genom samverkan och träffande av kollektivavtal. Denna upplevelse kan med fördel exemplifieras genom fackens oförståelse för arbetsgivarens vilja att samverka men ovilja att sluta kollektivavtal. Fackets uppfattning kring "hur vi gör dessa saker" utgår ifrån träffandet av kollektivavtal som allmängiltigt tillvägagångssätt för att skapa samverkan.

För att förstå samverkan såsom taxiföretaget beskriver den kan vi se att anledningen till tecknandet av kollektivavtal grundar sig i en uppfattning om vad som anses rätt att göra för att bli en god arbetsgivare. Denna inställning till samverkan kan förklaras genom den normativa pelaren inom vilken vi upprättar rammar för vad som anses moraliskt accepterat och passande för individen och den sociala roll individen innehar (Scott, 2014). Rammar kring agerande befästs även av det bemötande, i form av uppmuntran eller skambeläggning, som vi får från andra aktörer beroende på om vi handlar inom ramen för vad som är accepterat eller ej. Detta leder oss vidare till att förstå parternas inställning till varandra och det schabloniserande som upplevs främst från arbetsgiversidan. Jag förstår fackets agerande mot företag inom plattformsekonomin som ett sätt att försöka få dem att falla in i ledet och bli traditionell och god arbetsgivare genom skambeläggning. På detta sätt kan tecknande av kollektivavtal och accepterande av den svenska modellen också klassas som normativt förankrad på svensk arbetsmarknad. För att klassas som en moraliskt rättfärdig motpart måste arbetsgivare agera i linje med den traditionella rollbeskrivningen för att accepteras av facket.

Jag ser också den institutionella teorin som ett sätt att förstå cykelbuds företagets ställningstagande att inte teckna kollektivavtal. Respondenterna från företaget uttrycker vilja att samverka och träffa kollektivavtal men har inte gjort ansats att diskutera det vidare. Vilket uttrycks bero på att det inte finns något avtal som anses lämpligt för deras specifika verksamhet. Personalchefen framhåller också att det finns arbetsrättsliga lagar på svensk arbetsmarknad som uppfattas ge tillräckligt mycket rammar och struktur för dem att verka inom. Utifrån dessa två ställningstaganden finns det tendenser som visar på att man uppfattar kollektivavtalen som förlegade och ineffektiva i sin nuvarande form. Detta tyder på att cykelbuds företagen inte anser att detta är en institutionell regel som de behöver förhålla sig till. Vi kan därför förstå att denna förutsättning i samverkan inte längre klassas som legitim.

Genom att använda institutionell teori för att förklara partssamverkan inom plattformsekonomin kan jag såldes förstå att de institutionella arrangemangen styr parternas agerande och samverkan "från det medvetna till det omedvetna, från det rättsligt tvingande till det taget för givna" (Scott, 2014:59).

## **Förutsättningar för parternas samverkan inom plattformsekonomin ur ett makt-perspektiv**

Sist men inte minst kommer samverkan inom plattformsekonomin att förklaras med hjälp av Korpi (1985) maktresursperspektiv. En grundläggande förutsättning för samverkan på svenska arbetsmarknaden beskrivs av Kjellberg (2017) vara grundad i att parterna är organiserade och att det finns ett jämstarkt förhållande i förhandlingssituationer. Detta kan således beskrivas som en av förutsättningarna för att samverkan ska äga rum inom ramen för svenska modellen. Det är också denna modell som i huvudsak förespråkas av respondenterna vid upprättande av förutsättningar på arbetsmarknaden, även om arbetsgivarna vill se att modellen utvecklas från sin nuvarande form. Därför anser jag det relevant att diskutera den maktrelation som råder mellan parterna inom plattformsekonomin.

Korpi (1985) definierar maktresurser som attribut hos aktören som tillåter dem att belöna eller utöva påtryckning på andra aktörer. Den mest påtagliga aspekten i maktrelationen inom plattformsekonomin är fackets svårighet att organisera medlemmar. Som presenterats i resultat och analysavsnittet finns det tre huvudsakliga anledningar till att facket finner det svårt att organisera arbetstagare inom plattformsekonomin: anställningsformen, svårigheten att definiera arbetet samt egenskaper hos individer och verksamheter inom fältet. Detta lämnar således facket med låga maktresurser. I enlighet med de utfall som presenteras av Korpi (1985) finns det därför inga incitament för arbetsgivaren att förhålla sig till fackets önskemål. I cykelbudsföretags fall behöver de i dagsläget alltså inte oroa sig för att facket ska gå i konflikt med dem eller att de i sin roll som arbetsgivare ska förlora en belöning om de inte skapar ett utbyte med facket. Denna slutledningen drar jag utifrån att om cykelbuds företaget hade sett högre vinster i att samverka med facket än att inte samverka med facket hade troligtvis samverkan existerat i dagsläget.

I fallet kring cykelbudsbranschen identifierar jag en situation som går i enlighet med det som Korpi (1985) beskriver som ett exploaterande förhållande. Notera att jag i detta läge utgår ifrån branschen, då jag åsyftar den upplevelse som presenteras av de fackliga företrädarna. Ombudsman 1 framhåller att det inte finns någon anledning för arbetsgivarna att ta fackets eller arbetstagarnas vilja i beaktning inom plattformsekonomin då de inte är relevanta nog att kräva sina villkor. Här beskriver dock Ombudsman 1, unisont med flera av sina kollegor, att organisering av medlemmar är det som krävs för att man ska kunna få till samverkan. Denna upplevelse kring att facket genom ökat antal medlemmar kan stärka sin relevans gentemot arbetsgivarna beskriver Korpi (1985) som en av vägarna till att utöka sitt maktresursinnehav. En parts relevans gentemot sin motpart beskrivs av Korpi (1985) som avgörande i maktförhållandets utfall. Det måste finnas hot om bestraffning eller en vilja att erhålla någonting som motparten besitter för att en utbytesrelation ska uppstå. Samverkan kan med cykelbuds företagen inom plattformsekonomin därför förstås som en explorativ samverkan. Vad som också är värt att kommentera vid denna distinktion är att utövandet av makt i form av belöning eller påtryckning av sin motpart kan ske medvetet eller omedvetet (Korpi, 1985). Jag vill därför poängtera att den verksamhet som cykelbuds företagen bedriver inte nödvändigtvis uppfattas som exploaterande av arbetsgivare eller arbetstagare i verksamheten.

Gällande taxiföretaget och deras samverkan med facket pågår en samverkan och en diskussion. Meningsskilljaktigheter existerar och det finns aspekter kring arbetets förmedling som det tvistas om. Från vad som har presenterats av respondenterna från företagen har det dock inte handlat om en öppen konflikt utan att man för samtal med olika utgångspunkter som grundar sig i två organiserade parter mer relativt jämlika maktresurser, därav

förutsätter jag att vi kan förstå denna samverkan i enlighet med det som Korpi (1985) beskriver som en utbytesrelation.

### *Slutsats*

Min första frågeställning kan besvaras genom parternas upplevelse av de möjligheter och svårigheter som plattformsekonomierna erbjuder. Möjligheterna med plattformsekonomin att den sänker tröskeln in på arbetsmarknaden, effektiviserar arbete, minskar transaktionskostnader och bidrar till tillgängliggörandet av arbetstillfällen. De svårigheter som framställs av parterna är att plattformsekonomin bidrar till underbudskonkurrens, lösa anställningar och en mer otrygg arbetsmarknad. Andra frågeställningen mynnade ut i att de förutsättningar i fördelningen av arbete som ansågs påverka samverkan var anställningsformen, svårigheten att definiera arbetsgivare och arbete samt egenskaper hos verksamheter och individer som återfinns inom plattformsekonomin.

Dessa förutsättningar tillsammans med mina teoretiska utgångspunkter ligger sedan till grund för att besvara min sista frågeställning: hur kan vi förstå parternas samverkan inom plattformsekonomierna och vad beror den på? Jag kan till viss del förstå parternas samverkan inom plattformsekonomierna som en del i ett matchningsproblem mellan gamla institutioner och nya innovationer. Vi kan förstå samverkan som en produkt av den sociala verklighet som parterna måste förhålla sig till och verka inom. Detta för att inte gå emot riktlinjer eller lagar kring vad som uppfattas som eftersträvansvärt av de själva eller aktörer de vill hålla sig på god fot med. Jag förstår även samverkan inom plattformsekonomin som beroende av parternas maktresurser och att fackets låga organisationsgrad försvårar upprättandet av den arbetsmarknadsmodell som anses gällande på svensk arbetsmarknad.

Den slutsats som sedan framkommer vid besvarandet av mitt syfte är att jag kan förklara de förutsättningar som plattformsekonomierna skapar för samverkan mellan arbetsmarknadens parter som påverkad av samhälleliga, institutionella och individuella aspekter. Interaktionen som pågår innanför dessa ramar påverkas också av: konkreta förutsättning i det arbete som förmedlas inom plattformsekonomin såsom anställningsformen, svårigheten att definiera arbetsgivare och arbete samt egenskaper hos verksamheter och individer som återfinns inom plattformsekonomin. Samt att jag förklara samverkan beroende på i vilken grad svenska modellen accepteras som riktlinje för hur samverkan ska upprättas. Sist kan jag förstå samverkan genom den inställning parterna har till plattformsekonomin och att denna inställning sedan påverkar bemötandet av motparten.

### **Förslag till vidare forskning**

En av anledningar till att jag finner plattformsekonomin spännande är att det ännu är ett relativt nytt begrepp som inte är fullt definierat eller förstått. Det finns aspekter i denna typ av förmedling av arbete som kan liknas vid merkantilismen och viss del bemanningsbranschen. Det som dock är intressant är att man i svenskt arbetsmarknadssystem ännu inte funnit ett hållbart sätt att organisera och reglera denna förmedling av arbete. Därför tycker jag det hade varit intressant att fortsatt studera hur fackföreningar och arbetsgivarföreningar hanterade dåtidens plattformsbaserade arbete. Ett annat förslag till vidare forskning skulle vara att undersöka plattformsföretag som inte sluter anställningsavtal med sina uppdragstagare och hur de ser på samverkan med facket.

# Litteraturförteckning

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law Policy Journal*, 37(3), 471-504.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. doi: 10.2307/2095101
- Freeman, C., & Perez, C. (1988). Structural adjustment, business cycles and investment behaviour. I G. Dosi, C. Freeman, R. Nelson, G. Silverberg, L. Soete (Red.), *Technical Change and Economic Theory* (s.38-66). London: Pinter Publishers.
- Furåker, B. (2017). Arbetsmarknaden. I M. Bengtsson, T. Berglund (Red.), *Arbetslivet* (s.61-84). Lund: Studentlitteratur AB.
- Hansen, L., & Rolandsson, B. (2017). Arbetet och teknik. I M. Bengtsson, T. Berglund (Red.), *Arbetslivet* (s.125-144). Lund: Studentlitteratur AB.
- Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Beblavý, M. (2017) *The Platform Economy and Industrial Relations Applying the old framework to the new reality*. (12) CEPS: [http://aei.pitt.edu/88525/1/RR2017-12\\_PlatformEconomyAndIR\\_formatted.pdf](http://aei.pitt.edu/88525/1/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR_formatted.pdf)
- Kjellberg, A. (2017) Fack, arbetsgivare och industrial relations. I M. Bengtsson, T. Berglund (Red.), *Arbetslivet* (s.229-268). Lund: Studentlitteratur AB.
- Korpi, W. (1985) Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power, *Sociological Theory* 3 (2): 31-45. doi: 10.2307/202223.
- Lundh, C., & Studieförbundet Näringsliv och samhälle. (2010). *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010* (2. uppl. ed.). Stockholm: SNS förlag.
- Magnusson, L. (2017). *Håller den svenska modellen?:Arbete och välfärd i en globaliserad värld* (Tredje upplagan ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Perez, C. (1985). Microelectronics, long waves and world structural change: New perspectives for developing countries. *World Development*, 13(3), 441-463.

- Rennstam, J., & Wästerfors, D. (2018). *Analyze!: Crafting your data in qualitative research*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Schön, L. (2013). *Tankar om cykler: Perspektiv på ekonomin, historien och framtiden* (2. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Scott, W. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511. doi: 10.2307/2392880
- Scott, W. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests and identities* (4.th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401. doi:[10.1177/1035304617724303](https://doi.org/10.1177/1035304617724303)
- Stewart, A. Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437. doi: [10.1177/1035304617722461](https://doi.org/10.1177/1035304617722461)
- Thornton, P., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Visser, J. (2009). The quality of industrial relations and the Lisbon strategy. In J. Visser (Red.), *Industrial relations in Europe 2008* (s. 45-72). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Doi:[10.2767/54876](https://doi.org/10.2767/54876)

# Bilagor

## **Intervjuguide: Arbetsgivare**

Vill du börja med att presentera dig själv samt din roll i organisationen?

Hur definierar ni på er roll på arbetsmarknaden och det arbete ni förmedlar?

Hur uppfattar ni förhållandet till er motpart på dessa marknader?

Upplever du att plattformsekonomierna skapar nya förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden? Hur skulle du beskriva dessa nya förutsättningar om så är fallet?

Vilka specifika omständigheter tror du dessa plattformar skapar för ledning och fördelning av arbete?

Hur tror du dessa omständigheter påverkar samverkan mellan parterna?

Vilka möjligheter ser du med samverkan inom plattformsekonomierna?

Vilka svårigheter ser du med samverkan inom plattformsekonomierna?

Tycker du att något bör förändras från nuvarande omständighet inom plattformsekonomierna?

Hur tror ni att er motpart på arbetsmarknaden uppfattar samma situation?

Hur skulle en optimal samverkan se ut enligt dig?

Har du några sista reflektioner eller funderingar?

## **Intervjuguide - fackförening**

Vill du presentera dig själv samt din roll i organisationen?

På vilket sätt har du varit i kontakt med plattformsekonomier i din yrkesroll?

Upplever du att plattformsekonomierna skapar nya förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden? Hur skulle du beskriva dessa nya förutsättningar om så är fallet?

Vilka specifika omständigheter skapar dessa plattformar för ledning och fördelning av arbete?

Hur tror du det påverkar samverkan mellan parterna?

Vilka metoder använder ni er av för att bedriva ert arbete på dessa marknader?

Vilka möjligheter ser du med plattformsekonomierna?

Vilka svårigheter ser du med plattformsekonomierna?

Tycker du att något bör förändras från nuvarande omständighet inom plattformsekonomierna?

Hur tror ni att er motpart på arbetsmarknaden uppfattar samma situation?

Hur skulle en optimal samverkan se ut enligt dig?