

6TH UNI GLOBAL UNION
WORLD CONGRESS 2023

UNI
global
union

**RISING
TOGETHER**

PHILADELPHIA



FACKFÖRENINGAR I USA: UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

#UNIRisingTogether

FACKFÖRENINGAR I USA: UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

En rapport inför den sjätte UNI Global Unions världskongress

Augusti 2023

David Madland

Denna sammanfattning tar upp det aktuella läget för fackföreningar och arbetstagarinflytande i USA. År 2023 är det de bästa och de sämsta tiderna samtidigt för den amerikanska arbetarrörelsen: fackföreningarnas popularitet och arbetstagarnas intressen har nått höjder som inte uppnåtts på många decennier, men den fackliga organisationsgraden i den privata sektorn ligger nära rekordlåga nivåer. Det är fortfarande en öppen fråga om ett brett stöd från allmänheten och uppmuntrande åtgärder från det politiska etablissemanget kommer att leda till framgångar på fältet när det gäller arbetstagarnas organisering och egenmakt.

Även om det allmänna stödet för fackföreningar är högt och många arbetstagare ställer upp i sina första fackliga val, är den amerikanska arbetsrätten fortfarande i grunden bristfällig, vilket gör det mycket svårare att bilda en fackförening och förhandla kollektivt än det skulle behöva vara. Arbetsgivarna har stor frihet att motarbeta fackliga organisationer, eftersom det nationella arbetarskyddet är bristfälligt. Även delstaterna har begränsade möjligheter att gå längre för att skydda rätten att organisera sig, och många vidtar åtgärder för att undergräva fackföreningarna inom den privata sektorn.

Arbetstagarna fortsätter dock att organisera sig, och vissa politiker har vidtagit åtgärder för att hjälpa till att övervinna dessa hinder. President Biden har arbetat för att genomföra politiska åtgärder på federal nivå som skulle underlätta facklig organisering och kongressen har övervägt åtgärder som skulle modernisera arbetsrätten i hela landet, och vissa delstater har vidtagit uppmuntrande åtgärder för att skydda arbetstagarnas organisering. Huruvida dessa ansträngningar kommer

att lyckas och leda till ett varaktigt återupprättande av arbetstagarnas röst i USA återstår att se.

TRENDER I FACKLIG ORGANISATIONSGRAD OCH RÄCKVIDD I USA

Den amerikanska arbetskraften uppgick till 158 miljoner år 2022, med en ökande andel sysselsatta inom tjänstesektorn. Tjänstesektorn har vuxit kraftigt under de senaste åren och idag sysselsätter den 109 miljoner arbetstagare. Den offentliga sektorn sysselsätter över 21 miljoner arbetstagare och byggnation och tillverkning, båda traditionella högborgar för organiserad arbetskraft i USA, sysselsätter 11,8 miljoner respektive 15,2 miljoner arbetstagare. Arbetstagare utan högskoleexamen utgör 61,7 procent av arbetskraften. Deltidsanställda, som möter ytterligare hinder för att organisera sig, uppgick till 26 miljoner 2022. Många arbetstagare förlorade sina jobb under covid-19-pandemin, men arbetsmarknaden har i stort sett återhämtat sig och är fortsatt stark fram till 2023.

Den fackliga organisationsgraden, och därmed kollektivavtalstäckningen, är idag den lägsta sedan början av 1930-talet, och organisationsgraden i den privata sektorn är lägre än den har varit på över 100 år. År 2022 representerade fackföreningarna cirka 10,1 procent av alla arbetstagare på den amerikanska arbetsmarknaden, inklusive 6,0 procent av anställda i den privata sektorn och 33,2 procent av arbetstagare i den offentliga sektorn. Detta är en brant nedgång från den högsta organisationsgraden 1954, då 34,8 procent av löntagarna var medlemmar i fackföreningar, och är resultatet av en stadig nedgång under flera



årtionden. Organisationsgraden har minskat inom alla större sektorer av ekonomin: endast [transport, kommunikation och allmännyttiga företag](#) med 17,9 procent och [byggnation](#) med 12,6 procent överskrider den nationella medlemskapsnivån, och [tillverkning](#) (7,9 procent), [detaljhandel](#) (4,2 procent), och [övriga tjänster](#) (9,6 procent) hamnar alla under.

Andelen arbetstagare som omfattas av fackliga avtal ligger i allmänhet ganska nära medlemsantalet: 2022 var organisationsgraden 11,3 procent (jämfört med ett medlemsantal på 10,1 procent). Till skillnad från i resten av världen är fackligt medlemskap i USA nästan alltid kopplat till ett kollektivavtal – facket har ingen rätt att företräda en arbetstagare utan ett kollektivavtal, ofta kallat ”fackföreningsavtal”. Dessutom är de allra flesta arbetstagare som omfattas av ett kollektivavtal skyldiga att betala avgifter till facket. De viktigaste undantagen finns i ”rätten att arbeta”-staterna, där betalningen av avgifter är helt frivillig.

Fackföreningarna inom den privata sektorn [växte kraftigt efter antagandet](#) av National Labor Relations Act (NLRA) 1935 och under andra världskriget, och nådde en topp på drygt en tredjedel av arbetstagarna i mitten av 1940-talet och behöll denna höga nivå under mitten av 1950-talet. Den fackliga organisationsgraden i den privata sektorn började minska långsamt i slutet av 1950-talet och 1960-talet, för att sedan minska mycket snabbare under 1970-talet fram till idag. Organisationsgraden i den privata sektorn är nu lägre än den var innan NLRA antogs, vilket gav några av de första lagliga skydden för fackligt arbete.

[Den fackliga organisationsgraden inom den offentliga sektorn ökade under 1960- och 1970-talen](#) när dessa arbetstagare fick rätt att organisera sig fackligt och förhandla kollektivt. Efter en inledande period av ökning har organisationsgraden i stort sett legat konstant på cirka 37 procent i årtionden, men har minskat något under de senaste åren till [33 procent](#) eftersom ett antal stater har begränsat förhandlingsrätten inom den offentliga sektorn, vilket diskuteras senare i sammanfattningen.

Inom dessa allmänna trender med nedgång i den privata sektorn och stabilitet i den offentliga

sektorn finns det betydande skillnader mellan delstaterna. Stater med särskilt [låg facklig anslutningsgrad har i allmänhet rätt till arbete](#) och begränsar också kollektivförhandlingar inom den offentliga sektorn. Det är sällsynt att den privata sektorns organisationsgrad i en delstat med rätt till arbete ens närmar sig det nationella genomsnittet.

AMERIKANSKA FACKET AND SOCIALT SKYDD

Fackföreningarna har en nyckelroll när det gäller att tillhandahålla socialt skydd för sina medlemmar, eftersom USA har ett mycket begränsat socialt skydd på nationell nivå, och inte mycket mer ens i progressiva delstater. Det mest framträdande och omfattande av USA:s federala sociala trygghetsprogram är Social Security, som erbjuder kontantstöd till alla amerikaner vid invaliditet och pensionering, Medicare respektive Medicaid erbjuder sjukförsäkring för äldre och personer med funktionshinder eller inkomster under vissa nivåer. Utanför dessa program är det vanligast att pensions- och sjukförsäkringar tecknas via arbetsgivaren, vilket gör att tillgången till dessa förmåner är beroende av anställningsvillkoren, och särskilt medlemskap i en fackförening som effektivt kan förhandla om dem.

På samma sätt är det federala arbetarskyddet som gäller för alla amerikanska arbetstagare få och svaga. I dag innehåller Fair Labor Standards Act (FLSA, lagen om rättvisa arbetsvillkor) landsomfattande normer för arbetstid och övertidsersättning samt en minimilön (som är ganska låg, vilket har lett till att många delstater har infört egna, högre minimilöner), men inga normer för betald ledighet eller semester. Även om det finns få lagstadgade krav får nästan [80 procent](#) av de amerikanska arbetstagarna betald sjukfrånvaro och ungefär lika många får betald semester. Dessa förmåner kan dock vara ganska begränsade: anställda i den privata sektorn får i genomsnitt bara sju betalda sjukdagar per år, och anställda med lägre inkomster är mycket mindre benägna att få dessa förmåner. Tillgången till andra typer av betald ledighet kan vara ännu mer begränsad. Till exempel har bara [en av fem](#) anställda inom den privata sektorn tillgång till betald ledighet för att ta hand om ett nyfött barn eller en ny familjemedlem.



FLSA kopplar inte heller minimilönen till inflationen eller levnadskostnaderna, vilket innebär att den federala minimilönen måste höjas av kongressen, och även om detta har skett gradvis under de årtionden som gått sedan lagen antogs, skedde den [senaste federala minimilönehöjningen](#) för över femton år sedan, 2007, då lönen höjdes till 7,25 USD per timme från och med 2009. FLSA fastställer också straffavgifter för användning av barnarbete. Många delstater och städer har infört högre minimilöner, och flera har skapat program för betald ledighet, vilket skapar en ojämn och ofullständig uppsättning arbetsplatskydd.

En annan egenskap hos den amerikanska arbetsmarknadsmodellen är att anställningen anses vara ["at will"](#) (vid behov), vilket innebär att båda parter kan avsluta anställningsförhållandet om de väljer att göra det, och göra det utan någon obligatorisk uppsägningstid. Det finns ingen begränsning mot uppsägning på grund av missbruk, såvida det inte rör sig om diskriminering på grund av en skyddad status, såsom kön eller ras. Det är underförstått att arbetstagare kan sägas upp "av vilken anledning som helst" bortsett från dessa begränsade skydd. Det finns ingen arbetsdomstol för att hantera vanliga tvister om disciplin. I själva verket är det bara de högst betalda arbetstagarna som har ett individuellt anställningsavtal.

Den amerikanska arbetarrörelsen spelar en avgörande roll för att åtgärda bristerna i detta skydd. I stort sett alla kollektivavtal innehåller en bestämmelse som begränsar uppsägningar och disciplinåtgärder till fall där det föreligger "skälig grund". Ett "fackligt avtal" är verkställbart genom bindande skiljedom, och avtalet skyddar de individuella rättigheterna för varje arbetstagare som omfattas. Särskilt när fackföreningarna var som starkast under mitten av 1900-talet förhandlade de fram förmåner och skydd av hög kvalitet för sina anställda, inklusive rätt till sjukdagar, betald semester, sjukförsäkring och pensioner, vilket ledde till vad många ser som en guldålder för delat välstånd mellan kapital och arbete, och dessa fördelar spreds även till icke-fackligt anslutna arbetstagare, även om det var långt ifrån universellt.

Det finns en stor mängd forskning som visar att [fackföreningar i USA höjer löner](#) och förmåner för sina medlemmar och när fackföreningarna har

[tillräcklig organisationsgrad](#) bidrar de till att höja [ersättningen för icke fackanslutna arbetstagare](#). Forskning visar också att fackföreningar har en [betydande inverkan på att minska den totala ekonomiska ojämlikheten](#), minska ersättningen till chefer, [öka lönerna för arbetstagare med lägre och medelhöga inkomster](#) och driva på för en mer jämlik offentlig politik.

Forskning visar att fackföreningarnas tillbakagång har varit en viktig faktor bakom den ökade ekonomiska ojämlikheten under de senaste årtiondena. En akademisk uppskattning tyder på att ungefär en tredjedel av ökningen av [löneskillnader bland män beror på fackföreningarnas tillbakagång](#).

RÄTTSLIG GRUND FÖR FACKFÖRENINGAR I USA

För de flesta arbetstagare inom den privata sektorn utgör den federala lagen [National Labor Relations Act \(NLRA\)](#) (Lagen om nationella arbetsförhållanden) från 1935 den rättsliga grunden för kollektiva åtgärder från arbetstagarnas sida, inklusive att gå med i en fackförening, förhandla kollektivt och strejka. Innan NLRA och flera föregångslagar antogs i början av 1900-talet betraktades fackföreningar ofta som en olaglig begränsning av handeln.

Den rättsliga struktur som inrättats genom NLRA [skiljer sig från den i de flesta andra länder](#) på flera olika sätt. Enligt NLRA gäller att om en majoritet av arbetstagarna stöder en fackförening på sin arbetsplats – genom att rösta i ett val, eller om arbetsgivaren samtycker genom att visa upp undertecknade kort – blir fackföreningen exklusivt förhandlingsombud för alla arbetstagare i den gruppen. Arbetsgivare är [inte skyldiga att förhandla kollektivt](#) med en fackförening om en majoritet inte uppnås. Om fackföreningen inte kan bevisa att den har stöd från majoriteten av arbetstagarna är förhandlingar faktiskt inte tillåtna – även om arbetsgivaren är villig att gå med på det. Om fackföreningen får majoritetsstöd måste den företräda alla arbetstagare lika, även de som inte betalar någon avgift (t.ex. i en stat med "rätt till arbete").

De flesta arbetsgivare insisterar på att



majoritetsstöd ska fastställas genom ett hemligt val, och det är vanligt att arbetsgivarna för en kraftfull kampanj mot facket under perioden fram till valet, vanligtvis genom att anlita expertrådgivare i ”undvikande av fackföreningar”. Amerikanska arbetsgivare spenderar över [400 miljoner US-dollar](#) per år på dessa konsulter för att krossa fackföreningar.

Företag har ett stort spelrum för att [bedriva fackföreningsfientlig verksamhet](#) utan att bryta mot federal arbetslagstiftning. Företag kan t.ex. på laglig väg uppmana anställda att rösta mot facket genom att förutspå att facklig organisering kommer att leda till att verksamheten läggs ned eller att anställda avskedas, ofta i form av möten med ”obligatoriska möten” som anställda måste delta i. Fackliga organisatörer har begränsad tillgång till arbetsplatsen, medan arbetsgivarna naturligtvis inte har det. Om arbetsgivare bryter mot arbetsrätten är påföljderna så låga att de ofta betraktas som en acceptabel kostnad för att bedriva verksamhet. Även om det kan strida mot federal arbetsrätt att avskeda en organisatör, tar det ofta flera år att få saken prövad, och arbetsgivaren kommer på sin höjd att behöva erbjuda den anställde återanställning och retroaktiv lön minus eventuella inkomster som arbetstagaren fått under tiden, utan några ytterligare påföljder i form av böter. Arbetsgivare anklagas för brott mot lagen i nästan [42 procent](#) av alla fackliga val.

Även om fackföreningar lyckas få majoritetsstöd och sedan ”certifieras” kan det första kollektivavtalet vara mycket svårt att uppnå. Trots lagens krav på att arbetsgivaren ska ”förhandla i god tro” lyckas bara [cirka hälften](#) av alla certifierade fackföreningar sluta ett första avtal och resten blir så småningom ”avcertifierade”. NLRA:s struktur tenderar att leda till förhandlingar på företagsnivå. NLRA ger inte möjlighet att utsträcka fackliga avtal till andra arbetsgivare och har inte heller ofta lett till den fackliga organisationsgrad som krävs för att tvinga en grupp arbetsgivare att förhandla tillsammans. NLRA sätter dessutom upp hinder för vissa typer av förhandlingar mellan flera arbetsgivare: fackföreningar måste vanligtvis vinna en majoritet av de anställda hos varje arbetsgivare som de vill förhandla med och varje grupp av arbetstagare som bildar en fackförening på separata företag är en separat förhandlingsenhet

som inte får slås samman utan arbetsgivarens tillstånd.

NLRA hindrar de flesta delstatliga och lokala myndigheter från att vidta åtgärder för att ge arbetstagarna ett bättre arbetsrättsligt skydd. [Delstater har dock laglig rätt](#) att anta lagar om ”rätten till arbete”, som förbjuder icke fackanslutna arbetstagare att betala avgifter till facket, även om facket fortfarande är skyldigt att företräda icke-medlemmar. Idag har [tjugosex delstater](#) lagar om rätt till arbete i lagböckerna. Medan sydstaterna var ledande när det gällde att anta dessa lagar under 1940- och 1950-talen, har det under de senaste åren skett en förnyelse av deras antagande, även om Michigan 2023 blev den första staten på årtionden att [upphäva sin lag om rätt till arbete](#).

[NLRA undantar flera typer av arbetstagare inom den privata sektorn](#) – inklusive arbetstagare inom vissa branscher där afroamerikaner och andra minoriteter historiskt sett har arbetat, t.ex. jordbruk och hushållsarbete, samt oberoende entreprenörer och arbetsledare. Några delstater har [gett fackliga rättigheter](#) till oorganiserade arbetstagare i den privata sektorn.

[Anställda inom den offentliga sektorn](#) omfattas av ett antal olika lagar som i allmänhet följer NLRA:s ramverk: för federala anställda gäller Federal Service Labor-Management Relations Statute (Stadga om arbetsmarknadsrelationer inom den federala förvaltningen), och för anställda inom delstatliga och lokala myndigheter gäller olika delstatliga lagar. Rättigheterna för anställda i den offentliga sektorn varierar kraftigt mellan olika delstater, och vissa delstater har infört betydande restriktioner för kollektivförhandlingar och andra kollektiva aktiviteter, och före 2018 avgjorde delstaterna också om fackföreningar i den offentliga sektorn fick ta ut förmedlingsavgifter eller inte. Under 2018 förändrades dock landskapet för organisering inom den offentliga sektorn dramatiskt i och med högsta domstolens dom i målet [Janus mot AFSCME](#) som i praktiken gjorde all organisering inom den offentliga sektorn till en rättighet att arbeta genom att förklara att en delstatslag i Illinois som tidigare hade tillåtit fackföreningar att ta ut förmedlingsavgifter från icke fackanslutna offentliganställda strider mot konstitutionen. Sedan 2018 har den [fackliga](#)



organisationsgraden i den offentliga sektorn minskat med 0,7 procentenheter och beslutet kan ha ökat löneskillnaderna mellan anställda i den offentliga och privata sektorn.

Kort sagt innebär NLRA-strukturen att fackföreningar är exklusiva förhandlingsrepresentanter för en grupp arbetstagare om en majoritet av dem vill ha en fackförening, att de flesta förhandlingar sker på företagsnivå eller lägre, och att delstaterna har små möjligheter att agera, förutom att anta lagar om rätten att arbeta, och när det handlar om oorganiserade arbetstagare.

DEBATTEN OM FACKFÖRENINGAR OCH HUR FRAMTIDEN SER UT

Arbetarrörelsen har nått höjder av folkligt stöd och intresse från både arbetstagare och politiska ledare, men fackföreningarna står inför ett antal hinder för att vända nedgången i facklig organisationsgrad och täckning och uppnå varaktigt stöd. Det finns dock ett antal vägar framåt för att bygga upp arbetstagarnas inflytande som för närvarande övervägs av arbetstagare och lagstiftare.

Allmänhetens stöd för fackföreningar är idag på den högsta nivån sedan 1965, där 71 procent av amerikanerna som uttryckt sitt stöd för fackföreningar. Undersökningar visar också att nästan hälften av arbetstagarna skulle gå med i facket idag om de hade möjlighet. Dessa stödnivåer är särskilt höga bland unga arbetstagare och medlemmar i Generation Z, vars stöd för fackföreningar sträcker sig över klass- och ideologiklyftor och till och med överstiger stödet bland äldre generationer i deras ålder.

Detta återupplivade intresse för fackföreningar är ett trendbrott jämfört med den senaste tiden, då fackföreningarnas stöd minskade i efterdyningarna av finanskrisen 2007 och den efterföljande stora recessionen. Detta växande stöd från allmänheten för fackföreningar verkar också leda till kollektiva åtgärder. USA hade 417 dokumenterade strejker under 2022 och antalet arbetsnedläggelser ökade med cirka 52 procent från 2021. Även om det är lågt jämfört med historiska nivåer har trenden de

senaste åren varit positiv, med en topp under 2018 med det största antalet strejkande arbetstagare sedan 1986. NLRB rapporterade en 53-procentig ökning av antalet framställningar om fackliga val under räkenskapsåret 2022 (det högsta antalet sedan 2016). Detta inkluderar i synnerhet storskaliga organiseringskampanjer på arbetsplatser som Starbucks, Amazon samt offentliga och privata universitet.

Amerikanska företag är i allmänhet fortfarande motståndare till fackföreningar, även om det har funnits några anmärkningsvärda undantag. Många av USA:s största företag är fortfarande engagerade i antifackliga aktiviteter, enligt NLRB:s slutsatser, däribland **Starbucks**, **Google**, och **Amazon**, och företag har på senare år utvecklat ett antal nya sätt att hantera arbetsfrågor som minskar arbetstagarnas inflytande, till exempel genom att anställa gig-arbetare som fungerar som anställda men klassificeras som entreprenörer (som inte har samma förmåner och skydd som anställda) och genom att dela upp arbetsplatser, där lager av franchisetagare eller underentreprenörer delar upp arbetstagare som gör samma arbete i separata juridiska enheter.

Några företag har dock intagit en mer neutral eller till och med försonlig hållning till arbetstagarnas organisering. Både neutralitetsavtal och frivilligt erkännande – där företag går med på att inte bedriva anti-facklig verksamhet under en organiseringskampanj, eller erkänner facket och inleder förhandlingar utan ett val som övervakas av NLRB – har blivit något vanligare, med företag så stora som **Microsoft** och **Ford** som sluter avtal med fackföreningar om att genomföra mindre utåtriktat fientliga organiserings- och förhandlingskampanjer. Dessa exempel är fortfarande undantag från regeln om att företag är fientligt inställda till organisering, men de pekar på att det i vissa styrelserum pågår en förändring av hur man räknar på om antifackliga kampanjer är värda kostnaden för aktieägarna.

Lika exceptionellt är det stöd som arbetarrörelsen har fått från Biden-administrationen. President Biden har upprepade gånger förnyat sitt löfte att vara ”den mest fackföreningsvänliga presidenten som leder den mest fackföreningsvänliga administrationen i USA:s historia”. Hans regering



har antagit en helhetsstrategi för att bygga upp arbetstagarnas makt i både ord och handling.

En reform av den federala arbetsrätten skulle kräva ett kongressbeslut, men president Biden och hans utnämnda tjänstemän som leder federala myndigheter har en rad verktyg till sitt förfogande för att påverka hur de tillämpar befintlig lagstiftning i praktiken. Detta har lett till konkreta åtgärder från Bidens utnämningar för att stödja organisationsrätten i hela den federala regeringen. Etableringen av [White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment](#) (Vita husets arbetsgrupp för arbetstagarnas organisering och inflytande) ledde till utarbetandet av en rapport med nästan 70 specifika rekommendationer för federala myndigheter för att bättre [skydda organiseringen](#), som administrationen håller på att genomföra. NLRB, som övervakar fackföreningsval och dömer i många arbetstvister, har [fört fram](#) ett antal arbetarvänliga [policyer](#) samt fått sin första anslagsökning på [nästan ett decennium](#), vilket ger den mer resurser att driva överträdelser av federal arbetslagstiftning. NLRB har också utvidgat sina insatser för arbetstagarna till andra myndigheter genom att ingå ett antal samförståndsavtal mellan NLRB och andra myndigheter, däribland [arbetsmarknadsministeriet](#), [justitieministeriet](#) och [ministeriet för inrikes säkerhet](#), som en del av ett försök att samordna de federala myndigheternas insatser för att skydda arbetstagarnas organisering.

Administrationen har också gjort fackföreningarna till en central del av sin industripolitiska strategi. Biden-administrationen har antagit ett [stort industripolitiskt program](#) som är avsett att investera i infrastruktur och tillverkning och samtidigt bekämpa klimatförändringarna, med den uttalade avsikten att skapa bra, fackliga arbetstillfällen genom att bygga infrastruktur och tillverkningsanläggningar. Även om Bidens ursprungliga planer för industripolitiken innehöll [mer uttalat fackföreningsvänliga inslag](#) som skärpta straff för brott mot federal arbetslagstiftning, innehåller det program som antogs av kongressen fortfarande flera inslag som gynnar fackföreningarna och Biden-administrationen försöker göra det mesta av dessa bestämmelser.

Administrationen har redan vidtagit ett antal åtgärden för att skapa för arbetstillfällen positivt

inställda till facket. Federala myndigheter med implementeringsuppdrag har i många fall skraddarsytt sina bidrag, lån och skatteincitament till mottagare som kommer att skapa jobb som ger arbetarna ett fritt val att gå med i ett fackförbund. Dessa insatser inkluderar att välja finansieringsmottagare som går med på att i förväg föranstalta kollektivavtal med fackföreningar om byggprojekt som bidrar till att stödja en välkvalificerad arbetskraft, samt vidta [betydande åtgärder](#) för att se till att företagen följer de krav som krävs för jobbkvalitet i de tre lagarna och [uppmuntrar](#) mottagarna att [överstiga](#) minimikraven. Trots det är genomförandet av det industripolitiska programmet fortfarande i sin linda och risken finns att programmen skapar många arbetstillfällen men få möjligheter att gå med i fackföreningar.

Det misslyckade försöket från administrationen att införa mer explicit pro-fackliga drag i sitt industripolitiska program visar hur svårt det kommer att bli att reformera arbetsrätten. Den federala arbetsrätten förblir svag och blir svagare eftersom högsta domstolen [fortsätter](#) att undergräva arbetarnas rättigheter genom avgöranden som till exempel gjorde det möjligt för en arbetsgivare att [stämna för skador](#) som uppstått under en strejk.

Det finns möjliga vägar framåt för arbetarrörelsen att övervinna några av dessa hinder. Kongressen har övervägt – och i vissa fall har en kammare i kongressen faktiskt antagit – ett antal lagförslag som skulle modernisera den federala arbetsrätten. Lagen [Protecting the Right to Organize \(PRO\)](#) (Skyddande av rätten till organisering) är utan tvekan den mest följdriktiga av dessa, eftersom den skulle förbättra det juridiska skyddet för arbetarorganisering och göra det möjligt för regeringen att ta ut meningsfulla straff för kränkningar. För anställda inom den offentliga sektorn skulle [Public Service Freedom to Negotiate Act](#) (lagen om förhandlingsfrihet för offentliga tjänster) skapa en landsomfattande rättslig grund för kollektivförhandlingar för anställda inom den offentliga sektorn. Ett antal andra åtgärder, som att avskaffa företagets möjlighet att [göra skatteavdrag för kostnader för att undvika fackföreningar](#) har också lagts fram.



Fler stater rör sig också i en lovande riktning. Connecticut [förbjöd så kallade "captive audience meetings"](#) (möten med tvingande närvaro), en fackföreningsfientlig taktik där arbetsgivare tvingar sina anställda att delta i obligatoriska möten där de utsätts för antifackligt material, men på grund av det starka skyddet för yttrandefrihet som ges till företag har lagen ifrågasatts i domstol. Flera delstater håller också på att [återuppliva den nästan hundra år gamla metoden](#) att sätta samman arbetarstyrelser med representanter från arbetsgivare och arbetstagare för att fastställa delstatliga standarder för en bransch, som inom [snabbmatssektorn i Kalifornien](#).

SLUTSATS

Medan fackföreningar i de flesta länder i världen har tappat medlemmar eller organisationsgrad under de senaste decennierna, är medlemsantalet i amerikanska fackföreningar särskilt lågt. Dessutom innebär strukturen i den amerikanska lagstiftningen om fackföreningar och förhandlingar att när fackföreningarna har få medlemmar har de begränsade möjligheter att påverka arbetsmarknaden. Delvis på grund av dessa svagheter har de amerikanska facken experimenterat med en rad olika strategier och taktiker för att öka antalet medlemmar och få större inflytande över arbetsmarknaden. Dessa ansträngningar har lett till vissa framgångar, men ingen har lyckats vända de grundläggande trenderna med minskande medlemsantal och inflytande.

Trots att det på många sätt är de sämsta tiderna för facket, har facket fått ett förnyat intresse och ökat stöd från allmänheten under de senaste åren, vilket har lett till framgångar för organiseringen på plats och till att man i större utsträckning överväger att reformera arbetsrätten för att vända den sjunkande organisationsgraden. Huruvida hindren på arbetsmarknaden kan övervinnas och det växande intresset för fackföreningar kan omvandlas till en hållbar ökning av antalet fackföreningsmedlemmar är fortfarande öppna frågor.

David Madland är senior ledamot och strategisk chef för American Worker Project vid [Center for American Progress](#). Han är författare till "[Hollowed Out](#)" och "[Re-union](#)".





8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

#UNIRisingTogether