

Europafacklig samverkan

Problem och möjligheter

Kristina Lovén Seldén



UNIVERSITY OF GOTHENBURG
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY AND WORK SCIENCE

Kristina Lovén Seldén
Göteborg Studies in Sociology No 55
Department of Sociology and Work Science
University of Gothenburg
ISBN: 978-91-981195-6-5
Tryck:Ineko
<http://hdl.handle.net/2077/35673>

Abstract

Title: European Trade Union Cooperation: Problems and Possibilities.

Language: Swedish (Introduction, study I and IV) and English (study II and III).

Author: Kristina Lovén Seldén. Doctoral Dissertation at the Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg, Box 720 SE 40530 Gothenburg, Sweden.

ISBN: 978-91-981195-6-5

The overarching aim of this thesis is to examine the conditions for cooperation among trade unions in Europe, and to identify factors making it easier or more difficult. The dissertation centers on two crucial areas: wage determination and working-time regulation. The theoretical framework combines theories of industrial relations regimes with ideas on meta-organizations, and an approach focusing on the power resources of trade unions.

The empirical data was collected through a web survey sent by e-mail to all member organizations of the ETUC, all the ETUFs and trade unions just below the central level in 14 European countries. I also carried out interviews, made observations at trade union meetings and collected all kinds of documents. Trade unions in different countries and institutional settings were strategically selected for the interviews and the survey.

In study I, I examine the revision of the EU Working Time Directive and how European trade unions and employer organizations have responded to this revision. Study II explores trade union attitudes towards issues of future wage setting on national and European level, and in particular, their attitudes towards statutory minimum wages. In study III I address the conditions for transnational trade union cooperation in the wake of the *Laval* case, and examine whether the case is perceived to have affected European trade union relations. Study IV, finally, focuses on trade union attitudes towards a European regulation of working time and whether these attitudes are related to what industrial regime the trade unions belong to. The article also compares the trade union approach to a European working time regulation with the approach to a European regulation of minimum wage.

The analyses showed that comparative regime theory has quite large explanatory power as to various union attitudes towards certain regulations, strategies and cooperation in Europe. Whereas today there is increasing support among trade unions in Europe towards statutory minimum wages on European level, there is rejection of this solution among the Nordic unions who insist on keeping their system with negotiated wage-setting. The results can be understood with reference to differences in the domestic labour market and to the strength of the trade unions or,

in other words, their membership and bargaining power. Trade unions in countries with high union density and strong collective bargaining power are inclined to preserve their current wage systems, whereas trade unions in countries with weak bargaining power are more likely to seek new ways to defend wages. However, as I argue based on the analyses, trade union attitudes towards transnational cooperation may also be issue-specific, which the case of a European working-time regulation illustrates. Although institutional differences between countries are important obstacles they cannot alone explain union cooperation or the lack of union cooperation in Europe.

Keywords: EU, industrial relations, meta-organizations, minimum wages, power resources, regime comparison, trade unions, transnational union cooperation, working time

Innehållsförteckning

Förord	
Bakgrund och frågeställningar.....	9
<i>Introduktion</i>	9
<i>Ett förändrat arbetsmarknadssystem</i>	10
<i>Europafacket, EFS</i>	13
<i>Avhandlingens syfte och frågeställningar</i>	14
<i>Angränsningar</i>	16
<i>Disposition</i>	17
Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter.....	18
<i>Inledning</i>	18
<i>Europeisering av industriella relationer och fackföreningar</i>	18
<i>Länderregimer och transnationellt fackligt samarbete</i>	21
<i>Konvergerande länderregimer?</i>	24
<i>Om organisationsteoretiska perspektiv på transnationellt fackligt samarbete</i>	26
<i>"Oligarkins järnlag"</i>	28
<i>Metaorganisationers särdrag och funktionssätt</i>	30
<i>Institutionalisering och social dialog</i>	32
<i>Koordinering av löneförhandlingar och europeiska kollektivavtal</i>	34
<i>En förändrad europeisk maktbalans</i>	36
<i>"Varieties of trade unionism"</i>	37
<i>Struktur-, aktör- och intressebaserade förklaringar till facklig samverkan</i>	39
<i>Demokratiska eller teknokratiska fackliga strategier?</i>	42
<i>Varför samarbete sker och varför samarbete uteblir</i>	43
<i>Olika former av transnationellt fackligt samarbete</i>	44
<i>Anslutande reflektion</i>	46
Material, metoder, urval.....	47
<i>Enkäten</i>	47
<i>Intervjuerna</i>	49
<i>Observationerna</i>	53
<i>Dokumenterna</i>	55
Sammanfattning av avhandlingens fyra delstudier.....	57
<i>Tablå 1 över avhandlingens fyra delstudier</i>	57
<i>Studie I</i>	58
<i>Studie II</i>	61
<i>Studie III</i>	65
<i>Studie IV</i>	68
Diskussion och sammanfattande slutsatser.....	71
<i>Förklaringskraften i regimkomparation</i>	71
<i>Den europafackliga samverkans "vad" och "hur"</i>	74
<i>Förändring i det fackliga landskapet men kontinuitet i det fackliga uppdraget</i>	75
<i>Grundläggande rättigheter och politikens juridifiering</i>	78
<i>Svensk (nordisk) återhållsamhet</i>	79
<i>Framåtblick</i>	81
English Summary.....	83
Referenser.....	91

Delstudier

Studie I

Lovén, K. (2009) "A Swiss Cheese which has gone sour": Aspekter på EU:s arbetstidsdirektiv utifrån ett europafackligt perspektiv" i R. Lindahl och P. Cramér (red.) *Forskning om Europafrågor nr 22*. Göteborgs universitet, CERGU: 23-77

Studie II

Furåker, B. och K. Lovén Seldén (2013) "Trade union cooperation on statutory minimum wages? A study of European trade union positions". *Transfer* 19(4): 507-520

Studie III

Lovén Seldén, K. (2014) "Laval and Trade Union Cooperation: Views on the Mobilizing Potential of the Case". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 30(1): 87-104

Studie IV

Lovén Seldén, K. (kommande) "Om arbetstidsreglering på EU-nivå och europeiska fackföreningar". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* (Accepterad för publicering 2014-04-28)

Förord

Den här avhandlingen har skrivits inom ramen för ett forskningsprojekt med titeln ”Kan facken inom EU samarbeta?” Projektet har finansierats av Forskningsrådet för samhällsvetenskap och arbetsliv (FAS, numera FORTE), och varit förlagt till Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Professor Bengt Furåker har varit projektledare men även huvudhandledare för avhandlingsarbetet. Tack Bengt för ditt lugn och för det stöd som jag har fått av dig genom åren. Framförallt är jag tacksam för din tilltro till att det här faktiskt kan (ska!) gå vägen. Det senare nog så betydelsefullt för mig som alltid tror att katastrofen lurar runt hörnet. Jag vill också tacka min bihandledare, Tomas Berglund, som bokstavligen baxade mig genom den kvantitativa metodkursen, men som också precis som Bengt bidragit med synpunkter på sådant jag skrivit. Tack för all din energi!

Min tacksamhet går även till mina två övriga projektkollegor Bengt Larsson och Mattias Bengtsson, för gott samarbete. I likhet med mina handledare har ni generöst delat med er av er tid när det kommer till att läsa texter och bolla idéer. Ett särskilt tack till Bengt Larsson för möjligheten att fortsätta forska i nya spännande fackföreningsprojekt efter disputationen, du anar inte hur glad jag är för det! Ett varmt tack riktas också till institutionens särskilda granskare, Kristina Håkansson och Kerstin Jacobsson, för kritisk och konstruktiv läsning av slutmanus. Era kloka kommentarer fick mig att förstå vad som behövde göras för att kunna sätta punkt och blir klar.

Tack till Åke Zettermark, tidigare internationell sekreterare på Saco, som gjort mitt fältarbete i Bryssel möjligt, och genom åren stått beredd att svara på alla möjliga och omöjliga frågor. Stort tack för din omtanke och ditt engagemang Åke! Mitt tack går också till de övriga ledamöterna i NFS:s Europautskott, liksom till EFS:s styrelse, för att ni så generöst lät mig vara med vid era möten. Utöver Åke vill jag särskilt passa på att tacka Anita Wijkström och Leif Dergel för stöd i de sammanhangen. Ett kollektivt tack sänder jag till alla fackföreningsrepresentanter i Sverige och resten av Europa som genom enkäter och intervjuer frikostigt ställt upp och svarat på frågor.

Jag vill också rikta ett allmänt tack till alla lärar- och doktorandkollegor samt administrativ personal vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, för en inspirerande arbetsmiljö. Ett särskilt tack till Anna Hedenus och Christel Backman för värdefulla synpunkter på tidigare texter som jag har lagt fram vid doktorandseminariet. Tack också till de doktorandkollegor vilkas arbeten jag har fått förmånen att läsa och kommentera. Jag vill även tacka Gunilla Gustafsson för praktisk hjälp med avhandlingen på sluttampen, samt Anna-Karin Wiberg för att du alltid, alltid hittar de bästa lösningarna. Tiiu Soidre var min rumskamrat under de första åren som

doktorand, tack för den tiden! Min tacksamhet går också till de Adelbertska stiftelserna och Paul och Marie Berghaus donationsfond för ekonomiska bidrag och resestipendier som möjliggjort konferensdeltagande och materialinsamling.

Utöver undervisning vid min egen institution är jag engagerad i undervisning på Europaprogrammet vid Göteborgs universitet. Tack till Urban Strandberg, Lisbeth Aggestam, Andrea Spehar och Linda Berg för möjligheten att omsätta mitt forskningsintresse i praktiken. Ett särskilt tack till Urban för din entusiasm och ditt engagemang i programmet. Vårens studieresa till Bryssel bär jag med mig länge!

Även om jag de senaste åren spenderat merparten av min vakna tid i rum F404, finns det en värld utanför det rummet (har jag hört). Tusen tack till mamma och pappa, Åsa och Per Lovén, för uppbackning, omtanke och generositet. Jag tror att mitt samhällsintresse kommer sig av att radions P1 alltid stod på i köket hemma hos oss, och att det var där som resan mot den här dagen inleddes. Tack till mina svärföräldrar, Ann-Mari och Lars Seldén, för stöd, intresse och hjälp med barnpassning. Jag vill också tacka min bror Mats, min svägerska Karin och mina syskonbarn Tage och Siri, för att ni tar ner mig på jorden. Marta, du är visserligen inte min syster men vi har ju känt varandra sedan vi var små. Tänk att vi skulle hamna på västkusten båda två och med varsin liten pojke dessutom! Jag är så glad över att vara Gustavs gudmor och lovar att bli en mer närvarande sådan framöver. Ett varmt tack går även till familjen Eliasson Ljungklint – Karin, Johan och Mimmi, för att ni är så fina vänner. Jag är särskilt tacksam mot Karin som tog sig tid att nagelfara delar av texten i slutskedet. Tack också till Helena Hånell McKelvey och Grant McKelvey för vänskap och för att jag fick bo hos er under mina vistelser i Bryssel.

Mitt allra mest innerliga tack går till min son, för att du är du, och till min man som jag älskar så väldigt, väldigt mycket. Erik och Daniel, ni är det finaste jag vet, *tack för precis allt!*

As long as war is avoided, few citizens have much concern about international affairs

(Logue 1980:7)

Bakgrund och frågeställningar

Introduktion

Denna avhandling handlar om förutsättningarna för fackligt samarbete i Europa, i synnerhet inom den Europeiska Unionen, EU. Med EU:s fortlöpande integrering och utvidgning överskrids den nationella inramningen och fackföreningarna ställs inför uppgiften att utveckla nya strategier och samarbetsformer. I det sammanhanget blir en central frågeställning vilka faktorer som underlättar respektive försvårar samarbete. Skiljer sig synen på vad man kan och bör samarbeta om mellan olika länder och olika fackföreningar? Hur kan vi i så fall förstå och förklara varför det förhåller sig på det ena eller andra viset? Man kan närma sig dessa frågor från delvis olika håll. Min egen ingång i forskningsområdet har varit att rikta blicken mot nationella och europeiska institutioner med relevans för arbetsmarknaden, fackens verksamhetsfält samt egenskaper hos organisationerna själva, för att på så vis försöka förklara betingelserna för facklig samverkan på transnationell nivå.¹

En central referenspunkt för att förstå behovet av, men också hindren för, facklig samverkan inom EU är de betydande olikheterna mellan medlemsländerna i fråga om löne- och arbetsvillkor, men också vad gäller (tillgången till) välfärd. Dessa olikheter var påtagliga redan inom EU15 men har förstärkts ytterligare genom utvidgningen till 28 medlemsländer under den senaste tioårsperioden. Den europeiska integrationsprocessen ställer fackföreningarna inför stora utmaningar. Samtidigt som skillnaderna i lönenivåer och levnadsvillkor mellan medlemsländerna gör det angeläget med fackligt samarbete för att förhindra att arbetstagare (och länder) spelas ut mot varandra kan dessa skillnader, paradoxalt nog, försvåra sådant samarbete. Med större olikheter breddas konfliktytorna inom den fackliga rörelsen, liksom spännvidden mellan ländernas arbetsrättsliga system (Lillie och Martinez 2012). Exempelvis skiljer sig synen på individuella förhandlingar, kollektivavtal och lagstiftning mellan olika länder och fackföreningar.

¹ I framställningen används begreppen samarbete/samverkan och koordinering/samordning växelvis varför det kan finnas anledning att elaborera begreppen ytterligare. Samarbete/samverkan ska här förstås som ett vidare begrepp vilket omfattar olika aktiviteter varav koordinering/samordning kan vara en.

Samtidigt som det fackliga landskapet förändras och blir mer komplext, kan man spåra kontinuitet i det fackliga uppdraget. Från det att fackföreningarna etablerades under 1800-talets andra hälft med framväxten av en modern arbetsmarknad, har de strävat efter att stärka löntagarnas position i relation till arbetsgivarna men också i relation till lagstiftaren, för att på så sätt verka för att löntagarna betalas så väl som möjligt och får så goda villkor i övrigt som möjligt. En bärande tanke har varit att den enskildes villkor kan förändras till det bättre ifall kollektivet som helhet får det bättre (Furåker 2005; Logue 1980:18; Lundh 2010:95; Webb och Webb 1897).² Även om fackföreningsrörelsen idag möter delvis nya problem är denna grundläggande strävan alltjämt central för de strategier som utvecklas.³ Då som nu måste facken lyckas med uppgiften att värva och behålla medlemmar, få arbetsgivarna till förhandlingsbordet samt samverka med andra fackförbund för att motverka en konkurrens där den ena arbetstugaren bjuder under den andre.⁴

Ett förändrat arbetsmarknadssystem

På såväl arbetstugare- som arbetsgiversidan finns ett ökat omvärldsberoende, men där företag kan flytta kapital och produktion mellan länder för att på så sätt stärka sin position har facken mer begränsade möjligheter att slå vakt om sina medlemmars intressen. Richard Hyman och Rebecca Gumbrell-McCormick (2013:67) beskriver det som att fackföreningarna av idag verkar i en politiskt och ekonomiskt ”fientlig miljö”. Till detta kommer att fackföreningarnas egna maktresurser urholkas genom vikande medlemstal (Frege och Kelly 2013: 21).

Samtidigt som EU:s utveckling skapar nya institutionella förutsättningar är arbetsmarknadsrelationerna rotade i länderspecifika traditioner och maktförhållanden (North 1990; Scharpf 2002, 2010; Visser m.fl. 2009; Magnusson 2009). Även om många nationella särdrag består, leder samspelet mellan nationella arbetsmarknadssystem och arbetsmarknadssystemet på EU-nivå till att traditionella fackliga arbets-sätt förändras, samt gör Europeanivån till en allt viktigare arena (Murhem 2003:46;

² Se Lundhs (2010:88) definition av en modern fackförening: ”en frivillig och demokratisk sammanslutning av löntagare som företräder sina medlemmar gentemot arbetsgivaren och staten i frågor som rör löne- och anställningsförhållanden och övriga intressefrågor”.

³ Med ekonomins globalisering avses bland annat ökad global konkurrens, rörlighet samt integre-ring på kapital-, produkt- och arbetsmarknader. Hit hör även avveckling av handelshinder och utbredningen av multinationella företag (Magnusson 2006; Marginsson och Sisson 2004:21f).

⁴ Som Lundh (2010:88ff) påpekar hade dock de tidiga fackföreningarna litet gemensamt med fackföreningarna såsom vi känner dem idag. Först mot mitten av 1880-talet utvecklades de från kamrat- och bildningsföreningar till ”kamporganisationer” med den grundläggande ekonomiska intressekonflikten gentemot arbetsgivaren i förgrunden. Utvecklingen kan delvis förklaras av socialdemokratiens ökade inflytande (Lundh 2010:90f). Under den här perioden kom fackföreningarna att gå från stängda (jmf skrävasendet) till öppna karteller, med målet att stärka medlemmarnas position visavi arbetsgivers genom ökad organisationsstorlek (Ibid., se även Schön 2007).

Moreau 2011). Bland annat har den europeiska integrationen skapat helt nya nivåer för partsrelationer jämfört med hur vi känner dem från nationell nivå. Mia Rönnmar (2008a:123) nämner här specifikt EU, den europeiska branschnivån samt gränsoverskridande Europabolag. Till detta ska läggas inflytandet från multinationella företag och andra överstatliga samarbeten och internationella organ såsom den Internationella Valutafonden, IMF (Moreau 2011).

Att arbetsmarknadssystemet på EU-nivå befinner sig ”över, vid sidan av och i de nationella arbetsmarknadssystemen” (Rönnmar 2008a:122) har inte enbart praktiska implikationer. Det innebär också stora utmaningar när det kommer till att teoretisera och begreppslikt förstå det förändrade landskapet för industriella relationer i Europa, inbegripet de handlingsalternativ som står till buds för aktörerna verk samma inom ramen för dem (Marginsson och Sisson 2004:2; Kelly och Frege 2013:3).

År 2005 identifierade Niklas Bruun och Jonas Malmberg (2005:143) tre områden där genomgripande arbetsrättsliga förändringar skett på nationell nivå, som ett led i arbetsrättens europeisering: mindre nationell kontroll över arbetsmarknadssystemet, skarpare konflikter mellan arbetsrätt och ekonomisk rätt samt en förskjutning i rättsutvecklingen från lagstiftning till domstolspraxis.⁵ För svenskt vidkommande drogs samtidigt slutsatsen att ”det arbetsrättsliga systemet för konfliktlösning till största delen har bevarats intakt och levt vidare som förr, lyckligt ostört av den ändrade rättskällebildningen och komplicerade rättsmedelsstrukturen” (Ibid:141f).⁶ EU-domstolens dom i det omstridda Laval-målet ett par år senare vittnar om tvära kast, men också om det oväntade i att domstolen dömde som den gjorde. Konflikten mellan arbetsrätt och ekonomisk reglering som Bruun och Malmberg menade pågick ”i den inre marknadens skugga” (Ibid:144) förefaller också ha skärpts under det senaste decenniet, till följd av en ökad heterogenitet i de europeiska arbetsmarknadsrelationerna och nationsgränsens delvis förändrade karaktär (jmf Bieler och Lindberg 2011; Dølvik och Visser 2009; Malmberg 2010).⁷

⁵ Europeisering kan definieras som en ömsesidig process, vilken inbegriper medlemsstaternas anpassning till EU-nivån men även medlemsländernas inflytande över EU:s utveckling. Murhem (2003:19) argumenterar för att det är rimligare att tala om europeisering som en ensidig anpassning av medlemsstaternas olika regelverk till EU-nivån. Detta mot bakgrund av att kraven på anpassning är så ojämnt fördelade mellan den nationella nivån och EU-nivån. Mot detta resonemang kan möjligen invändas att medlemsstaterna blir så beroende av EU som de själva gör sig, då det är medlemsstaterna som delegerar makt till EU-nivån och därmed också villkorar unionens handlingsutrymme.

⁶ Jmf Murhem (2003) som talar om det svenska EU-medlemskapet i termer av ett regimskifte inom de svenska arbetsmarknadsrelationerna.

⁷ Jmf Maier (2005:54) som menar att det är troligt att anpassningen av svensk arbetsrätt till EU-rätten kommer att gå via fler rättsfall.

För länder som i likhet med Sverige och Danmark har en i EU-sammanhang avvikande arbetsrättslig modell är det särskilt kännbart att nya arbetsrättsliga vindar blåser. Svensk nationell arbetsrätt och europarätten är därtill präglade av olika synsätt och historiska bakgrunder, vilket resulterar i ett ibland motstridigt förhållande. Framförallt bottnar avståndet i att EU-arbetsrätten är uppbyggd kring lagstiftning medan den svenska arbetsrättsliga modellen i högre grad är baserad på avtal och självreglering. Kollektiva rättigheter, det vill säga rättigheter som tillkommer fackliga kollektivavtalsbärande organisationer, har också större betydelse i Sverige (Edström 2006:250,241). Givet den inflytelserika roll som svensk fackföreningsrörelse har haft i utformningen av svensk arbetsrättslig lagstiftning historiskt sett, är det heller inte förvånande att förhållningarna från svenskt håll gällt kollektivavtalets ställning och status från tiden för medlemsinträdet och framåt (Edström 2006:253).⁸

Det har framhållits att utvecklingen under de senaste årtiondena på flera sätt påminner om utvecklingen i slutet av 1800-talet, och de krav som då ställdes på fackföreningsrörelsen att samverka internationellt och gränsöverskridande (Misgeld 1997:21). Då som nu är strejk- och föreningsrätt grundläggande för en effektiv fackföreningsrörelse men samtidigt omtvistade. Det visar inte minst konflikten i Vaxholm mellan det svenska Byggnadsarbetarförbundet och det lettiska företaget *Laval un Partneri* om löner och arbetsvillkor för utstationerad arbetskraft (Edström 2008; Rönmar 2008b). I takt med att utstationering av arbetskraft blivit vanligare till följd av EU:s utvidgning österut, har konflikterna gällande utstationeringens former och villkor trappats upp (Dølvik och Visser 2009). EU:s försök att stävja problemen genom ett nytt genomförandedirektiv för en mer ändamålsenlig tillämpning av det befintliga utstationeringsdirektivet kan förstås i ljuset av detta. Huruvida direktivet när det antas kommer att få konfliktytorna att minska återstår att se. Svenska fackföreningar är försiktigt optimistiska till Europaparlamentets och Rådets uppgörelse medan paraplyorganisationen Europafacket (EFS) förhåller sig mer avaktande.

⁸ För en översikt över hur diskussionerna gick i den svenska fackföreningsrörelsen inför EU-medlemskapet, se Bruun och Malmberg (2005), Nyberg (2011) samt Svensson (2009).

Europafacket, EFS

Den viktigaste samarbetsarenan inom EU för europeiska fackföreningar är Europafacket (*European Trade Union Confederation*, ETUC eller på svenska *Europeiska Fackliga Samorganisationen*, EFS), grundat 1973 med säte i Bryssel. Organisationen, som enligt egen utsägo företräder omkring 60 miljoner arbetstagare, består av 85 nationella centralorganisationer och 10 europeiska industrifederationer från sammanlagt 36 olika länder. Nationella fackföreningar har en ”dubbel ingång” till organisationen (Holke et al 2007:55) via sina respektive centralorganisationer och branschfederationer, vilket skapar potentiella intresse- och lojalitetskonflikter. EFS, liksom de europeiska arbetsgivarorganisationerna Business Europe och Ceep, är erkända sociala partners och har därmed en fördragsfäst roll i EU:s lagstiftningsarbete på det socialpolitiska området (Bengtsson, Lovén Seldén och Larsson 2011:183ff; Holke et al 2007:51ff; Welz 2008:6, 29ff).⁹

EFS är uppbyggt kring fyra olika organ: Kongressen (sammanträder vart fjärde år), Exekutivkommittén (sammanträder fyra gånger per år, består av företrädare för medlemsorganisationerna, platser fördelade utifrån medlemsstorlek), Sekretariatet (sköter den dagliga verksamheten från Bryssel) samt Styrkommittén (sammanträder åtta gånger per år, drar upp linjerna för exekutivkommitténs möten och ansvarar för att implementera dess beslut) (www.etuc.org). Även om sekretariatet är organisationens ansikte utåt och företräder medlemsorganisationerna i kontakterna med EU:s politiska institutioner och i relation till arbetsgivarna på EU-nivå har sekretariatet i praktiken ett begränsat handlingsutrymme genom att det är beroende av medlemsorganisationerna för sin verksamhet (Barnouin 1986:143f). En femte instans värd att nämna i sammanhanget är ETUI, EFS:s forskningsinstitut. Till detta kommer permanenta och mer ad hoc-mässiga kommittéer och arbetsgrupper. Till den förstnämnda kategorin hör bland annat en särskild kvinnokommitté och en ungdomskommitté.

I takt med att EFS växer blir samarbetet mer komplext ur både organisatorisk och institutionell synvinkel (Dølvik 1997). I kontrast till bilden av den fackliga rörelsen som en symbol för internationalism och internationell solidaritet står också det faktum att den nått sina största framgångar inom nationalstatens gränser. Klaus Misgeld (1997:17) beskriver det som att ”nationell framgång paradoxalt nog lett till att behovet av arbetarrörelsens internationella samverkan har minskat.” Utöver en

⁹ Med begreppet socialpolitik avses i EU-sammanhang även politikområden såsom sysselsättning, arbetsmiljö, arbetsrätt och arbetsvillkor, jämställdhet och social integration, det vill säga en mer omfattande betydelse än i den svenska kontexten där det i första hand är de sociala trygghetssystemen som åsyftas (Nyström 2011). Viktigt att notera är också att EU:s sociala dimension till övervägande del inbegriper arbetsmarknads- och sysselsättningsfrågor och inte äldre- och barnomsorg, inkomstskydd, försörjningsstöd, boendestöd och andra typer av socialt stöd (Leibfried 2010).

del manifestationer och demonstrationer har inte heller den ekonomiska krisen i Europa resulterat i någon större koordinerad aktivitet inom den europafackliga rörelsen (Bernaciak 2013:139). Samtidigt som EFS lanserar kampanjer som ”A new path for Europe” har medlemsorganisationerna vänt sig inåt, mot den nationella nivån. Den främsta förklaringen till ”the national turn” finner Magdalena Bernaciak (2013:149) i att medlemsstaterna har varit så djupt involverade i krishantering som att den nationella nivån framstått som det mest rimliga alternativet för påverkan (se även Clauwert och Schömann 2012).¹⁰ Till detta kommer givetvis att det saknas en samarbetsvillig motpart på EU-nivå.¹¹

Avhandlingens syfte och frågeställningar

Mot bakgrund av den problembild som tecknats ovan syftar avhandlingen till att belysa, förklara och problematisera förutsättningarna för samverkan mellan europeiska fackföreningar. För att göra undersökningen hanterlig har den avgränsats till två ur facklig synvinkel centrala områden: *lönesättningen* och *regleringen av arbetstider*. Av särskilt intresse är att mejsla ut de mekanismer eller faktorer som kan antas påverka fackföreningarnas förhållningssätt inom de två sakområdena. Utgångspunkten är att fackföreningarna agerar strategiskt, men att agerandet är villkorat av de institutionella, ekonomiska och politiska arrangemang som de är förankrade i (jmf North 1993: 16ff).

Frågan om hur regleringen av löner ska gå till har aktualitet genom det vid det här laget välbekanta Laval-fallet men också genom diskussionen om europeiska minimilöner vilken har accentuerats på nytt i såväl fackliga som politiska sammanhang i och med den ekonomiska krisen.¹² Samtidigt har en central uppgift för facken alltid varit att verka för att medlemmarna betalas så väl som möjligt för det arbete som de kontrakterats att utföra (Webb och Webb 1897; Hyman 2001). Implikationer av

¹⁰ Samtidigt har nationalstaten visat sig otillräcklig som arena för påverkan i de medlemsstater i södra Europa där den ekonomiska krisen har slagit som hårdast. I Grekland är det överstatliga aktörer i form av EU, ECB och IMF (”Trojkan”) som om inte styrt så åtminstone villkorat händelseutvecklingen på arbetsmarknaden och i partsrelationerna, exempelvis genom synpunkter på innehållet i kollektivavtal och partsförhandlingar. Fallet Grekland visar också att enskilda länder inte kan betraktas som isolerade system i en globaliserad ekonomi.

¹¹ Apropå Bernaciaks resonemang betyder inte internationalisering eller europeisering av nationella arbetsmarknader och arbetsmarknadssystem att nationalstaten *per se* förlorar i betydelse (Streeck 1998:429f). I arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiken är alltjämt den nationella nivån en helt central arena. Givet den ”selektiva centraliseringen” av ekonomiska befogenheter och makt till EU-nivån riskerar emellertid arbetsvillkor och annan socialpolitik som bestäms nationellt att försämrats under trycket från marknadskonkurrensen (Ibid.).

¹² För en beskrivning av turerna runt Laval-fallet (”Vaxholmskonflikten”) se Barnard (2008), Bücker och Warneck (2010), Davies (2008), Edström (2008), Eklund (2008), Malmberg (2010) och Woolfson et al. (2010).

Lavalfallet behandlas i studie III medan minimilönefrågan och de olika synsätt som präglar den står i fokus för studie II. I korthet gäller diskussionen huruvida löner ska sättas genom individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, genom kollektivavtal eller via lagstiftning. Arbetstidsfrågorna bottnar i likhet med lönefrågan i en oro över att underbudskonkurrens och social dumpning ska följa i marknadsintegrationens spår, men har också sin alldeles egna problematik.¹³ Studie I avhandlar preferenser och synsätt hos fack och arbetsgivare gällande EU:s arbetstidsdirektiv, vilket i olika omgångar har varit föremål för revidering. Studie IV tar vid där studie I slutar och undersöker närmare hur attityderna ser ut *internt* inom den europafackliga rörelsen beträffande såväl former för som innehåll i arbetstidsregleringen på EU-nivå.

De forskningsfrågor som mer specifikt adresseras i de fyra delstudierna är följande:

- Hur förhåller sig EFS till revideringen av EU:s arbetstidsdirektiv, inbegripet gällande och förslagna regler, och hur kan förhållningssättet förstås? (Studie I, bokkapitel)
- Vilka attityder har europeiska fackföreningar till statligt reglerade minimilöner på nationell och europeisk nivå? Varför skiljer sig attityderna åt? Vilka konsekvenser kan attitydskillnaderna få för fackligt samarbete om minimilöner? (Studie II, artikel)
- Hur, om alls, har Lavalfallet påverkat fackliga relationer i Europa enligt fackföreningarna själva? Har det bidragit till att utveckla eller hålla tillbaka samarbete på europeisk nivå och hur kommer i så fall det till uttryck? (Studie III, artikel)
- Hur förhåller sig europeiska fackföreningar till en arbetstidsreglering på EU-nivå? Vilka mekanismer och faktorer är relevanta för att förstå och förklara deras förhållningssätt? (Studie IV, artikel kommande)

¹³ För en genomgång av arbetstidsregleringens utveckling i historiskt och internationellt perspektiv, och den roll som institutionella faktorer har spelat därvidlag, se Isidorsson (2001).

Avgränsningar

Avhandlingens ansats är tämligen bred. Likafullt har flera betydelsefulla frågeställningar fått lämnas därhän. En första avgränsning är att avhandlingen inte rymmer konkreta samarbetsprojekt mellan fackföreningar i olika länder eller gentemot arbetsgivarna eller andra sociala rörelser. Undantaget är studie I som tar upp arbetsgivarsidans roll som förhandlings- och motpart på EU-nivå.¹⁴ Utfallet av fackligt samarbete inom eller mellan enskilda branscher, sektorer, europeiska företagsråd eller i särskilda regioner (Doorngruppen, IRTUC:s etc.) behandlas inte heller i någon större omfattning.¹⁵ Vidare är det som tidigare nämnts fackliga förhållningssätt och attityder som står i fokus, samt faktorer av betydelse för att förstå och förklara dessa. Hur fackföreningarna de facto agerar faller delvis utanför avhandlingens syfte. Även om det kan tyckas rimligt att anta att inställningen till samarbete ger en vink om de vägar som fackföreningarna tänker sig att gå, behöver det inte förhålla sig på det viset. Värt att notera är att det, om inte annat framgår av sammanhanget, är nationella fackliga centralorganisationer som avses när det i texten talas om fackföreningar. Centralorganisationer är också som Misgeld (1997:25) konstaterar lämpliga studieobjekt för att undersöka ”anpassningen av facklig internationalism till förändrade internationella strukturer och politiska lösningar”.

Vad gäller sakområdena som står i fokus för avhandlingen, samt tidsperioden som den är koncentrerad till, kan konstateras att den globala finanskrisen och insamlingen av data till avhandlingens olika delstudier har löpt parallellt. Vilken inverkan som krisen har haft på europeisk facklig internationalism är möjligen för tidigt att uttala sig om. Det svåra ekonomiska och sociala läget i många EU-länder har dock dominerat dagordningen för fackföreningar i Europa på senare år, vilket också våra data vittnar om.

Med tanke på att avhandlingen är koncentrerad till två så centrala områden som lön och arbetstid finns även anledning att diskutera vad denna avgränsning kan tänkas innebära för de empiriska resultaten. Hinder för samverkan är det dominerande temat i mina delstudier men det är möjligt att jag hade kunnat identifiera fler *möjligheter* till transnationell facklig samverkan om jag valt att uppmärksamma andra områden där samverkanssvårigheterna inte är lika påtagliga som i fråga om lön och arbetstid. Samtidigt är såväl lönesättningen som regleringen av arbetstider fackliga

¹⁴ I vårt datamaterial finns förvisso frågor om eventuella samarbeten med NGO:s men då rör det sig främst om samarbeten med institutionaliserade sociala rörelser såsom European Women's Lobby och liknande organisationer. Huruvida fackföreningar samarbetar med nyare och mer ”radikala” sociala rörelser är ingenting vi specifikt frågar om i vår enkätundersökning. För en diskussion om förhållandet mellan fackliga organisationer och sociala rörelser på transnationell nivå, se Zajak (2014).

¹⁵ För en analys med fokus på sektorsnivån baserad på samma kvantitativa datamaterial som i avhandlingen, se Larsson, Bengtsson och Lovén Seldén (2012).

kärnfrågor, och har så varit genom historien. Det är i sig ett argument för att undersöka dem närmare, i synnerhet som fackligt samarbete i grunden handlar om att motverka en konkurrens där arbetstigare, inom länder liksom på tvärs över nationsgränser, bjuder under varandra.

Disposition

Avhandlingen är disponerad på följande vis. Efter detta inledande kapitel där syftet med och bakgrunden till avhandlingen presenterats följer ett kapitel där jag redogör för tidigare forskning och teoretiska perspektiv för att förstå arbetsmarknad och arbetslivsrelationer och då i synnerhet fackliga relationer. Detta kapitel lägger tonvikt vid att teoretiskt positionera och precisera problemområdet, utifrån en institutionell och organisationsteoretisk synvinkel. En del av kapitlet ägnas också åt olika aspekter av det existerande transnationella fackliga samarbetet i Europa, och den främsta arenan för sådant samarbete, EFS. Givet delstudiernas tonvikt vid empirisk analys och artikelformatets begränsade utrymme för mer djuplodande teoretiska och metodologiska resonemang, ryms inom ramen för teoridelen även en diskussion om samverkansbegreppet. Vad menar vi med samarbete eller samverkan? Begreppets centrala roll i avhandlingen förutsätter ett svar på frågan. I det metodologiska kapitel som följer därefter redovisas urvalet av länder, fackföreningar, material och metoder. Styrkor och begränsningar med urvalet diskuteras också. Nästkommmande kapitel sammanfattar de fyra delstudierna och därmed avhandlingens huvudsakliga resultat. Avslutningsvis går jag vidare till att diskutera hur delstudierna är relaterade till varandra, till tidigare forskning och till avhandlingens teoretiska utgångspunkter, samt vari avhandlingens huvudsakliga bidrag består. I denna avslutande del återkopplar jag också till mitt syfte och mina frågeställningar, samt blickar framåt mot nya frågor som arbetet med avhandlingen väckt. Efter en kortare engelsk sammanfattning följer sedan delstudierna i den ordning de skrivits.

Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

Inledning

Det inledande kapitlet syftade till att sätta in frågeställningarna i sitt historiska sammanhang, samt att beskriva samhällsförändringar som varit viktiga för att förstå några av de utmaningar som den europeiska fackföreningsrörelsen står inför idag. I detta kapitel ska jag redogöra för aktuella forskningsdiskussioner och teorier om vad det är som villkorar facklig transnationell samverkan. Vilka faktorer verkar underlättande respektive försvårande? Hur bidrar likheter och skillnader mellan olika fackföreningar till att bromsa eller utveckla samverkan dem emellan? Kapitlet består av tre olika delar. Inledningsvis riktas sökarljuset mot regimkomparationer, vilket är ett av flera teoretiska perspektiv som satt sin prägel på det mångvetenskapliga forskningsområdet *Industrial Relations*. En utgångspunkt är att institutioner villkorar individers såväl som organisationers ageranden men att institutioner samtidigt är trögörliga i betydelsen stigberoende. Från idealtypiska klassificeringar av nationella institutioner med relevans för arbetsmarknaden, går jag sedan vidare till att diskutera organisatoriska möjligheter och begränsningar för fackligt samarbete inom EU, bland annat med hjälp av teorier om hur man kan förstå organisationer med andra organisationer som medlemmar, så kallade *metaorganisationer*. Den återstående delen av kapitlet ägnas åt befintliga former av europafacklig samverkan, inbegripet en diskussion om EFS och dess position i EU-systemet, och möjliga förklaringar till varför samarbete sker respektive uteblir på transnationell nivå. Sammanfattningsvis följer kapitlet två tätt sammanvävda spår, relevanta för att förstå de dimensioner av fackligt samarbete som avhandlingen avser att belysa. Det ena rör nationella fackliga organisationer och arbetsmarknadsregimer och det andra fokuserar på EFS och det framväxande arbetsmarknadssystemet på EU-nivå.

Europeisering av industriella relationer och fackföreningar

I ett internationellt perspektiv är industriella relationer ett omfattande forskningsområde som går långt tillbaka i tiden (se Elvander 1998, 2000 för en översikt). Det här kapitlet tar avstamp i denna forskningstradition, men knyter den också till mer aktuella händelseutvecklingar såsom europeiseringen av industriella relationer och fackföreningar. Även om forskningsintresset för fackföreningar har avtagit under senare tid till följd av en generellt minskad facklig organisationsgrad, är detta en forskningsinriktning inom IR-fältet som vuxit sig starkare. Delvis hänger det samman med att EU-samarbetet som sådant fördjupats och breddats i såväl politiskt som ekonomiskt avseende.¹⁶

¹⁶ Med ett minskat fackföreningsintresse har fokus i forskningen förskjutits från makt- och konfliktfrågor till att handla mer om organisation. Elvander (1998) talar här om ett skifte i den internationella arbetsmarknadsforskningen från *Industrial Relations* (IR) till *Human Resources* (HR).

Industrial Relations sägs ofta vara ett interdisciplinärt ämnesområde men är i praktiken uppdelat på olika discipliner med sinsemellan delvis olika studieobjekt, även om anställningsrelationen, i vid mening, utgör en gemensam nämnare (Elvander 2000:147; Frege och Kelly 2013:8). Ett exempel är att juridiskt inriktad forskning fokuserat arbetsrätten, medan mer samhällsvetenskapligt orienterad forskning lagt större vikt vid arbetsmarknadsrelationerna och arbetsmarknadssystemet. Inte minst i ett EU-perspektiv är behovet av mer tvärvetenskap på området stort, eftersom EU-arbetsrätten är en del av det europeiska arbetsmarknadssystemet och vice versa (Maier 2000; Rönnmar 2008a:129, 2008b, 2011).

Frege och Kelly (2013:11f, 19, 22) konstaterar att det går en grundläggande skiljelinje i IR-forskningen mellan å ena sidan funktionalistiska teorier som lyfter fram marknaden och marknadskrafterna som den främsta drivkraften i arbetsmarknadsrelationerna, och å andra sidan politiskt-ekonomiska teorier som ser arbetsmarknadsrelationerna som historiskt och institutionellt inbäddade i bredare nationalstatliga arrangemang. Om det förra perspektivet betonar (ekonomisk) stabilitet/harmoni i arbetsmarknadsrelationerna fokuserar det senare snarare konflikter och (politisk) kamp om resurser. Det sistnämnda perspektivet överensstämmer bäst med min egen ingång i problemområdet, eftersom det poängterar att arbetsmarknader och arbetsmarknadsrelationer inte bara är del av en ekonomisk sfär utan ingår i ett politiskt sammanhang. Av det följer också en betoning på kontextuella faktorer, såsom tendensen till institutionell stigmundenhet (Logue 1980; Marginsson och Sisson 2004:24f; Murhem 2003, 2008, North 1990; Woolfson et al. 2010). I ett EU-perspektiv står inte sällan de hinder som föreligger och motverkar framväxten av ett europeiskt IR-system då i fokus (Hyman 2005; Streeck 1998; Scharpf 2010).

Beroende på om fokus ligger på vertikala/hierarkiska eller horisontella ”europiseeringsmekanismer” kan ingången i IR-forskningen se delvis olika ut (Marginsson och Sisson 2004: xvi). I det förstnämnda fallet riktas uppmärksamheten inte sällan mot relationen mellan EU-institutionerna och medlemsstaterna och passformen mellan EU-arbetsrätten och nationell arbetsrätt, eller EU-systemets särart och ”sui generis”-karaktär.¹⁷ I det senare fallet tenderar inflytandet från relationer mellan aktörer och organisationer verksamma på flera olika nivåer att stå i förgrunden, i enlighet med ett flernivåperspektiv på EU (Barnard 2012, 2008; Maier 2000; Malmberg 2010; Rönnmar 2011).

Vad gäller europeiseringen av *fackföreningar* förefaller det rimligt att tala om liknande skiljelinjer mellan de som lyfter fram förekomsten av gränsöverskridande integration och transnationella arenor för samverkan, och de som menar att betydelsen av den typen av forum och aktiviteter är överdriven. Forskningen om transnationellt

¹⁷ Med det avses att unionen inte är en överstat men heller inte en internationell organisation, utan ett politiskt och ekonomiskt projekt av eget slag och utan någon egentlig like (Rosamond 2000).

fackligt samarbete inom EU har ett par huvudinriktningar. Vanligt förekommande är fallstudier av olika former av samverkan mellan fackföreningar och/eller med arbetsgivar sidan i enskilda sektorer eller koncerner. Till detta ska läggas studier som behandlar utfallet av aktiviteter i institutionellt etablerade och ”ovanifrån” skapade samverkansarenor som den europeiska sociala dialogen eller europeiska företagsråd (Banyuls et al. 2008; Bernaciak 2013; Clauwaert 2011; Léonard et al 2011; Muller och Rub 2007, Welz 2008).

Å ena sidan finns ett ökat tryck på fackföreningar att samverka gränsöverskridande med varandra på överstatlig nivå, å andra sidan finns många hinder på vägen då hänsyn måste tas till nationella förhållanden och konsekvenserna för de egna medlemmarna av ett internationellt engagemang. Härvidlag är det möjligt att tala om en kontrast mellan idé och faktiskt handlande. För att åter citera Misgeld (1997:18): ”Ett centralt problem både i verkligheten och för forskningen är att den fackliga internationalismens största drivkraft och samtidigt begränsning ligger i den för alla fackliga organisationer grundläggande legitimationsprincipen, nämligen att organisationens främsta och hos de egna medlemmarna demokratiskt förankrade uppgift måste vara att verka för dessa medlemmars (materiella) intressen”.

Citatet pekar på en underliggande spänning vad gäller fackets logik eller kanske bättre uttryckt identitet, vilken är intressant i relation till avhandlingens övergripande problemområde. En central fråga är nämligen om det bland europeiska fackföreningar finns tillräckligt med gemensamma utgångspunkter vad gäller ideologisk grundsyn, övergripande målsättningar samt inställning till olika typer av regleringar och förhandlingsmetoder, för att samarbete ska kunna utvecklas. Denna fråga hänger i sin tur samman med att det går att urskilja olika *arbetslivsregimer* i Europa, vilka kan antas skapa förutsättningar för olika sätt att se på och förhålla sig till samarbete.

Länderregimer och transnationellt fackligt samarbete

Industrial Relations är som sagt ett mycket brett forskningsområde som inrymmer många olika discipliner. Nils Elvander (2000:150f) har mot den bakgrunden identifierat fyra teoretiska perspektiv som kommit att prägla IR-forskningen: korporatism, institutionell ekonomi, Humankapitalförvaltning (HRM) samt regimkomparation, det vill säga jämförelser mellan olika arbetsmarknadsregimer (se även Lundh 2010:14ff). I avhandlingen är det först och främst det sistnämnda teoretiska perspektivet som jag har haft som utgångspunkt.¹⁸

Det finns såväl fördelar som nackdelar med att dela in länder i olika regimer eller typologier och studera dem på det viset.¹⁹ En stor fördel är att det med idealtyps användandet, i weberiansk mening, är möjligt att renodla, strukturera och systematisera komplexa fenomen, vilket i sin tur ger en god grund för komparationer. Genom att anlägga ett internationellt komparativt perspektiv ökar också möjligheten att förstå och förklara utfallet i en given regim i relation till andra regimer, vilka då fungerar som jämförelsepunkter. Samtidigt har IR-forskningen beskyllts för ”metodologisk nationalism” och för att betona stabilitet på bekostnad av förändring (Erne 2008). Det är en kritik som bottnar i att variationen av arbetslivsrelationer och arbetsprocesser på mikro- och mesonivå riskerar att förbises när fokus ensidigt läggs på nationell nivå. Det kan i sin tur resultera i en alltför enhetlig bild av de olika regimtyperna, eller att man sätter likhetstecken mellan specifika länder och typer (Crouch 2005). Man kan också anmärka på att arbetsmarknadssystemen i Öst- och Centraleuropa inte alltid ryms inom ramen för gängse typologier (Kohl och Platzler 2007). Ytterligare en kritik som riktats mot *Industrial Relations* bottnar i ämnesområdets begreppsliga koppling till industrisamhällets sociala relationer och institutioner, såsom de gestaltat sig historiskt. En direkt effekt av detta är att genusperspektivet och kvinnors arbete och arbetsvillkor har varit undanskymt inom mycket av IR-forskningen, alternativt adresserat som ett särintresse (Gonäs 2000).²⁰

¹⁸ Den komparativa forskningen på fältet inbegriper även historiskt inriktade studier av förändringar i en och samma IR-regim över tid (se Lundh 2010; Magnusson 2006; Murhem 2003 och Schön 2007).

¹⁹ Se Nils Elvander (2000:152f) för en diskussion om varför begreppet arbetsmarknadsregim är att föredra framför det, i författarens ögon, normativa begreppet arbetsmarknadsmodell. Enligt Elvander avses med begreppet arbetsmarknadsregim ett lands arbetsmarknadsrelationer på alla nivåer i samhället och det är också i den bemärkelsen som det används här (Jmf HRM som fokuserar mer av arbetsorganisation och arbetsplatsrelationer).

²⁰ För vidare läsning om europeiseringen av industriella relationer utifrån ett genusperspektiv, se Murhem och Dahlqvist (2012). Ytterligare en kritik som har riktats mot IR-skolan är den är alltför empiriskt orienterad med ett begränsat intresse för teoriutveckling och teoretisk analys (Hyman 2001). Som ett led i detta har IR-forskningen också beskyllts för att vara ”anekdotisk” till sin karaktär (Hyman 2005, 2007). Mot den bakgrunden efterlyser Frege och Kelly (2013:9) mer kom-

Till grund för grupperingen av länder och regimer på basis av industriella relationer ligger skillnader i relationerna mellan individ och organisation, lagstiftning och kollektivavtal samt staten och arbetsmarknadens parter (Kjellberg 2009; Nyström 2011). Länder kan också klassificeras som välfärdsregimer (Esping-Andersen 1999), sysselsättningsregimer (Gallie 2007) och produktionsregimer (Hall och Soskice 2001). Inte sällan överlappar de idealtypiska klassificeringarna varandra, då vissa länderkluster har en tendens att återkomma.

I de av avhandlingens delstudier där ett IR-perspektiv tillämpas är det Vissers et al (2009) uppdelning i fem olika europeiska länderregimer eller kluster som utgör referenspunkten, då tidigare forskning visat att detta angreppssätt har en betydande förklaringskraft när det gäller fackliga samarbetsformer i Europa (Furåker och Bengtsson 2013; Larsson 2012, 2013, Larsson et al 2012). De fem länderkluster som Visser laborerar med är: det nordiska (*organized corporatism*), det kontinentaleuropeiska (*social partnership*), det anglosaxiska (*liberal*), det sydeuropeiska (*polarized/state-centred*) och det öst- och centraleuropeiska (*transitional*) klustret (se även Bechter och Brandl 2012). Samtliga regimtyper finns representerade i avhandlingens empiriska material.²¹ Samtidigt ska understrykas att det sätt på vilket jag använt ovanstående regimtyper är i form av teoretiska avstamp för analysen, och inte som ett på förhand givet ”facit”.

I korta drag kännetecknas den nordiska modellen av samförståndsriktade partsrelationer, ett på samma gång centraliserat och lokalt förhandlingssystem, hög organisationsgrad för såväl fackföreningar som arbetsgivarorganisationer och hög täckningsgrad för de rättsligt bindande kollektivavtalen som fack och arbetsgivare tecknar självständigt. Partsreglering dominerar över statsreglering, som dessutom ofta är semidispositiv till sin karaktär. Det innebär en begränsad roll för staten gentemot fack och arbetsgivare när det kommer till hur arbetsmarknaden fungerar. Med utgångspunkt i Hymans (2001) typologi kan man säga att fackföreningarna i Norden kombinerar rollen som *ekonomisk kartell* med den som *politisk organisation*. De svenska fackföreningarnas påverkansarbete för en arbetsrättslig lagstiftning under slutet av 1960-talet och början av 1970-talet är också möjligt att förstå som en form av politisk resursmobilisering (Furåker 2005:96ff).

parativ forskning på fältet eftersom det, enligt författarna, kan bidra till att teoretiskt stärka arbetsmarknadsforskningen men också öppna upp för ett mer tvärvetenskapligt förhållningssätt

²¹ På senare tid har en forskningsdiskussion aktualiserats huruvida regimtypologier baserade på sektorsskillnader har en större förklaringskraft än regimtypologier som utgår från länderskillnader. Detta mot bakgrund av att skillnader och likheter mellan sektorer i en del avseenden är mer påtagliga än mellan länder (Bechter, Brandl och Meardi 2011, 2012). I ett nyligen påbörjat projekt avser forskargruppen bestående av professor Bengt Larsson (projektledare), professor Bengt Furåker, docent Mattias Bengtsson och undertecknad att närmare undersöka förklaringskraften i teorin om sektorsregimer vad gäller fackliga samarbeten i Europa.

I jämförelse med den nordiska regimens samförståndsanda är den anglosaxiska regimen präglad av långt fler konflikter mellan fack och arbetsgivare. Förhandlingssystemet är starkt decentraliserat vilket liknar situationen i flera av EU:s nyare medlemsstater. Domstolspraxis snarare än lagstiftning eller kollektivavtal reglerar arbetsmarknaden. Såväl fackföreningar som arbetsgivarorganisationer har en ganska låg organisationsgrad i Storbritannien och arbetsgivarna är dessutom motståndare till centraliserade avtal (Bengtsson, Lovén Seldén och Larsson 2011:164f). För att knyta an till Hymans (2001) typologi har arbetsmarknadsparterna i Storbritannien agerat som *ekonomiska karteller* med målet att driva på respektive dämpa löneutvecklingen.

Den kontinentaleuropeiska regimen delar den nordiska regimens samförståndsanda men fackföreningarna är inte klassbaserade utan organiserade enligt andra sociala skiljelinjer såsom religion eller politisk färg. Lagstiftning spelar också en tyngre roll för hur anställningsförhållandena ser ut, bland annat på löneområdet. Arbetsrätten är individuellt orienterad vilket innebär ett svagare incitament för facklig organisation än i Norden, där arbetsrätten är huvudsakligen kollektiv. På företagsnivå finns ofta dubbel representation i form av fackförening och företagsråd. EU-rätten bär tydliga spår av en kontinentaleuropeisk rättstradition genom fokus på individuella rättigheter, principen om proportionalitet och kopplingen mellan kollektivavtal och lagstiftning. Det är ett arv som går att hänföra till att merparten av EU:s grundländer rymms inom ramen för denna regim (Rönmmar 2008a:129; Nyström 2011). Parterna i den kontinentaleuropeiska regimen har, enligt Hymans definition, agerat som *civilsambällleliga rörelser*, syftande till att bygga olika former av socialt partnerskap.²² Social integration och gemensamma lösningar med staten och arbetsgivar sidan kan här sägas stå i fokus. Till regimen räknas Tyskland, Schweiz, Österrike, Slovenien och Beneluxländerna.

Den sydeuropeiska regimen bestående av länder som Spanien, Portugal, Frankrike och Italien har många likheter med den kontinentaleuropeiska regimen, men kännetecknas av större statlig inblandning och mer konfliktfyllda relationer till staten och arbetsgivarna. Fackföreningsrörelsen är också splittrad internt längs med politiska och religiösa skiljelinjer. Organisationsgraden är generellt låg men vägs delvis upp av att fackföreningarna har förmågan att mobilisera många människor. Även icke fackligt anslutna sluter upp till aktioner och protester gentemot arbetsgivarna och den politiska nivån.

Den öst- och centraleuropeiska regimen, slutligen, kännetecknas av en stor ländervariation även om det går att spåra vissa gemensamma drag, såsom en liberalisering av arbetsrätten sedan Sovjetunionens fall. En del forskare lyfter fram att regimen, genom dess underliggande marknadsliberala ideologi, har vissa likheter med den

²² Denna typ av korporativistiska samförståndsanda går också att spåra i den svenska modellen vilket bekräftar att dessa typer inte är ”rena” (Hyman 2001:38ff).

anglosaxiska IR-regimen (Kohl och Platzer 2007). Parallellt har den öst- och centra-leuropeiska regimen beskrivits som en övergångsregim, mellan socialism och kapitalism. Parternas organisationsgrad är mycket låg, likaså kollektivavtalens täckningsgrad. Det i kombination med en långtgående decentralisering av förhandlings-systemet har fått forskare att tala om ett ”tomt” IR-system (Becther och Brandl 2012:47). Samtidigt har staten en framskjuten roll, inte minst när det kommer till att anpassa arbetsmarknaden efter gällande EU-direktiv. Fackföreningarna brottas i flera länder med dåligt rykte och brist på förtroende från framförallt en yngre generation (Bengtsson, Lovén Seldén och Larsson 2011:168). Den klassprägel som framförallt nordiska fackföreningar har är mindre framträdande i de nya medlems-länderna, där höger-vänsterdimensionen inte är en konfliktlinje på samma sätt som i de gamla medlemsstaterna. Samtidigt är det tveksamt om det går att tala om ett enhetligt mönster kännetecknade för regionen som helhet. Det gäller arbetsmark-nadens institutioner men även välfärdsstatens utformning (Kohl och Platzer 2003).

Konvergerande länderregimer?

Arbetsmarknadssystemet på EU-nivå skiljer sig på många sätt från motsvarigheter-na på nationell nivå, vilka också uppvisar betydande olikheter i fråga om lagstiftning, avtalssystem, partsrelationer, organisationsgrad etc. Ändå rymmer talet om olika regimer eller modeller ofta en så kallad *konvergenstes* som i korthet går ut på att regimerna, under tryck från tilltagande globalisering av ekonomi, politik, kultur etc., kommer att bli allt mer lika varandra (Frege och Kelly 2013:12ff).²³ Konvergenshy-potesen kan få oss att tro att det här skulle vara ett nytt fenomen, men som Lars Magnusson (2006:49) konstaterar har olika länderregimer fortlöpande inspirerats av och förhållit sig till varandra genom historien. Enligt Magnusson är risken stor att konvergenstesens tillskriver de olika länderregimerna ett större mått av enhetlighet eller originalitet än vad som i själva verket är fallet. En slutsats är att konvergens, i mångt och mycket, är en fråga om vilket perspektiv man anlägger på de senaste de-cenniernas utveckling. Andra forskare hävdar dock att idén om konvergens står i motsättning till idén om olika regimtyper. Tack vare så kallade komparativa fördelar har regimerna kapacitet att stå emot trycket mot konvergens och ”regime shop-ping” (Hall och Soskice 2001).²⁴

Örjan Edström (2006:243f) tillämpar det här teoretiska angreppssättet på ett något annorlunda sätt, närmare bestämt för att studera hur förhållandet mellan EU-rätten och svensk arbetsrätt har gestaltat sig över tid. *Konvergenstesens* förutspår en utveckl-

²³ Givetvis med reservation för att konvergens vad gäller formerna för reglering inte behöver resultera i konvergens med avseende på *utfallet* av de olika regleringarna. Till skillnad från harmonisering, som förutsätter lagstiftning av olika slag, kan konvergens också uppnås utan lagstiftning.

²⁴ Notera dock att Hall och Soskice urskiljer enbart två regimtyper, ”Liberal Market Economies” och ”Coordinated Market Economies”.

ing mot ökad likhet och mindre av nationella skillnader medan *Institutionalisttesen* gör gällande att särdragen på arbetsmarknaderna kommer att bestå, då nationella institutioner är starka nog att stå emot EU-nivåns harmoniseringssträvanden (jmf institutionell stigmundenhet). Teorin om *konvergerande divergens* ska läsas som ett försök att gifta samman de två andra perspektiven. Medan vissa aspekter av de nationella arbetsmarknadsregimerna kan antas konvergera och förändras i enlighet med EU-rätten, kommer andra att bevaras tämligen intakta. Enligt Edström (2006:277, även 2007) är det huvudsakligen inom den individuella arbetsrätten som det går att spåra viss konvergens mellan svensk och europeisk arbetsrätt. Att det förhåller sig på det viset förklarar författaren med att det inte funnits ett lika starkt institutionellt motstånd på det området som inom den kollektiva arbetsrätten, där såväl fackföreningar som arbetsgivare slår vakt om sin autonomi.

En uppenbar svaghet i teorin om industriella regimer och dess förankring i ett perspektiv av metodologisk nationalism, är att typologierna skymmer variation som kan finnas inom såväl länder som sektorer inom en och samma regim. Som Hyman (2001) konstaterar är enskilda länder dessutom hybrider av olika arbetsmarknadsmodeller. Ett exempel är de nordiska ländernas hantering av den globala finanskrisen, vilken blottat tydliga skillnader (Svalund et al 2013). Till följd av att arbetsrätten liksom arbetsmarknadsparternas samarbetsmönster ser olika ut i de olika länderna finns också olika möjligheter att till exempel införa arbetstidsförkortningar som en form av krispolitik. Fackföreningarnas chans till inflytande i krisens spår skiljer sig också åt. Arbetslivsrelationer reproduceras över tid men ett problem med typologierna kan vara att den typen av kontinuitet överbetonas, trots att regimerna i praktiken är under inflytande av realpolitiska förändringar.

Att jämföra länder med olika system förutsätter att man utgår från relevanta indikatorer och förklarande variabler, det vill säga att jämförelserna är rimliga. En jämförbar faktor av central betydelse är den fackliga organisationsgraden, som med utgångspunkt i Korpis maktresursansats (1978, 1998b) kan förstås som en indikation på fackets makt. Organisationsgraden varierar mellan olika EU-länder, från knappt 10 procent i Frankrike till omkring 70 procent i Sverige (med betydande sektoriella skillnader ska tilläggas, se Kjellberg 2014:8ff). Hur stor del av arbetskraften som är fackligt ansluten säger i sin tur något om hur förutsättningarna ser ut för förhandlingar och avtal med arbetsgivarsidan och/eller staten i respektive land. Härvidlag spelar även arbetsgivarnas anslutningsgrad, vilken i många fall är högre än den fackliga, en viktig roll. Organisationsgraden är också en central bakgrundsfaktor för att förstå skillnaderna mellan olika EU-länders arbetsmarknadsregimer, även om facklig styrka inte enbart kan mätas i hur många medlemmar en organisation har. För att knyta an till förhållandena i Frankrike får franska fackföreningar ofta stor uppslutning när de kallar till strejk, trots att en liten del av de anställda är fackligt organiserade.

Kollektivavtalens täckningsgrad framhålls ibland som ytterligare en indikator på facklig styrka (Bergh 2013), men är samtidigt ett mer omtvistat och därmed osäkrare mått än anslutningsgrad. Dels på grund av att kollektivavtal kan innehålla väldigt olika typer av regleringar och bestämmelser, dels på grund av att kollektivavtal har olika status i olika länder och kan träda i kraft på olika sätt. I länder där fackförningsrörelsen, sett till antalet medlemmar, är svag är allmängiltigförklaring av kollektivavtal vanligt förekommande. Förfarandet med allmängiltigförklaring innebär att nyss nämnda Frankrike med en organisationsgrad på under tio procent har en täckningsgrad för kollektivavtalen på omkring nittio procent. Det innebär i sin tur att Frankrike och Sverige har en jämförbar täckningsgrad, men att svenska fackförningar likafullt har en betydligt starkare ställning i fråga om medlemmar (Kjellberg 2009).

Det ovanstående har handlat om likheter och skillnader i de institutionella system som finns mellan länder och länderregimer i Europa, samt om för- och nackdelar med regimkomparation som teoretiskt perspektiv eller utgångspunkt för att förklara transnationellt fackligt samarbete i Europa. I nedanstående avsnitt går jag vidare och fördjupar diskussionen om vilken roll egenskaper hos de fackliga organisationerna själva (maktresurser, organisationsgrad, ideologisk hemvist, medlemssammansättning etc.) spelar för deras vilja och förmåga till samverkan. Centrala organisationsteoretiska begrepp i sammanhanget är medlemskapslogik, inflytandelogik och metaorganisation.

Om organisationsteoretiska perspektiv på transnationellt fackligt samarbete

I *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen* argumenterar Walter Korpi (1978:348) för att det är ”genom ökad facklig organisationsgrad och organisationsstorlek som löntagare främst kan förbättra sina maktresurser i förhållande till arbetsgivarna”. Korpis maktresursansats pekar på kärnan i forskningen om industriella relationer, nämligen hur makt fördelas och utövas på arbetsmarknaden och i arbetslivsrelationerna, liksom vilka följderna blir av en viss fördelning i termer av möjligheter och begränsningar (Korpi 1998b; Marginsson och Sisson 2004: xviii).²⁵ I det perspektivet byggs makt på beroenden och resurser, och är i det avseendet att betrakta som relationell och dynamisk (Foucault 2004). Det innebär att olika aktörers maktpositioner baserar sig på olika sorts maktresurser. I en kapitalistisk ekonomi, där arbetsgivares

²⁵ Korpi (1998a: vii): ”The power resources approach assumes that, in the analysis of distributive processes, power is an indispensable concept”. Synsättet är viktigt också i Korpis (1998b:53f) begreppsliggörande av samhällets olika institutioner: ”The power resources approach... leads us to view societal institutions largely as the residues of previous activations of power resources, often in the context of manifest conflicts which for the time being have been settled through various types of compromises”. I detta perspektiv ligger också ett antagande om att starka välfärds- och arbetsmarknadsregimer byggs i länder med en stark arbetarklass.

och arbetstagares respektive maktresurser är ojämnt fördelade (Offe och Wiesenthal 1980), kan fackföreningar betraktas som en kollektiv maktresurs medan ett företags maktutövning visavi de anställda bygger på tillgången till kapital. En viktig poäng hos Korpi (1978) är att olika sorters maktresurser ger upphov till olika sorters beroendeförhållanden. Så är till exempel en arbetsgivare sällan så beroende av sina anställda som de anställda är av sin arbetsgivare, ekonomiskt såväl som socialt. Som Frege och Kelly (2013:20f) konstaterar påverkas arbetsmarknadsaktörernas respektive maktresurser av en rad faktorer såsom marknadskrafter, politiska förhållanden samt organisationsegenskaper såsom graden av centralisering/decentralisering hos fack- och arbetsgivarorganisationer. Till detta kommer inflytandet av nya sätt att organisera arbete och ny teknologi.

Men även om fackliga organisationers ursprungliga styrka utgår från medlemmarnas kollektiva identitet och handlingsberedskap, har framhållits att relationen mellan fackliga tjänstemän och medlemmar tenderar att byråkratiseras med ökande storlek (Offe och Wiesenthal 1980). Talet om ett ökat avstånd mellan fackföreningens ledning och medlemsbas, går att undersöka med utgångspunkt i det organisationsteoretiska begreppsparat *medlemskapslogik* och *inflytandelogik* (Schmitter och Streeck 1999; se även Dølvik 1997:518ff; Furåker och Bengtsson 2013; Hyman 2005).

Medlemskapslogik kan definieras som de åtgärder en organisation vidtar för att medlemmarna ska uppfatta organisationen som legitim och representativ, framförallt genom att driva de frågor som medlemmarna finner mest angelägna. Givet att organisationen är beroende av sina medlemmar för att överleva och utvecklas, syftar medlemskapslogiken i grunden till att säkra och stärka resurser (Hyman 2005; Schmitter och Streeck 1999:19, 24ff). Inflytandelogik definieras i litteraturen som de externa åtgärder en organisation vidtar för att skapa sig inflytande över de beslutsfattande organ som villkorar organisationens verksamhet. I detta ingår en anpassning av organisationens mål och medel till aktörer och strukturer i det omgivande samhället, vilket kan beskrivas som ett slags mobilisering av yttre resurser (Hyman 2005; Schmitter och Streeck 1999: 19, 30).

Applicerat på EFS åsyftar medlemskapslogik anpassning till medlemsorganisationernas önskemål och intressen (vilka tenderar att vara mer protektionistiska än ledningens), medan inflytandelogik avser ett agerande anpassat till EU:s institutioner och beslutsgångar, samt till beslutsorgan på nationell nivå. ”Kruket” i en paraplyorganisation av det slag som EFS utgör är att det är svårt att enas om en gemensam strategi som är något mer än den minsta gemensamma nämnarens politik. Skillnader i makt och resurser mellan medlemsorganisationerna kan antas spela stor roll för vilken logik som får styra, liksom sekretariatets sammansättning. Beroende på om ledningen domineras av ”federalister” eller förespråkare för mer mellanstatliga lösningar kommer delvis olika frågor att stå på EFS:s agenda (Barnouin 1986). Till

detta kommer inomorganisatoriska spänningar mellan nationella konfederationer och industrifederationer vilka också sätter sin prägel på arbetet (Dølvik 1997).²⁶

Att medlemmarna värdesätter medlemskapslogiken samtidigt som deras företrädare i ledningen tenderar att värdera inflytandelogiken högre är problematiskt av flera skäl, och utgör ett strategiskt och demokratiskt dilemma för EFS (Hyman 1997, 2005:10f). Att representera någons åsikter är inte heller nödvändigtvis samma sak som att representera någons intressen, vilket komplicerar saken ytterligare (Pitkin 1967: 209; Esaiasson 2003:41). Enligt Hyman (2005:24ff) innebär ledningens okritiska anpassning till det politiska spelet i Bryssel att sammanhållningen inom organisationen äventyras. Kritiken bottenar i att organisationen riskerar att ”samverka sig till döds” medan förankringen hos medlemmarna på nationell nivå försvagas. Samtidigt lämnar teorin om inflytandelogik påfallande litet utrymme för möjligheten att ledningen, *tack vare* den tid som spenderas i korridorerna i Bryssel, lär sig att hålla distans till den typen av institutionell miljö (Checkel 2003:201f).²⁷

”Oligarkins järnlag”

Att ledningen omfattar integrationsprocessen i en annan takt och omfattning än medlemsbasen, riskerar att äventyra organisationens legitimitet på sikt. Det är en företeelse som kan förstås i ljuset av Robert Michels (1915/1959:400ff.) teoretiska antagande om att en organisation, oundvikligen och till följd av sin natur, kommer att utvecklas till en oligarki eftersom varje organisation är i behov av en ledning eller ett ledningsskikt. ”Organization implies the tendency to oligarchy” som Michels (1959:32) själv uttrycker det. Oberoende av en organisations demokratiska intentioner kommer den med ökande storlek och komplexitet med nödvändighet att utveckla oligarkiska drag, ett förlopp som författaren benämner *oligarkins järnlag* (Michels 1959:377ff; Abrahamsson 2000:67). I valet mellan demokrati och effektivitet kan organisationen således förväntas välja det sistnämnda.

Nödvändigheten i denna process har dock ifrågasatts av forskare som menar att det inte tvunget rör sig om en lagbunden process, utan att det finns krafter och element inom en organisation som motverkar utvecklingen i riktning mot oligarki (Abra-

²⁶ Intresseorganisationer anpassar givetvis sina strategier efter de maktbalanser som råder inom EU. Eftersom en stor del av makten historiskt sett har varit knuten till medlemsstaterna har nationella kanaler för inflytande varit de mest betydelsefulla. I synnerhet gäller det för aktörer vars EU-engagemang bottnat mer i att försöka åstadkomma ”icke beslut än beslut” (Streeck och Schmitter 1997:146). I EFS sker en viss anpassning av dagordningen efter vilket land (regering) som innehar ordförandeskapet och de politikområden som landet i fråga väljer att lyfta fram. Ett exempel är det sätt varpå organisationen fokuserade arbetstidsdirektivet under det danska ordförandeskapet 2012.

²⁷ Jmf Hymans (2005:24, 2011:29) diskussion om fackföreningsföreträdarnas ”Fatal Attraction of the Elitist Embrace”.

hamsson 2000:68; Lipset 1956). Demokratiska fackföreningar, i likhet med demokratiska partier, ordnar exempelvis regelmässigt kongresser där det är möjligt att besluta om att avsätta den befintliga ledningen till förmån för en ny. Abrahamsson (2000:80) invänder också mot Michels historielöshet och förbiseende av politiska, ekonomiska, teknologiska etc. faktorerers påverkan. Grundproblemet beskrivs som att Michels inte gör någon åtskillnad mellan ”organisationsprincipen, å ena sidan, och en specifik *organisation*, å den andra”. Vidare riktas kritik mot att Michels inte beaktar innehållet i de beslut organisationsledningen fattar, utan enbart fäster avseende vid *hur* besluten fattas (Abrahamsson 2000:80).

Ytterligare en aspekt av resonemanget om elitstyre och maktkoncentration är att de representanter inom fackföreningsrörelsen som ägnar sig åt internationella eller europeiska frågor tenderar att professionaliseras och byråkratiseras. Det gör att de framstår som alltmer marginella för medlemmarna, vars huvudsakliga fokus är inriktat på utvecklingen på det nationella planet (Logue 1980). Paradoxalt nog kan detta ge de internationella representanterna och ledarna än friare händer, då de frikopplas från organisationen i övrigt (Misgeld 1997:19). Facklig internationalism blir i det perspektivet något av ett särintresse.

Det sätt på vilket organisationsstrategier är avhängiga organisationsstrukturer har också vissa beröringspunkter med den analytiska distinktionen mellan ”encompassing” och ”non-encompassing” organisationer (van den Berg, Furåker och Johansson 1997: 240-44; Murhem 2003:14f). En ”encompassing” organisation ser, till följd av sin storlek, till bredare samhällsintressen än medlemmarnas egennyttan. Ett led i detta är att bygga relationer och kompromissa med andra aktörer, det vill säga en form av samarbetsinriktning. ”Non-encompassing” organisationer är som regel mindre med färre medlemmar. Deras fokus ligger på snävare och kortsiktiga medlemsintressen, och det är genom att driva dem som de motiverar sin existens och erhåller legitimitet.

Inom EFS ligger en av utmaningarna i att bygga och knyta band mellan medlemsorganisationer vars medlemmar rent fysiskt befinner sig långt ifrån varandra och som dessutom har väldigt olika arbets- och levnadsvillkor. Utöver rent geografiska skillnader måste skillnader i status, storlek och kollektiva resurser beaktas, liksom bevekelsegrunderna för det europafackliga engagemanget. EFS rymmer organisationer med mycket olika hög organisationsgrad. Det rör sig både om små ”kamporganisationer” som vinner legitimitet genom att protestera, och större organisationer med tydligare incitament och mandat för att kompromissa.

Metaorganisationers särdrag och funktionssätt

Enligt Ahrne och Brunsson (2001, 2008) bildar organisationer som i likhet med EFS har andra organisationer som medlemmar en särskild organisationsform med en egen strukturerande logik, så kallade *metaorganisationer*. Mellan metaorganisationen och medlemsorganisationerna finns det en spänning som går att härleda till deras ”formmässiga likhet”, i betydelsen att de båda utgör organisationer (Ahrne och Brunsson 2001: 5, 14ff). En invändning mot detta resonemang är möjligen att även en metaorganisation i grunden består av individer och individuella medlemmar som handlar på organisationens vägnar.²⁸ Vad gäller just Europafacket måste dessutom beaktas att även nationella centralorganisationer per definition är metaorganisationer, vilket gör EFS till en särskilt komplex typ av ”meta-metaorganisation”. Medlemsorganisationernas olikhet ger upphov till olika idéer om vad metaorganisationen ska ta sig an för uppgifter. Att metaorganisationer överhuvudtaget bildas kommer sig av att medlemsorganisationerna har ett behov av att interagera och upprätthålla kontakt, men kan också grunda sig på att de ser en poäng med att gå samman kring gemensamma krav, framförallt gentemot den politiska nivån (Ahrne och Brunsson 2001:37). Så är EFS:s huvudsakliga uppgift att verka för att EU utvecklas i en för den europafackliga rörelsen gynnsam riktning. Därutöver har EFS en roll som förhandlare i den europeiska sociala dialogen.

Som Ahrne och Brunsson (2008:63ff) konstaterar berör merparten av spänningarna metaorganisationens *auktoritet* i relation till medlemsorganisationernas *autonomi*. Inom EFS kan medlemsorganisationernas och industrifederationernas ovillighet att överlåta mandat till sekretariatet i Bryssel tolkas som ett uttryck för den typen av spänning, liksom för metaorganisationens generellt svaga auktoritet över medlemsorganisationerna (vilka inte sällan företräds av ledare med högre status och mer resurser till sitt förfogande än metaorganisationens). *Identitet* är en annan och besläktad konflikttinje som författarna uppmärksammar (Ahrne och Brunsson 2001:37). Särskilt framhålls hur medlemsorganisationerna har en etablerad identitet medan metaorganisationen ofta för en betydligt mer anonym tillvaro. Identitetsfrågan bottenar i mer grundläggande frågor kring det fackliga uppdraget och vad en facklig organisation och facklig organisering innebär. Det underliggande problemet kan beskrivas som att det är svårare för arbetstagarna att agera kollektivt än för kapitalet, eftersom kapitalet förenas av en strävan efter lönsamhet och vinst, medan arbetarkollektivet uppvisar ett mer splittrat intresse (Jacobsson 2001:176). Samtidigt som lönsamhet krävs för att facken ska kunna realisera andra intressen, och det ofta finns starka band mellan företaget och dess anställda, står arbete och kapital i motsättning till varandra (Offe och Wienthal 1980).

²⁸ Jmf Norths (1993:19) definition av en organisation: ”grupper av individer som hålls samman av en gemensam strävan efter att uppnå vissa mål”.

Metaorganisationens begränsade möjligheter till styrning och kontroll visar sig även i att beslutsfattande procedurer är baserade på konsensus (Ahrne och Brunsson 2001:38). EFS är inget undantag i det sammanhanget. Även om det finns en möjlighet till majoritetsbeslut utnyttjas den som regel sällan.²⁹ Hymans (2005) begrepp ”the composite resolution” fångar det sätt på vilket interna meningsskiljaktigheter i slutändan ofta landar i ömsesidiga eftergifter och godtagbara lösningar. Värt att notera i relation till det tidigare resonemanget om oligarkins järnlag är demokratibegreppets något oklara betydelse i relation till metaorganisationen. Detta till följd av att ”idén om demokrati utgår från självständiga individer och inte från självständiga organisationer” (Ahrne och Brunsson 2001:38). Författarna lyfter också det faktum att metaorganisationer ofta är de enda i sitt slag på sina respektive områden. Det är sant även för EFS som i den sociala dialogen är ensam representant för arbetstagarintresset i EU. Huruvida detta är en styrka eller svaghet för organisationen råder det delade meningar om.

EFS:s institutionalisering på EU-nivå, inbegripet dess ekonomiska beroende, har till exempel sagts vara till nackdel för organisationens förmåga att mobilisera medlemmar på lägre nivåer. Argumentet går i korthet ut på att facket i rollen som social partner har kommit att bli en del av ett politiskt och ekonomiskt system (EU), som utmanar organisationens ursprungliga identitet som sociala rörelse (Sahlström 2008:268, jmf Hyman 2001). I forskningen om EFS och dess försök att få gehör för sina ståndpunkter har också förts fram att organisationen på ett retoriskt plan uppträder som om den vore en rörelse, men att den i själva verket agerar utifrån rollen som institutionaliserad part (Turner 1998). Paralleller går att dra bakåt i historien till utbredningen av fackföreningsrörelsen/arbetarrörelsen omkring tiden för förra sekelskiftet, vilken har liknats vid ett slags disciplineringsprocess där mer eller mindre vilda protester kom att ersättas av mer ”långsiktiga krav och strategier” (Lundh 2010:96). Det finns även en spänning mellan möjligheten att å ena sidan hålla ihop en organisation och å andra sidan skapa väl fungerande relationer med omvärlden (Ahrne och Brunsson 2008). En aspekt av detta, vilken har att göra med legitimiteten i det fackliga agerandet, är att medlemmarna tenderar att vara mer skeptiska till den europeiska integrationen och fackföreningsrörelsens roll däri, än vad fackföreningarna officiellt ger uttryck för.

EFS:s särskilda organisationsstruktur anger ramarna för dess verksamhet. Samtidigt pågår det löpande europafackliga samarbetet, tjänstemän emellan, utan att nationella fackföreningar och fackföreningsmedlemmar för den skull är involverade i processen eller ens känner till att det existerar. I sammanhanget kan det vara relevant att nämna kritiken som riktats mot att det som sker på mikronivå mellan enskilda aktörer tonas ner i integrationsforskningen, till förmån för utvecklingstendenser på

²⁹ Ett aktuellt exempel är förhandlingarna om EU:s arbetstidsdirektiv vilka avbröts i december 2012 sedan en liten majoritet inom EFS röstat mot ett utvidgat förhandlingsmandat för förhandlingsdelegationen (Ahlberg 2013:9).

makronivå (Checkel 2003:210). Detta trots att den typen av sociala relationer och ”vardagsintegration” (Mörth 1996) också kan ha betydelse för vilka synsätt som blir inflytelserika. I nästa avsnitt går jag vidare och fördjupar diskussionen om några av de interna och externa faktorer som präglar EFS:s olika roller och aktiviteter.

Institutionalisering och social dialog

EFS utgör som sagt en metaorganisation av det slag som Ahrne och Brunsson (2008) beskriver, och präglas enligt tidigare forskning av spänningar mellan institutionalisering och medlemsintresse (Dølvik 1997:5ff; Hyman 1997, 2007; Lovén Seldén 2011; Taylor och Mathers 2004). Sedan organisationen grundades har den formats av konflikter och meningsskiljaktigheter mellan olika medlemsorganisationer, men har likafullt hållit ihop och successivt fått fler medlemmar. De första åren kom dock att handla mycket om att överbrygga ideologiska olikheter mellan fackföreningar i Västeuropa; spanska och franska kommunistiska fackföreningsrörelser nekades exempelvis medlemskap. Under de inledande och konstituerande åren fungerade EFS först och främst som en politisk påtryckargrupp (Dølvik 1997:127ff). Motparten var kommissionen snarare än arbetsgivarsidan – en utveckling inte helt olik hur EFS har kommit att agera på senare år till följd av ändrade förutsättningar för policyskapande och samverkan på EU-nivå.

EFS:s utveckling är intimt förknippad med utvecklingen av EU:s arbetsrätt och socialpolitik. Formativa moment i EU:s historia har utvecklats till formativa moment i EFS:s historia, och när EU-samarbetet fördjupats har det europafackliga samarbetet tenderat att gå samma väg, till exempel genom möjligheten att fatta majoritetsbeslut (Dølvik 1997).³⁰ Arbetsmarknadsparternas formella inflytande på europainivå går långt tillbaka i tiden, men genom Maastrichtfördraget och den europeiska sociala dialogen fick EFS större auktoritet (Erne 2008).³¹ Fler kanaler till europeiska beslutsfattare blev tillgängliga och fler frågor av facklig relevans fick politisk och

³⁰ Som Dølvik (1997:144f) skriver fanns möjlighet att fatta beslut med 2/3 majoritet redan tidigare men det var först på 1990-talet som denna princip började tillämpas (om än sparsamt). Det ska samtidigt sägas att det faktiska arbetet i exekutivkommittén (vilket jag har haft möjlighet att studera genom mina observationer) vittnar om en tämligen ostrukturerad ordning. Som exempel kan nämnas att möteshandlingar presenterats för tätt inpå mötena för att det ska vara möjligt för delegaterna att läsa in sig på materialet (det har dock blivit bättre med åren), protokoll har skrivits på olika sätt beroende på vem som har varit ansvarig för att skriva dem, och det har saknats en på förhand bestämd maximal taltid (vilket kan resultera i långa monologer). Till detta kommer en viss otydlighet gällande ärendepunkternas status (joint positions, joint resolutions, discussion notes etc.) och beslutsfattandet kring dem.

³¹ Bland de tidiga konsultationsprocesserna med fack och arbetsgivare märks Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén (EESK), en av EU:s rådgivande institutioner inrättad samma år som Romfördraget. Till detta kommer partskonsultationer på sektoriell nivå, från slutet av 1990-talet i form av den sociala dialogens sektorskommittéer (Bengtsson et al 2011; Holke et al 2007:53).

juridisk tyngd. Ur ett statsvetenskapligt perspektiv kan man här tala om en breddad ”politisk möjlighetsstruktur” för fackföreningarna i Europa (Dølvik 1997: 29f, 501, se även Kay 2005, 2011).³² EU:s institutioner kom att fånga fackens intresse på ett mer direkt sätt än förut, då beslutsfattandet framförallt kännetecknades av mellanstatlighet och enhällighet, och EU-politiken därmed var av mindre betydelse för nationella arbetslivsrelationer.

För att återvända till den teoretiska distinktionen mellan medlemskapslogik och inflytandelogik framstår institutionaliseringen av EFS och den europeiska sociala dialogen i början av 1990-talet som ett avgörande steg på vägen mot mer av inflytandelogik i organisationen. Utvecklingen hade påbörjats under 1980-talet genom antagandet av Enhetsakten och ansträngningarna att få en sektorsövergripande social dialog till stånd mellan arbetsmarknadens parter (Holke et al. 2007). Utgångspunkten för dessa strävanden, under Delors tid som kommissionsordförande, var att en fördjupad inre marknadsintegration förutsatte en social dimension, och att arbetsmarknadens parter kunde spela en nyckelroll i det avseendet – inte minst genom att ge den inre marknaden legitimitet. EFS betraktades, och såg sig själv, som en viktig aktör i det avseendet och kom också att utöva ett reellt inflytande i policyprocessen, till exempel genom stadgan om arbetstagarnas rättigheter från 1989 (Bercusson 2009).

Under 1990-talet var den europeiska sociala dialogen som mest livaktig med ett antal europeiska kollektivavtal upphöjda till lag: föräldraledighetsdirektivet (1995), deltidsdirektivet (1997), samt visstidsdirektivet (1999). Den senaste femtonårsperioden har inneburit en förskjutning mot mer av självständig partsreglering utan inblandning från kommissionen. Utvecklingen mot större partsautonomi har varit förenad med problem beroende på en oklar rättslig status på de avtal som sluts, samt avsaknaden av ett europeiskt system för tvistelösning (Bercusson 2009; Holke et al 2007). Ändå har fack och arbetsgivare kunnat enas om ett antal autonoma ra-

³² Den europeiska sociala dialogen såsom den är reglerad i fördragets artikel 154-155 (tidigare 138-139) vilar på tre ben: 1) kommissionens samråd med de sociala parterna om vilken *inriktning* ett socialpolitiskt förslag kan ta; 2) kommissionens samråd med de sociala parterna om vilket *innehåll* ett socialpolitiskt förslag kan ha; 3) förhandling och slutande av avtal mellan de sociala parterna som sedan kan upphöjas till direktiv av rådet (Welz 2008:5). Detta fördragsfästa trestegsförfarande går under beteckningen förhandlad lagstiftning och innebär att Europafacket och de europeiska arbetsgivarorganisationerna BusinessEurope, Ceep och Ueapme i praktiken kan vara med om att stifta EU-lag – utan inblandning av Europaparlamentet. Arbetsmarknadens parter har här vad kan beskrivas som avtalsförtur. Under 2000-talet har utfallet av den sektorsövergripande dialogen inriktad mot lagstiftning varit magert, utöver en revidering av det så kallade föräldraledighetsdirektivet 2009. Istället har dialogen kommit att handla om ett annat spår, nämligen autonoma/frivilliga avtal mellan fack och arbetsgivare med en mer oklar rättslig status (Holke et al 2007:53f). För uttömmande forskningsöversikter av utvecklingen inom den europeiska sociala dialogen, se Welz (2008) och Dølvik (1997).

mavtal, bland annat kring arbetsrelaterad stress och våld och trakasserier i arbetslivet (Bengtsson et al 2011:187).

Etablerandet av EMU och en europeisk penningpolitik har också sagts bidra till europeiseringen av de fackliga organisationerna, framförallt genom den ökade transparensen i jämförelser av produktionskostnader och lönenivåer som en gemensam valuta innebär (Marginsson och Sisson 2004:3–10; Streeck 1998; Erne 2008:49ff). Med den europeiska centralbankens räntesättning har enskilda medlemsstaters policykapacitet dessutom minskat, då det inte längre är möjligt att inom ramen för det gemensamma makroekonomiska ramverket devalvera för att ”korrigera” löneökningar.³³ Upprättandet av en särskild kommitté för samordning av kollektivavtalsförhandlingar vid EFS-kongressen i Helsingfors 1999 brukar i sammanhanget lyftas fram som ett konkret exempel på ökad samordning till följd av EMU och dess potentiella effekt på den nationella lönebildningen. Över tid och efter påtryckningar från medlemsorganisationerna har dock de riktlinjer som kommittén formulerar fått en mer generell karaktär än vad som inledningsvis var fallet (Schulten och Watt 2008).³⁴

Koordinering av löneförhandlingar och europeiska kollektivavtal

Ekonomisk globalisering och ekonomisk integration sätter press på nationella kollektivavtal, och väcker frågor om europeiska kollektivavtal möjligen kan vara ett alternativ eller en kompletterande väg framåt (Ahlberg och Bruun 2008:134ff). I EFS har en gemensam europeisk lönepolitik många gånger stått på dagordningen, men utfallet har förblivit magert (Schulten 2008). Inom stora delar av den europafackliga rörelsen finns en misstro mot centraliserade strukturer för förhandlingar på EU-nivå (Platzer och Müller 2011:820f, se även Dølvik 1997, part IV). Även om så kallad ”pattern bargaining”, där en sektor eller ett land normerar lönebildningen, utgör en form av samordning är utsikterna för en effektiv europeisk lönekoordinering i EFS:s regi därför små. Vid sidan av nationellt rotade och kulturella förklaringar har framhållits att problemen med att få till stånd en europeisk policy för lönekoordinering har att göra med politiska-ideologiska skiljelinjer internt, det vill säga inom den europafackliga rörelsen (Erne 2008).

³³ Till detta kan läggas genomförandet av den så kallade Europluspakten, vilken också inbegriper gemensamma jämförelser av lönekostnader för medlemsstaterna.

³⁴ Informantintervju med Ronald Janssen (EFS, Bryssel, januari 2010). Som Keune (2012:36) uppmärksammar finns det två sidor av EMU-myntet. Å ena sidan kan man argumentera för att den monetära unionen ger högre tillväxt, vilket främjar makro-ekonomisk stabilitet. På sikt kan detta antas gynna välfärdsstaten. Å andra sidan kan man, i eurokrisens spår, argumentera för att inrättandet och expansionen av EMU har medfört ökad konkurrens mellan olika IR- och välfärdsregimer, en obalans i maktförhållandet mellan fack och arbetsgivare till fördel för de sistnämnda, samt åtstramningar på det sociala området. Värt att notera är att EFS gav sitt uttryckliga stöd till införandet av EMU (Erne 2008).

I litteraturen anges tre huvudsakliga skäl till vad svårigheterna att skapa ett arbetsmarknadssystem på EU-nivå beror på (se Bengtsson et al 2011 för översikt). För det första har kommissionen inte skapat förutsättningar för parterna att utöva ett reellt inflytande, trots att den enligt fördraget är skyldig att ”främja samråd” och underlätta dialog mellan dem. Det är också mot bakgrund av att kommissionen lägger allt mindre press på parterna att förhandla som man kan förstå framväxten av autonoma avtal under 2000-talet, och förskjutningen från tvingande regler till ramverk, riktlinjer och rekommendationer (Pochet 2007). Utvecklingen är ett avsteg från grundidén om bindande europeiska överenskommelser mellan parterna som ett alternativ till det ordinarie lagstiftningsförfarandet, men återspeglar samtidigt en generell tendens inom EU-arbetsrätten i riktning mot öppen samordning och icke bindande lagstiftning (Nyström 2011). Så kallad ”soft law” ger dock parterna en otydlig roll i EU:s socialpolitik (Jacobsson 2001).

För det andra är de europeiska arbetsgivarorganisationerna som regel tveksamma till att överlägga med facket på överstatlig nivå. I synnerhet Business Europe, som företräder privata arbetsgivarintressen, förordar decentraliserade förhandlingar. När det inte föreligger något hot om lagstiftning från kommissionens sida, har EFS små möjligheter att tvinga de europeiska arbetsgivarna till förhandlingsbordet. Undantaget är om förhandlingarna avser mindre omstridda frågor eller om förhandlingsresultatet utformas som icke bindande regler (Bercusson 2009:29, se även Welz 2008:5). För det tredje har nationella fack haft svårt att komma överens om en gemensam riktning, och har varit tveksamma till att ge EFS mandat att förhandla å deras vägnar. En skiljelinje går mellan integrationistiska och mer EU-skeptiska medlemsorganisationer, vilket ges exempel på i avhandlingens delstudier. En del av problemen bottnar i att de nationella centralorganisationerna har mycket olika makt och inflytande på nationell nivå (Dølvik 1997:142). Till detta ska läggas svagt utvecklade arbetslivsrelationer i Öst- och Centraleuropa, vilket ytterligare bromsar förhandlingar mellan fack och arbetsgivare (Magnusson 2009; Bechtler och Brandl 2012).

Sammantaget är fackets utrymme att agera på EU-nivån alltså till del avhängigt kommissionens aktivitet, men hur de politiska förhållanden ser ut samt hur de europeiska arbetsgivarorganisationerna uppträder spelar också roll.³⁵ EFS är dessutom ekonomiskt beroende av resurser från främst Europeiska kommissionen, vilket villkorar om än inte determinerar hur organisationen agerar. EFS är på så vis inte enbart beroende av vilka taktiska och strategiska val som motparten gör, utan det

³⁵ Det ska dock framhållas att den Europeiska kommissionen inte är en enhetlig aktör, utan består av flera olika Generaldirektorat med sinsemellan olika ansvarsområden, makt- och handlingsutrymmen.

rör sig om en komplicerad interaktion med flera aktörer och nivåer inblandade (Huzzard et al 2004).

En förändrad europeisk maktbalans

De betydande skillnaderna i arbets- och levnadsvillkor mellan gamla och nya medlemsländer sätter press på arbetsmarknadssystemet på EU-nivå, men även på nationella arbetsmarknadsmodeller. Som Dølvik och Visser (2009:4) konstaterar präglas den europeiska integrationen av en spänning mellan å ena sidan ett nationellt ansvar för socialpolitiska frågor och å andra sidan en gemensam och överstatlig inre marknad där fri rörlighet råder. Författarna beskriver hur detta ”dubbla spår” på senare tid utmanats av EU-domstolen som i en serie uppmärksammade domar har gett företräde åt den inre marknadsintegrationen, delvis på bekostnad av medlemsstaternas autonomi och suveränitet i fråga om arbetsrätt och socialpolitik (jmf Leibfried 2010). Dølvik och Visser beskriver läget efter utvidgningen som att domstolen ”förlorat sin sociala kompass”.³⁶ Till följd av att socialpolitiken underordnas unionens ekonomiska samarbete, enligt den inbyggda snedvridningen åt marknaden i den europeiska maktfördelningen, ökar asymmetrin mellan EU:s sociala och ekonomiska integration. Det kan göra det svårare att förhindra social dumping och ojämlik behandling av löntagare i olika länder, men också att upprätthålla nationella välfärdsregimer (Scharpf 2002, 2010; Streeck 1998).

Enligt Scharpf (2010) är det här tendenser som innebär att EU i praktiken aldrig kommer att kunna utvecklas till någon social marknadsekonomi. Trots fördragets utfästelser om motsatsen har negativ integration (avreglering) företräde framför positiv integration, syftande till att skapa nya och gemensamma (minimi)regler på EU-nivå. Den europeiska socialpolitikens roll har i det avseendet snarare handlat om att underlätta fortsatt marknadsintegration, samt förhindra negativa bieffekter av den. Det är också politiskt enklare att åstadkomma negativ än positiv integration, delvis till följd av olika sätt att fatta beslut på inom olika politikområden (jmf Scharpf 2010 om ”the joint decision trap”).

I det politiska tomrum som uppstått på överstatlig nivå till följd av medlemsstaternas, EU-institutionernas och arbetsmarknadsparternas passivitet, har EU-domstolens position på det socialpolitiska området flyttats fram, samtidigt som de fackliga organisationerna har fått se sitt handlingsutrymme minska (Dølvik och Visser 2009). Ju mer passivt EU:s lagstiftande institutioner uppträder, desto viktigare blir EU-domstolen som socialpolitisk aktör (Bercusson 2007; Bruun 1999). Utvecklingen kan komma att innebära harmonisering (integration by law), men medför samtidigt att den europeiska socialpolitiken juridifieras, då domstolen inte en-

³⁶ Jörgen Hettne (2010:9f) påpekar dock att det ur demokratisk synvinkel hade varit anmärkningsvärt om utvidgningen av unionen till nya medlemsländer i Öst- och Centraleuropa *inte* också hade gjort avtryck på EU-domstolen som institution.

bart agerar som ”fördragets väktare” utan även som policyskapare. Leibfried (2010) talar här om ett samspel mellan marknadskrafter och domstolens utslag, vilket kommit att villkora den europeiska socialpolitiken. Det är mot den bakgrunden som man kan förstå de nordiska fackens tveksamhet inför en mer långtgående harmonisering, samt att ”erkännande och skydd av den nordiska kollektivavtalsmodellen” är den styrande principen i deras förhållningsätt visavi EU-arbetsrätten (Dølvik 2007:34).

EU-lagstiftningen på arbetsrättens område går i riktning mot en delvis tillnärmning av medlemsstaternas olika regelverk (Edström 2007; Rönnmar 2008a).³⁷ Det gör att arbetstagare och arbetsgivare inte bara påverkas av nationella regler och avtalsförhållanden, utan också av händelseutvecklingen på överstatlig nivå genom EU:s roll som policyskapare och lagstiftare i socialpolitiken (jmf artikel 151, avsnitt IV om socialpolitik i fördraget). Samtidigt har utvecklingen på arbetsrättens område bromsat in, vilket kan sättas i samband med utvidgningen av EU österut och behovet av att konsolidera det befintliga regelverket (Nyström 2011). De senaste årens erfarenheter med Laval-fallet åskådliggör emellertid att det inte nödvändigtvis är EU-arbetsrätten eller EU:s arbetsrättsliga kompetens som har störst inflytande över nationell arbetsrätt (Maier 2005).³⁸ De direkta effekterna på nationella arbetsmarknader i form av EU-direktiv inom det socialpolitiska området måste här särskiljas från indirekta effekter via beslut fattade på andra politikområden, exempelvis gällande den fria tjänsterörligheten (Nilsson 2008:104).

“Varieties of Trade Unionism”

I relation till arbetsgivarna uppvisar facken en större splittring i fråga om ideologiska förhållningsätt (Offe och Wiesenthal 1980). Deras klassintresse(n) är mer komplicerade och motstridiga än arbetsgivarnas och därmed också svårare att enas kring (Jacobsson 2001:176). På aggregerad nivå, inom EFS, blir detta särskilt märkbart. Fackets primära inriktning kan vara att tillvarata anställdas intressen på arbetsmarknaden, att höja arbetstagarnas samhälleliga status eller vara redskap i kampen

³⁷ Den europeiska sociala modellen är ett mångtydigt men centralt begrepp. Enligt Marginsson och Sisson (2004:1) inbegriper den fundamentala rättigheter på tre centrala politikområden: rätten till arbete, rätten till socialt skydd samt rätten till ”civilized standards in the workplace”. Till detta kan läggas ytterligare två besläktade drag: jämlik inkomstfördelning samt en bred representation av arbetstagar- och arbetsgivarintresse i organiserad form. Den senare punkten kan också förklara EFS:s starka och uttalade stöd för den europeiska sociala modellen. Jepsen och Pascual (2005) anlägger ett delvis annat perspektiv då de betonar begreppets diskursiva betydelse som politiskt maktmedel och ett sätt för främst kommissionen att legitimera den förda politiken.

³⁸ Centralt härvidlag och i relation till Laval är att Utstationeringsdirektivet från 1996 har sin rättsliga bas i EU:s regler om fri tjänsterörlighet. Vid tiden för direktivets antagande var det inte möjligt att fatta ett beslut på basis av EU:s socialpolitiska regelverk eftersom det hade krävt enhällighet. Istället antogs direktivet på basis av inre marknadsregler eftersom det då var möjligt att fatta majoritetsbeslut.

mellan arbete och kapital, enligt den teori om ”*Varieties of Trade Unionism*” som Richard Hyman (1997, 2001) lyfter fram (se även Hyman och Gumbrell McCormick 2013:50). Med reservation för att europeiska fackföreningar i realiteten pendlar mellan dessa olika positioner menar Hyman att organisationerna, beroende på ideologisk grundsyn och identitet, lägger olika tonvikt vid relationen mellan lön och arbete (kartellfunktion), vid relationerna till andra institutioner och intresseorganisationer (samhällelig integration) och vid kollektiva intressen och identiteter (politiskt inflytande, klasskamp).³⁹ På liknande sätt kan fackföreningarnas uppgift eller roll beskrivas på olika sätt, beroende på om de uppträder som kollektivavtalslutande part, som lobbyist eller syftandes till att implementera politiska beslut. I botten av detta resonemang ligger frågan om vilka grupper på arbetsmarknaden som fackföreningarna ska representera, och vems intressen organisationen i första hand ska företräda, och i så fall gentemot vem. Streeck (1998:439ff) framhåller exempelvis hur fack och arbetsgivare på europeisk nivå, trots i grunden motsatta positioner, förenas av ett gemensamt intresse av att bibehålla och stärka företagets och medlemsstaternas konkurrenskraft i Europa. Konkurrenskraft har enligt författaren kommit att bli ett ”hegemoniskt begrepp” i den europeiska sysselsättningspolitiken liksom i europeiska arbetsmarknadsrelationer, samtidigt som traditionella mål om jämnare inkomstfördelning har trängts tillbaka. Kerstin Jacobsson (2001:174) beskriver det uppkomna läget som att ”social trygghet omdefinierats som gemensamt intresse för konkurrenskraft”. I den ekonomiska krisens spår är det möjligt att identifiera ett större fokus på traditionella fackliga mål om jämlikhet och full sysselsättning hos EFS, även om det också talas om behovet av tillväxt och investeringar.

Vad gäller diskussionen om facklig ideologi och fackliga ideologiska förhållningssätt finns beröringspunkter med vad Keune (2012:20ff) definierar som en klyfta mellan ”euro-optimister” och ”euro-pessimister”. Denna klyfta går att relatera till skiljelinjen mellan överstatliga och mellanstatliga aktörer och intressen, och återfinns även i litteraturen om det sociala Europa och fackföreningsrörelsens roll däri (jmf Dølvik 1997:16f och Erne 2008). Där euro-pessimisterna pekar på den begränsade integrationen på det socialpolitiska området, exemplifierad i svaga sociala direktiv, nya och frivilliga styrformer med litet inflytande över marknadskrafterna samt ett minskat utrymme för medlemsstaterna att själva bestämma över sin arbetsmarknads- och välfärdspolitik (Scharpf 2002), framhåller Euro-optimisterna å sin sida tyngden i EUs socialpolitiska direktiv, rättighetsstadgan i Lissabonfördraget samt att nya och

³⁹ När Hyman (2001) talar om *idéer, identiteter* och *intressen* är det i vid mening ett lands ”ekonomiska kultur” som åsyftas. Hymans utgångspunkt är att olika aktörer på arbetsmarknaden kämpar om tolkningsföreträde för just sina idéer, ideologier och intressen, och att denna kamp sätter sin prägel på utformningen av ett lands arbetsmarknadsrelationer (Frege och Kelly 2013:22). En kritik som riktats mot Hymans begreppsapparat har att göra med svårigheterna att ringa in och mäta effekterna av abstrakta begrepp som ”idé” och ”kultur”, jämfört med IR-skolans mer ”robusta” variabler (avtalssystem, lagstiftning etc.).

”mjuka” styrformer (best practice, benchmarking etc.) är nödvändiga för att kunna anpassa välfärdsstaten till en föränderlig omvärld (Keune 2012).

Struktur-, aktör- och intressebaserade förklaringar till facklig samverkan

Fackföreningsrörelsens utbredning i Europa är tätt sammanvävd med den moderna arbetsmarknadens och välfärdsstatens framväxt, och det är inom ramen för nationalstaten som fackföreningsrörelsen varit som mest framgångsrik – inte minst i Sverige där den har kunnat agera både som ekonomisk kartell (jmf Saltsjöbadsandan) och politisk organisation genom starka band till socialdemokratin (Lundh 2010). Fackföreningarnas förankring i nationalstatliga institutionella arrangemang går också att relatera till avvägningen mellan inkluderande och exkluderande/protektionistiska strategier hos den fackliga rörelsen, en avvägning som framhävdes tydligt i samband med de politiska diskussionerna om, och sedermera inrättandet av, övergångsregler för medborgare från de nya medlemsstaterna vid tiden för EU-utvidningen 2004. Syftet med övergångsreglerna var att begränsa arbetskraftsmigration från länder med lägre arbetskraftskostnader, framförallt i fråga om löner. Torben Krings (2009) har i sina studier visat hur en del europeiska fackföreningar, företrädesvis tyska och österrikiska, understödde införandet av övergångsregler, medan andra fackföreningar istället förordade en skärpt kontroll av efterlevnaden av det befintliga regelverket för att undvika lönedumping.⁴⁰ Noterbart är att den absoluta majoriteten av EU:s medlemsländer valde att införa övergångsregler.

Med reservation för att det inte finns några vattentäta skott dem emellan, kan man teoretiskt tala om tre olika ingångar till studiet av facklig internationalism: strukturorienterade, aktörorienterade samt intressebaserade förklaringsmodeller (Bernaciak 2011:38f).

Inom ramen för den förstnämnda förklaringsmodellen ryms forskning som visat på hur fackföreningar i konkurrensutsatta branscher är mer benägna att samarbeta och har ett mer utvecklat samarbete än motsvarigheterna i skyddade sektorer, till exempel i vårdsektorn eller utbildningssektorn (Bieler 2005, 2008). Graden av internationalisering (europeisering) och konkurrensutsatthet förmodas på det sättet spela roll för samarbetets utfall. Ett grundantagande är att ju mer inflytande fackföreningar förfogar över nationellt och ju starkare deras institutionella position på den inhemska arbetsmarknaden är, desto mindre intresse kommer de att uppvisa för samarbete med fackföreningar i andra länder, eller för att organisera utländska arbetare (Bengtsson 2013). Stigbundenhet blir här ett användbart begrepp för att förstå trögheten i fackföreningsrörelsens europeisering.

⁴⁰ Vad gäller EU:s fria rörlighet och den eventuella risken för social dumping förefaller det samtidigt som om farhågorna utifrån facklig synvinkel är större vad gäller den fria rörligheten för tjänster än i fråga om den fria rörligheten för personer/arbetstagare.

Aktörorienterade teorier å sin sida lägger större vikt vid socialisation mellan fackliga företrädare från olika länder, och framhåller att detta är väsentligt för om samarbete kommer till stånd, men också om det blir lyckosamt (Bernaciak 2011). Tidigare studier ger vid handen att benägenheten hos fackliga representanter att samarbeta med fackliga representanter i andra länder i samband med företagsammanslagningar ökar om de känt till varandra före sammanslagningen. Detsamma har sagts gälla för framgångsrika europeiska företagsråd (Erne 2008:195; Gajewska 2008). En utgångspunkt är att diskussion, ömsesidigt lärande, uppbyggande av ömsesidigt förtroende etc., banar väg för fler förbindelser, vilka i sin tur öppnar upp för mer socialisation. Tamara Kay (2005) identifierar exempelvis ett progressivt ledarskap som en nyckelfaktor bakom lyckosamma transnationella fackliga relationer. Utöver det fackliga ledarskapet menar hon att sårbarheten för internationell konkurrens kan förklara varför ”labour transnationalism” utvecklas respektive uteblir (jmf Bielers resonemang ovan).⁴¹

Enligt Bernaciak (2011:38f) kan intressebaserade förklaringar överbrygga de två ovanstående perspektiven. Med utgångspunkt i John Logues (1980) tes om att kortsiktiga ekonomiska intressen styr fackföreningars (internationella) aktivitet argumenterar hon för att det är det nationella (materiella) medlemsintresset som driver facken att samarbeta internationellt.⁴² Att internationalism skulle vara en genuin del av den fackliga verksamheten ifrågasätts med andra ord, likaså föreställningen att fackföreningarnas europeisering med automatik kommer att följa på företagens (jmf idén om att nationella gränser är ovidkommande i arbetarklassens kamp för ekonomisk och politisk frigörelse). Ett grundantagande i den intressebaserade förklaringsmodellen kan sammanfattas som att minskad kontroll på det nationella planet fungerar som en katalysator för fackföreningar att engagera sig internationellt, samtidigt som ett villkor för att så ska ske är att detta gynnar medlemmarnas kortsiktiga ekonomiska intressen. Att resursstarka fackföreningar tenderar att förlita sig mer på nationellt orienterade strategier som ett sätt att möta den europeiska integrationen blir ur det perspektivet logiskt. Transnationell facklig samverkan blir här en fråga om förhållandevis snäva kostnadskalkyler och en föreställning om gemensamma

⁴¹ Orsakssambanden i Kays förklaringsmodell har ifrågasatts eftersom det inte enbart är fackföreningar i sektorer utsatta för internationell konkurrens som allierar sig med varandra i hennes empiriska material, det gjorde även fackföreningar som inte upplevde en ökad exponering för internationell konkurrens till följd av Nafta. Vidare formades fackliga allianser också i de fall progressiva fackliga ledarskap saknades eller var i minoritet. Upplevelsen av att befinna sig i ett kritiskt läge utgjorde i det sammanhanget ett starkare incitament för transnationell samverkan (Nolan Garcia 2012:813ff).

⁴² Logue (1980:10f): “Provided trade unions are democratic, autonomous organizations, they will pursue the short-term economic interests of their members...the greater the degree of trade union control over its national environment, the less likely it is to undertake international activity to achieve its members’ goals”.

ekonomiska intressen, snarare än nationella likheter och skillnader *per se* (Bernaciak 2011:39, jmf Erne 2008:196).

Bengt Larssons (2012) enkätstudie av attityder hos europeiska fackföreningar till samarbete indikerar i likhet med Bernaciaks (2011) ett relativt svagt stöd för den aktörsorienterade tesen. Enligt Larsson är det i första hand ekonomiska resurser, eller rättare sagt variationen i ekonomiska resurser, och institutionella olikheter som villkorar samarbete. ”Hårda” IR-faktorer (institutionella, kontextuella, organisatoriska resurser/prioriteringar) har i det avseendet större betydelse än ”mjuka” IR-faktorer såsom språk, kultur, tradition, religion och ideologi (det tål dock att diskuteras om alla dessa faktorer är att betrakta som mjuka). Enligt fackföreningarna själva spelar likheter och skillnader gällande de mjuka faktorerna en relativt liten roll för huruvida de ska utveckla samarbete.⁴³

Vidare identifierar Larsson sektoriella skillnader i fackföreningarnas upplevelser av de samarbetssvårigheter som föreligger. I tillverkningsindustrin lyfts bristen på organisatoriska resurser fram som ett stort hinder för transnationell samverkan medan tjänste- och akademikersektorn framhåller betydelsen av organisatoriskt intresse, d.v.s. huruvida samarbete är en lågt eller högt prioriterad fråga. Att det är just fackföreningarna inom industrin som framhåller industriella relationer som det främsta hindret för samarbete är möjligen, som Larsson (2012:167) påpekar, något av en paradox. Till följd av den skarpa internationella konkurrensen i industrisektorn kan man samtidigt anta att samarbete är något fackföreningsrepresentanterna reflekterar över och måste förhålla sig till. I mer skyddade sektorer där det inte föreligger en direkt konkurrens mellan fackföreningsmedlemmar i olika länder, ställs inte frågan om transnationell samverkan på sin spets på samma sätt (Bernaciak 2011:144).

Värt att notera är att EFS:s begränsade finansiella resurser och mandat att agera inte framhölls som något större hinder för transnationellt fackligt samarbete bland fackföreningarna i Larssons (2012) studie. Det kan i sin tur, som författaren påpekar, ha olika förklaringar. Om facken skulle tillstå att det var ett problem att EFS

⁴³ Andra studier inom ramen för det övergripande forskningsprojektet inom vilket avhandling är skriven pekar mot att olika europeiska arbetsmarknadsregimer delvis kan förklara varför fackföreningar i olika delar av Europa agerar som de gör när det kommer till fackligt samarbete. Nordiska fackföreningar samarbetar i något mindre omfattning än fackföreningar i kontinentala Europa eller södra Europa, och är dessutom mer passiva vad gäller transnationella gemensamma fackliga aktioner (Larsson, Bengtsson och Lovén Seldén 2012: 45f). Bland fackföreningar i de nordiska länderna finns också en större tilltro till och utnyttjande av nationella kanaler för inflytande, jämfört med flera andra europeiska länder. På sektorsnivå finns skillnader inom den nordiska regimen i den meningen att konkurrensutsatta fackföreningar i tillverkningsindustrin är mer engagerade i fackligt internationellt samarbete, följt av byggindustrin och mer skyddade sektorer samt tjänstemän och akademiker (Ibid:46). Liknande mönster går att finna i andra delar av Europa.

hade ett för snävt mandat, skulle det implicera att fackföreningarna borde överlåta mer mandat åt organisationen, något som inte nödvändigtvis stämmer överens med vad medlemmarna/medlemsorganisationerna på nationell nivå önskar (se även Larsson et al 2012).

För att summera kan konstateras att aktörsorienterade teorier i större utsträckning lyfter fram möjligheter till transnationellt fackligt samarbete än strukturorienterade teorier, vilka ibland har beskyllts för att vara deterministiska (Erne 2008).⁴⁴ Ytterligare en slutsats är att de förklaringsmodeller som diskuterats här just genom sin motsättning mot varandra gör analysen rikare, men att de var och en för sig kan te sig otillräckliga för att förklara samverkans uppkomst och utveckling. Det ena perspektivet riskerar att överbetona kontextens tvingande verkan och det andra att dra för stora växlar på individers och organisationers handlingsstrategier och möjligheter till mobilisering. Det är i det ljuset som Bernaciaks försök att formulera en kompromiss eller syntes mellan strukturella och aktörsbaserade förklaringsmodeller kan förstås.

Demokratiska eller teknokratiska fackliga strategier?

I sammanhanget är det också värt att säga något om Ernes (2008: 7, 21ff) typologi över olika strategier som fackföreningarna har utgå ifrån inom ramen för EU-samarbetet, för att tillvarata sina intressen. Till att börja med görs en åtskillnad mellan demokratiska och teknokratiska strategier, där de förra innebär att genom kollektiva krav och kraftansträngningar utöva påtryckningar på beslutsfattarna medan de senare rör förhandlingar på ledande nivå mellan fackföreningsrepresentanter och beslutsfattare.⁴⁵ Vidare gör Erne en distinktion mellan nationaliserings- och europeiseringsstrategier, beroende på om det i första hand är beslutsfattare på nationell eller europeisk nivå som uppvaktas. Sammantaget ger uppdelningen en repertoar om fyra möjliga strategiska alternativ, som till viss del överlappar distinktionen mellan medlemskapslogik och inflytandelogik ovan; euro-demokratisering, euro-teknokratisering, demokratisk re-nationalisering samt teknokratisk re-

⁴⁴ Erne (2013:435) har också framhållit att idéburna förklaringsmodeller lämnar ett större utrymme för nya fackliga transnationella konstellationer att utvecklas, till följd av att politiska och idéburna orienteringar är enklare att både överge och anamma än nationell/kulturell identifikation. Apropå europeiska kollektivavtalsförhandlingar konstaterar författaren att: "A more political reading of the recent history of European Collective bargaining would also allow a more positive conclusion regarding its future" (Ibid.).

⁴⁵ Fackföreningar som agerar gemensamt med andra fackföreningar på europeisk nivå och "gör politik" av den inre marknadsintegrationen sägs bidra till ökad euro-demokratisering, medan fackföreningar som åsidosätter gemensamma uppträdanden på europeisk nivå och prioriterar konkurrenskraften i den nationella ekonomin (på bekostnad av grannländernas ekonomier) sägs förordas en mer teknokratisk re-nationaliseringsstrategi (Erne 2008:25f, se även Erne 2012).

nationalisering. Författaren understryker dock att det inte är på förhand givet vilken av dessa fyra strategier som kommer att anammas utan valet villkoras av vilket målet är med strategin, vilka beslutsfattare som kommer att behöva kontaktas samt vilken typ av resurser som kan komma att behöva mobiliseras och på vilka nivåer. Dessa omständigheter påverkas i sin tur av de maktförhållanden som råder: "... the strategies that actors might adopt to influence the EU integration process are neither simply chosen nor simply structurally predetermined, but also a result of *social struggles*" (Erne 2008:22, min kursivering).

I praktiken kan därför en och samma fackförening förorda en viss strategi i en specifik fråga för att i ett annat läge välja en helt annan strategi, även om, som författaren själv påpekar, tendensen är att arbetsmarknadens "insiders" förordar tekniska strategier medan "outsiders" orienterar sig mot demokratiska (Erne 2008:24). Retoriskt kan man också föreställa sig att fackföreningarna stödjer ett visst mål för att i konkret handling agera på ett sådant sätt att samma mål motarbetas. I det sammanhanget är det värt att understryka att mina studier behandlar fackföreningarnas attityder i olika sakfrågor och till samarbete generellt, men inte i samma utsträckning berör hur fackföreningarna de facto agerar.

Varför samarbete sker och varför samarbete uteblir

Som torde ha framkommit vid det här laget är transnationellt fackligt samarbete ett komplext fenomen. Flera definitioner lyfter fram det ömsesidiga beroendet som ett nödvändigt om än inte tillräckligt villkor för att samarbete ska komma till stånd. Tamara Kay (2005:725) går längre då hon inkluderar engagemang (commitment) i begreppsbestämningen. Det är en definition som särskiljer sig från andra begreppsförklaringar som talar om transnationellt fackligt samarbete i termer av gemensamma (ekonomiska) intressen.⁴⁶ Med reservation för att samverkan är en sak och motiven bakom något annat, menar exempelvis Misgeld (1997:22) att facklig internationalism kan operationaliseras enligt följande: "facklig internationell aktivitet för att åstadkomma förändringar i internationella sammanhang, vilka ligger i den egna och utländska fackliga organisationers och deras medlemmars intressen". I Misgelds operationalisering finns ett antagande om ömsesidighet hos de samverkande organisationerna, men som Bruun och Malmberg (2005:12) påpekar kan bevekelsegrunden för samarbete lika gärna vara att "bevara sitt eget system intakt och ändra så lite som möjligt".⁴⁷ Incitamenten för samverkan – "att avvärja gemensamma EU-regler" – förefaller i det fallet ha litet att göra med intresset eller behovet hos eventuella samarbetspartners. Förhållningssättet är inte helt olik det sätt

⁴⁶ "Labour transnationalism... is a process of creating a transnational union culture based on cooperative complementary identities, defined as a shared recognition of mutual interest coupled with a commitment to joint action" (Kay 2005:725).

⁴⁷ Med reservation för att författarna diskuterar samarbete mellan medlemsstater.

varpå flera av mina respondenter resonerade, något jag återkommer till i avhandlingens redovisning av resultat och analys.

För att återgå till Kays (2005) teori ska samtidigt sägas att den inbegriper mer än enbart transnationell *facklig* aktivitet. Kays huvudargument är att transnationella *sociala rörelser* till skillnad från sina nationella motsvarigheter inte är beroende av nationalstater för sin uppkomst och utveckling. Istället spelar upprättandet av globala institutioner (i hennes studie exemplifierat av Nafta) en viktig roll i detta avseende. Skapandet av frihandelsavtalet Nafta i början av 1990-talet hade såväl politiskt-mobiliserande som institutionella effekter på fackföreningarna i Kanada, USA och México, vilket möjliggjorde transnationell facklig samverkan.⁴⁸ Mer specifikt menar Kay (2005:725) att upprättandet av Nafta bidrog till att transnationella aktörer och intressen konstituerades på den fackliga sidan. Samtidigt skapades nya institutioner inom ramen för Nafta varigenom transnationella rättigheter definierades och erkändes, något som också stärkte de transnationella fackliga relationerna. Det gjorde även upprättandet av institutioner varigenom det var möjligt att processa överträdelser av dessa rättigheter. Författaren talar härvidlag om en ny politisk möjlighetsstruktur på transnationell nivå, vilken bidrog till att utveckla fackligt samarbete i vissa sektorer.

I senare arbeten vidareutvecklar Kay (2011) sitt perspektiv till att handla om ”legal transnationalism”. Enligt författaren fångar begreppet det sätt på vilket internationella lagar och regelverk – liksom ifrågasättandet av dem – bidrar till att underlätta respektive begränsa bildandet av transnationella sociala rörelser (Kay 2011:423ff). Internationella rättsordningar kan fungera som en katalysator för transnationell facklig samverkan genom att stimulera transnationell identifikation och gemensamma intressen (konstituerande effekt) liksom ett kollektivt handlande (mobiliserande effekt).⁴⁹ Men att fackföreningar identifierar gemensamma intressen behöver i sin tur inte, som Kay påpekar, innebära att de mobiliserar för att slå vakt om dem.

Olika former av transnationell facklig samverkan

Teoretiskt är det möjligt att urskilja fem olika steg i den process av relations- och institutionsbygge som Kay (2005:725) menar är kärnan i samverkan: ”1) kontakt; 2) interaktion och integration av intressen; 3) ökad tillit och förtroende; 4) handling (gemensamma aktioner för att adressera behov och intressen) och; 5) identifikation (erkännande av gemensamma intressen).”

⁴⁸ Jmf Dølvik (1997) som talar i liknande termer om institutionaliseringen av den sociala dialogen i samband med övergången från EG till EU i början av 1990-talet i termer av en ny politisk möjlighetsstruktur för den europafackliga rörelsen.

⁴⁹ Med mobilisering avses här gemensamma protester och att fackföreningar kommer samman runt ett gemensamt mål, snarare än medlemsrekrytering och den typen av aktiviteter.

Kays teoretiska ansats bidrar till att begreppsliggöra vad samverkan innebär eller är ett fall av, samt vilka resurser som måste mobiliseras för att samverkan ska komma till stånd. På så sätt fungerar hennes teori som inspiration för vidare reflektion och problematisering. En central fråga rör samtidigt generaliserbarheten i de samarbetssteg eller stadier som författaren identifierar.⁵⁰ Äger de någon empirisk giltighet i en europeisk kontext där det fackliga och politiska landskapet ser mycket annorlunda ut? För det första kan ifrågasättas huruvida utvecklingen från ett stadium till ett annat (högre) överensstämmer med hur faktiskt transnationellt fackligt arbete fungerar. Vissa utmaningar har facket rimligen större chans att påverka och utveckla strategier kring än andra, i synnerhet som det inte är alla fackföreningar i Kays empiriska material som upplever en mobiliserande effekt. För det andra följer av betoningen på processperspektivet att fackets roll som politiskt-mobiliserande rörelse särskilt framhävs vilket delvis sker på bekostnad av fackets övriga roller (jmf Hyman 2001:37ff) och den kontext som facken verkar i.

Med utgångspunkt i tidigare forskning är det möjligt att urskilja åtminstone fyra former av transnationell samverkan, av vilken den sistnämnda och mest institutionaliserade motsvaras av EFS och de europeiska bransch- och industrifederationerna (Ahrne och Brunsson 2008; Furåker och Bengtsson 2013; Gajewska 2008; Glassner och Pochet 2011; Keune och Schmidt 2009; Larsson 2013; Müller et al 2010; Puligano 2009).

- 1) Utbyten av information i bilaterala och/eller multilaterala kommunikationsnätverk (*loose information exchange*)
- 2) Identifiering av gemensamma (kollektiva) intressen och etablering av relativt löst hållna koordineringsnätverk (*development of coordination networks*)
- 3) Gemensamma aktiviteter i samarbetsnätverk med handlingsmandat från fall till fall (*joint activities*)
- 4) Gemensamma transnationella beslutsfattande organisationer, s.k. metaorganisationer bestående av andra organisationer (*transnational decision-making*)

En utgångspunkt i min avhandling liksom i det övergripande forskningsprojektet inom vilket avhandlingen är skriven, är att transnationellt fackligt samarbete kan analyseras som ett *kontinuum*, i betydelsen gradvisa övergångar. Det innebär exempelvis att även en institutionaliserad metaorganisation kan omfattas av mer lösa och

⁵⁰ Till exempel menar Kay (2011:448) att förutsättningarna för ”legal transnationalism” är mer gynnsamma i Nordamerika än inom EU. Orsaken sägs vara att EU:s sociala dimension i praktiken är svag och att fackliga kärnfrågor (rätten att strejka, teckna kollektivavtal etc.) inte rymms inom ramen för den, utan avgörs på nationell nivå. Vad man kan invända mot Kays resonemang är att hon enbart uppehåller sig vid EU:s faktiska socialpolitiska kompetenser. Det är en ingång i problemet som delvis skymmer att EU-rättsliga beslut fattade *på andra områden* såsom den fria tjänsterörligheten också har effekter på den sociala dimensionen, liksom på fackföreningarnas handlingsutrymme (se vidare avhandlingens studie III). Påståendet att det existerar jämförelsevis få transnationella relationer bland europeiska fackföreningar går också att diskutera.

informella nätverk, kontakter och informationsutbyten. Annorlunda uttryckt finns inga vattentäta skott mellan de olika stegen eller sprången som redogörs för ovan. Samtidigt ska sägas att mitt huvudsakliga fokus har legat på förutsättningarna för samarbete på den mest aggregerade nivån. Det är också organisationer som är min huvudsakliga analysenhet.

Avslutande reflektion

Jag har i det ovanstående riktat uppmärksamheten mot regimtypologier baserade på länderskillnader och teorier om organisationer med andra organisationer som medlemmar, så kallade metaorganisationer, för att på så vis belysa några av det europafackliga samarbetets institutionella och organisatoriska förutsättningar. Därutöver har jag också beskrivit strukturen hos existerande och ovanifrån skapade europafackliga samverkansformer, och diskuterat möjliga förklaringar som lyfts fram i forskningen till varför utfallet av det europafackliga samarbetet förblir magert, om man ser till vilka effekter det har haft för europeiska arbetstagare i gemen. Olika fackliga handlingsstrategier och teoretiska perspektiv för att förstå dessa har även diskuterats och problematiserats med hjälp av nyckelbegrepp som maktresurser, intressen, identitet, institutionella förhållanden, konfliktlinjer och dilemman. Jag har redogjort för kritiken som riktats mot Industrial Relations-traditionen och regimkomparation som teoretiskt perspektiv (Bruun 2000:265ff) men samtidigt framhållit fördelarna med idealtypsanvändandet i en komparativ studie av det slag avhandlingen utgör.

Vad gäller forskningen om transnationellt fackligt samarbete i Europa finns en mängd fallstudier som ställer förhållandena inom enskilda länder, sektorer, fackföreningar etc. i blyxtbelysning. Det finns också en hel del forskning som intresserar sig för utfallet av den europeiska sociala dialogen och samarbetsföretag på lägre nivåer såsom europeiska företagsråd. Vad som har varit mindre vanligt i studier om fackligt samarbete i Europa är mer systematiska genomgångar som syftar till generaliserbara resultat. I det sammanhanget kan avhandlingsprojektet ge ett bidrag till forskningen om europeiseringen av industriella relationer och fackföreningar. Under nedanstående rubrik redovisas de material och metoder som tillämpats i avhandlingen och vad som karakteriserar dem, liksom hur jag gått tillväga för att besvara mina frågeställningar.

Material, metoder, urval

Det empiriska underlaget i den här avhandlingen utgörs av en e-postenkät besvarad av 250 fackföreningar runt om i Europa, 14 intervjuer med totalt 17 fackliga företrädare i Belgien, Tyskland, Spanien, Lettland och Sverige samt dokument från EFS men även, om än i mindre omfattning, från de europeiska arbetsgivarorganisationerna och EU:s olika institutioner. Till detta ska läggas direkta observationer av europafackliga möten i Bryssel och Paris. Datainsamlingsarbetet har därmed inbegripit såväl kvalitativa som kvantitativa data. I en av delstudierna kombineras kvalitativ och kvantitativ empiri medan övriga tre studier är renodlat kvalitativa eller kvantitativa till sin karaktär. Alla metoder har sina begränsningar. Avsikten med att kombinera olika metoder och datatyper har varit att, i den mån det är möjligt, försöka övervinna dessa begränsningar.

Vad gäller studier av fackföreningar och det europeiska samarbetet har Erne (2008:5, 2013:434) riktat kritik mot en forskningsdesign som alltför ensidigt fokuserar vad som sker på europeisk nivå eftersom en sådan ingång i forskningen, enligt författaren, skymmer att utvecklingen i mångt och mycket återspeglar de förutsättningar som aktörer har att förhålla sig till på nationell nivå. I liknande banor resonerar Dølvik (2007) då han slår fast att nationella och europeiska fackliga policys i praktiken är två sidor av samma mynt. Genom att kombinera olika material och analysmetoder/nivåer har min förhoppning varit att belysa den europeiska och den nationella fackliga nivån i relation till varandra.

Enkäten

Inom ramen för det övergripande forskningsprojektet utarbetade forskargruppen bestående av professor Bengt Furåker, professor Bengt Larsson, docent Mattias Bengtsson och mig en webbenkät kring förutsättningar och hinder för fackligt samarbete i Europa. I detta arbete var även forskare vid Europafackets forskningsinstitut (ETUI) i Bryssel oss behjälpliga, liksom professor Richard Hyman vid London School of Economics. Gemensamt formulerade och omformulerade vi frågorna i enkäten för att på så sätt stärka deras validitet. Enkäten bestod av sexton övergripande frågor, vilka i sin tur hade flera underfrågor, med på förhand bestämda svarsalternativ, samt en avslutande öppen fråga där respondenterna gavs utrymme att under friare former reflektera kring vilka ämnen, på vilka nivåer och på vilka sätt som europeiska fackföreningar, enligt deras respektive organisationer, borde samarbeta. Enkäten var uppdelad i ett antal övergripande teman: generellt fackligt samarbete, lönekoordinering samt arbetstidskoordinering. Frågorna var designade på olika sätt, en del hade formen av påståenden som respondenterna ombads ta ställning till medan andra var mer direkta, exempelvis huruvida respondenternas relationer till arbetsgivarsidan upplevdes som samarbetsinriktade eller konfliktfyllda. Enkäten innehöll frågor om såväl existerande som efterfrågade samarbetsformer.

Under år 2010-11 skickades enkäten ut till alla (vid den tiden 84, numera 85) medlemsorganisationer i EFS, alla 12 (numera 10) europeiska industrifederationer (ETUF:s) samt fackföreningar på förbunds nivå precis under centralnivån i fjorton europeiska länder.⁵¹ Ursprungligen var tanken att skicka enkäten till fackföreningar med tiotusen medlemmar eller fler men det visade sig snart att i vissa länder var det omöjligt att få fram tillförlitliga medlemssiffror. För att uppnå en så hög svarsfrekvens som möjligt användes sex olika språk (svenska, engelska, tyska, franska, spanska, polska) men trots det varierade svarsfrekvensen kraftigt. För att illustrera uppnådde vi en svarsfrekvens om 100 procent i Sverige, 88 procent i Österrike, 71 procent i Norge, 61 procent i Danmark och i Storbritannien, 59 procent i Tyskland, 54 procent i Spanien, 50 procent på Island, 42 procent i Finland, 39 procent i Belgien, 35 procent i Schweiz och 33 procent i Irland. I botten hamnade Frankrike (18 procent) och Polen (15 procent), två länder med ett mycket fragmenterat fackligt landskap, kännetecknat av konkurrens och rivalitet mellan olika organisationer. I Frankrike finns även en ideologisk komplexitet att ta hänsyn till, vilken bottenar i fackföreningarnas olika politiska och religiösa hemvister (Goetschy och Jobert 2011:171f).

För att åstadkomma en så hög validitet som möjligt skickade vi enkäten till personer i ledande ställning och/eller personer med expertkunskaper. Över hälften av enkäterna besvarades av generalsekreteraren, ordföranden eller vice ordförande för fackföreningen i fråga, och nära en fjärdedel av den internationelle sekreteraren eller motsvarande. Ett fåtal besvarades av representanter med ansvar för kollektivavtalsförhandlingar.⁵² Den totala svarsfrekvensen är 49 procent men utelämnas Polen och Frankrike landar svarsfrekvensen på 76 procent. I mina delstudier ingår dessa båda länder i datamaterialet, däremot har svaren från de europeiska industrifederationerna utelämnats. Det sammanhänger främst med att jag inte har tittat på den europeiska sektorsnivån specifikt utan i första hand riktat uppmärksamheten mot ländernivån och olika länderregimer. Materialinsamlingen avslutades i februari 2011. Vid den tidpunkten hade 250 svar erhållits.⁵³ Enkätdata sammanställdes i en

⁵¹ Avgränsningen till fackförbund på förbunds nivå sammanhänger med att centralnivån täcks in av att enkäten också skickades till samtliga EFS medlemsorganisationer. Tack vare att enkäten skickades både till EFS medlemsorganisationer och till fackliga organisationer på förbunds nivå i fjorton utvalda länder är inte heller den nordvästliga biasen i materialet lika påtaglig som man kan få intryck av om man enbart tar länderurvalet i beaktande.

⁵² I de fall ordförande eller vice ordförande inte hade möjlighet att besvara enkäten skickades den till internationelle sekreteraren eller motsvarande. Hade inte heller den personen möjlighet att svara sändes enkäten vidare till representant med ansvar för kollektivavtalsförhandlingar.

⁵³ I en del fall fick vi förlita oss på papperskopior av vår webbenkät, skickade med vanlig post eftersom det inte fanns kontaktuppgifter att tillgå på internet. Detta var framförallt aktuellt i Spanien.

datamatrix (SPSS) och analyserades med hjälp av regressionsanalyser (studie IV) och korstabeller (studie II och IV).

Enkäten består av flera olika teman och delfrågor av vilka alla inte ryms i avhandlingen. De frågor i enkäten som stått i fokus för mina studier rör respondenternas inställning till en europeisk lagstiftning om minimilön, en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid samt huruvida utstationerad arbetskraft ska ha likvärdiga löner som den inhemska arbetskraften. Därtill har jag fokuserat två frågor i enkäten som handlar om EU:s arbetstidsdirektiv.

Viktigt att poängtera är att det är den fackliga organisationen som är analysenhet i såväl enkäten som intervjuerna.⁵⁴ Det är också anledningen till att vi i forskningsprojektet valt att fokusera på centralt placerade representanter för varje organisation. De uppgifter som samlats in rör generella indikatorer på organisationsnivån såsom storlek, sektor, land etc. Undantaget är en fråga i enkäten som handlade om vilken position respondenten hade i organisationen.

Intervjuerna

Under hösten 2011 och våren 2012 genomfördes även 14 intervjuer med 16 fackliga företrädare i Belgien (3), Spanien (3), Sverige (5) och Tyskland (5). Därtill intervjuades en person från det lettiska facket LBAS via e-post (vid intervjutillfällena med svenska Saco, tyska IG Bau och belgiska CGSLB var två intervjupersoner närvarande).⁵⁵ Sju av intervjuerna utfördes av mig, två av professor Bengt Furåker och fem genomförde vi gemensamt. Att vi vid vissa tillfällen delade upp oss hade huvudsakligen praktiska orsaker; eftersom våra intervjuer innebar resor, i majoriteten av fallen till andra länder, fanns bland annat en kostnadsaspekt att ta hänsyn till.

⁵⁴ Därmed inte sagt att enskilda individer eller ”personkemi” saknar betydelse för en facklig organisation.

⁵⁵I Belgien kom respondenterna från de två centralorganisationerna FGTB (*Fédération Générale du Travail de Belgique*) och CGSLB (*Centrale de Generale des Syndicats Liberaux de Belgique*). I Tyskland intervjuade vi, vid olika tillfällen, två företrädare från DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*), två representanter från IG-BAU (*IG Bauen-Agrar-Umwelt*) och en representant från Ver.di (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*). I Spanien kom våra respondenter från CCOO (*Comisiones Obreras*), UGT (*Unión General de Trabajadores*) samt USO (*Union Sindical Obrera*). Precis som i Spanien hade vi i Sverige möjlighet att intervju företrädare från samtliga tre centralorganisationer – LO (*Landsorganisationen*), TCO (*Tjänstemännens centralorganisation*) och Saco (*Sveriges akademikers centralorganisation*) – men även Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Byggnads. Därtill genomfördes en intervju över e-post med en företrädare för den nationella centralorganisationen i Lettland, LBAS (*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*). Såväl Byggnads i Sverige som LBAS i Lettland har en direkt koppling till Lavalfallet och är därigenom intressanta intervjuobjekt. IG Bau är också ett intressant fall då organisationen verkar i en konkurrensutsatt bransch. Tyskland har dessutom med det så kallade Ruffertfallet fått sin egen ”Vaxholmskonflikt”.

Syftet med att intervjua fackliga företrädare hemmahörande i olika länder- och regimkluster var att skapa variation, men också att pröva teorin om IR-regimer på det empiriska materialet i sökandet efter förklaringar till facklig samverkan eller frånvaron av facklig samverkan inom de två sakområdena löne- och arbetstidsreglering. Det ska också sägas att valet av såväl länder som fackliga organisationer var strategiskt då det medför intressanta jämförelser. Svenska fackföreningar uppvisar det starkaste motståndet mot lagstadgade minimilöner medan fackföreningarna i Belgien, Tyskland och Spanien till övervägande del är positiva. I Tyskland har DGB också gjort en helomvändning vad gäller minimilöner, från en skeptisk hållning till att lobba intensivt för införandet av en lagstadgad nationell minimilön. Valet av motpoler väger delvis upp eventuell bias.

De frågor som berördes under intervjuerna handlade, i stora drag, om hur respondenterna såg på det sociala Europa och möjligheterna till fackligt samarbete i allmänhet, hur de betraktade Laval-fallet samt hur de förhöll sig till minimilöner, nationella såväl som europeiska.⁵⁶ Intervjuguiden utformades med enkäten i åtanke men tog också hänsyn till tidigare forskning kring de teman vi ville fördjupa oss ytterligare i. Avsikten med intervjuerna med företrädare för fackliga organisationer i olika länder var att få tillgång till mer fullödiga svar kring sådant som avhandlats översiktligt i enkätform, både från organisationer som befunnit sig i stormens öga vad gäller exempelvis Laval-fallet men också från organisationer som befunnit sig längre ifrån händelsernas centrum. Genom intervjuerna gavs möjlighet att fördjupa sig i *varför* intervjupersonerna resonerade som de gjorde, vilka motiv de hade för sina respektive förhållningssätt, vilka farhågor och framtidsutsikter de såg på kort och lång sikt. Personliga förhållanden eller uppfattningar hos respondenterna var inte något vi som intervjuare frågade om, utan fokus låg på den organisation som respondenten i fråga företrädde.

Alla intervjupersoner var som tidigare nämnts centralt placerade och väl insatta i de ämnen som avhandlades under intervjun. Det innebar tämligen goda möjligheter för oss att skaffa insiktsfullt och belysande material i relation till våra frågeställningar. Givet det handplockade och strategiska urvalet kan man också anta att risken var mindre att intervjupersonen svarade på frågeställningar hen egentligen inte visste något om, för att inte uppfattas som okunnig (Trost 1993). I samtliga intervjuer använde vi oss av en guide med semi-strukturerade frågor, vilken fungerade som en checklista över de temaområden vi ville ta upp (Kvale 1997). Samtidigt var

⁵⁶ *Allmänt om fackligt samarbete*: hur ser samarbetet ut, har det förändrats över tid, recept på lyckat samarbete, hinder, svårigheter, betydelsen av internationella organisationer, möjligheter till påverkan i dessa. *Laval-fallet*: vad var fallet ett fall av, ev. påverkan på samarbetet, på relationerna med andra fackförbund i andra länder, påverkan från domen, effekter på arbetsmarknaden i stort. *Europeiska minimilöner*: skiljelinjer inom EFS, argument för/ mot, alternativ till minimilön.

målet att etablera en så öppen kontakt som möjligt med respondenterna och vilka frågor som skulle ställas var inte helt givet i förväg. Det vardagliga samtalets form var vad som eftersträvades (Ryen 2004). Alla personliga intervjuer spelades in, transkriberades och organiserades därefter tematiskt. Initialt gjordes en närläsning av intervjuutskriften och stycken som kunde ha bäring i sociologiskt intressanta teman identifierades (Strauss och Corbin 1998). Relativt öppna frågor ställdes kring vad som sades, hur det sades, av vem och när. Svaren på dessa frågor låg sedan till grund för skapandet av olika kategorier eller argumentationslinjer som sedermera sattes samman till mer övergripande teman, betecknande för materialet som helhet. Ett exempel på en sådan underkategori eller argumentationslinje i artikel II är idén om att lagstiftning på löneområdet måste undvikas av *principiella skäl*, eftersom det är detsamma som att överge idén om vad en facklig organisation är och förmår att samtidigt kämpa för lagstadgade löner. Den typen av argument sorterar under temat ”nackdelar med europeiska minimilöner” och fördes fram av de svenska respondenterna i materialet.

De fackliga företrädarna från Sverige intervjuades i oktober 2011 medan övriga intervjuades i mars och april 2012. Den första kontakten med intervjupersonerna ägde rum via mejl eller telefon och därefter bokades ett intervjutillfälle. Intervjupersonerna utlovades anonymitet i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, och samtycke efterfrågades i början av varje inspelning av intervju till ljudfil. Vi betonade att det var *organisationens inställning* som vi var intresserade av, inte personliga förhållanden eller enskilda uppfattningar. Intervjuerna ägde i regel rum på respondenternas respektive arbetsplatser. Undantagen var, utöver den lettiska intervjun över e-post, dels en intervju med en spansk respondent som skedde på ett hotell i Bryssel, dels en intervju med två tyska företrädare som genomfördes telefonledes efter det att en vild strejk på Tegels flygplats satt stopp för ett personligt möte och problem med tekniken hindrat ett planerat samtal via videolänk. Att valet föll på att främst göra intervjuer med företrädare för nationella centralorganisationer bottnar i att de framstod som de mest ändamålsenliga att tala med, givet vår önskan att sätta in det europafackliga samarbetet i ett bredare sammanhang.

Att vi förutom nationella centralorganisationer valde att samtala med företrädare för sektorsnivån – utöver svenska och tyska byggnadsarbetareförbunden även Ver.di som organiserar inom tjänstesektorn i Tyskland – beror på att dessa organisationer representerar medlemmar i branscher där utstationering är vanligt, samtidigt som det har blivit svårare att teckna och upprätthålla kollektivavtal. Svenska Byggnads var dessutom direkt involverad i Lavalkonflikten, precis som den lettiska centralorganisationen LBAS, vilken också ingår i vår undersökning.

Som framgår föreligger en nordvästlig bias i materialet, vilket delvis påverkar vilka slutsatser som går att dra på basis av intervjuerna. Att vi inte hade möjlighet att tala med den östeuropeiska respondenten personligen, utan att kontakten skedde via mejl, är givetvis en svaghet. Även om det via e-post var möjligt att ställa uppföl-

jande frågor, vilket jag också gjorde, kan man ifrågasätta hur pass fyllig eller uttömmande en sådan intervju kan bli. Känslan av ett formellt svar från den lettiska respondenten förstärks av att svaret var skriftligt men har också att göra med att det står i kontrast till övriga intervjuer där intervjupersonerna var (förvånansvärt) öppna om de problem och möjligheter som de såg för sina egna organisationer och för den europafackliga rörelsen som helhet. Å andra sidan kan man argumentera för att vi i den lettiska intervjun verkligen fick organisationens synsätt och inte den svarande individens.

Det går inte att komma ifrån att engelska, vilket var det språk som användes i alla intervjuer undantaget de svenska, varken är våra intervjupersoners eller vårt modersmål, vilket kan medföra begränsningar i det faktiska samtalet, till exempel att det inte går att uttrycka sig så nyanserat som man kanske hade önskat. Kritik skulle också kunna riktas mot en alltför homogen urvalsgrupp med tanke på respondenternas positioner i sina respektive organisationer. Å andra sidan är intervjupersonerna verksamma under mycket olika institutionella och organisatoriska villkor.

När man ställs inför uppgiften att koda någon annans intervjumaterial, vilket det varit fråga om i de fall forskargruppen har delat på sig, uppstår vissa problem som bottenar i att man själv inte har varit närvarande i intervjusituationen där tonfall och stämningar kan säga mer än orden i sig. En uppenbar risk är att man läser in för mycket alternativt för litet i material som man inte själv transkriberat från tal till text. För att undvika att så skedde stämde vi kontinuerligt av att vi tolkat utsagorna på ett rimligt sätt. I det arbetet hade vi också tillgång till det inspelade materialet. För att göra texten mer läsbar och lättfattlig har vi vid några tillfällen korrigerat intervjupersonernas ord, men utan att för den skull påverka innebörden i vad de sagt. I studie II och III har dessutom citaten ur de svenska intervjuerna översatts till engelska.

Det ska också sägas att vi har genomfört ett slags informantintervjuer med företrädare för EFS:s sekretariat i Bryssel samt med företrädare för de svenska fackens gemensamma kontor i samma stad. Intervjuerna ägde rum på plats under januari månad 2010. Intervjupersonerna var Ronald Janssen (ansvarig tjänsteman för Europafackets kollektivavtalsförhandlingskommitté), Catelene Passchier (dåvarande konfederal sekreterare i EFS med särskilt ansvar för socialpolitiska frågor, inbegripet EU:s arbetstidsdirektiv) samt Tommy Svensson och Ludvig Larsson (dåvarande chef respektive tjänsteman vid LO:s, TCO:s och Sacos gemensamma Brysselkontor). Intervjuerna, som mer hade karaktären av informella samtal (till exempel avstod vi från att spela in intervjuerna på ljudfil), kretsade kring de problem och möjligheter som intervjupersonerna såg för det fackliga samarbetet inom sina respektive ansvarsområden.

Observationerna

Under 2008-2010 deltog jag som observatör vid fyra möten med EFS:s styrelse samt tre möten med den Nordiska Fackliga Samorganisationens (NFS) Europautskott i Bryssel och Paris. Observationerna dokumenterades i form av fältanteckningar. NFS har sin bas i Stockholm men i regel sammanträder utskottet i Bryssel kvällen innan Europafackets styrelsemöte för att gå igenom dagordningen och, om nödvändigt, samordna de nordiska synpunkterna. Har någon organisation en avvikande åsikt i en viss fråga kan också detta meddelas på mötet. I regel pågår mötet i ca två timmar och möteslokal är vanligen ett konferensrum på ett hotell. NFS är en samarbetsorganisation, grundad 1972, för fackliga centralorganisationer i Norden, inklusive Island, Grönland och Färöarna. I dess Europautskott sitter internationella sekreterare eller motsvarande för de sammanlagt sexton medlemsorganisationerna (grönländska och färöiska företrädare deltar i regel inte på utskottets möten). Företrädare för de nationella fackföreningarnas Brysselkontor kan också vara med vid dessa möten.

När det kommer till observation som metod gör Bengt G. Rundblad (1965:280ff) en distinktion mellan totalt deltagande, partiellt deltagande och observation utan deltagande (även om författaren betonar att det inte är alldeles lätt att dra en tydlig linje mellan de båda sistnämnda). Om man ska tillämpa dessa kategorier på min egen undersökning är det kategorin observation utan deltagande som det närmast har varit fråga om. Både på mötena med NFS:s Europautskott och på EFS:s styrelsemöten har jag deltagit som forskare men samtidigt varit inbjuden och registrerad som medlem av Saco-delegationen, tack vare tidigare kontakter inom organisationen. I NFS:s Europautskott har jag, vid flera tillfällen, haft möjlighet att presentera mig och mitt forskningsprojekt för de cirka tjugo ledamöterna, och de har också gett sitt samtycke till att jag har suttit med vid bordet. Europafackets styrelsemöte är en betydligt större och mer formaliserad apparat med långt över hundra delegater närvarande utöver presidiet. Styrelsemötena sträcker sig över två dagar. Här har det inte funnits utrymme för någon personlig presentation eller ett allmänt samtyckesgivande.⁵⁷

Sammantaget kan mitt datainsamlingsarbete vid dessa möten sägas befinna sig i gränslandet mellan det som Rundblad (1965:288) benämner *observation utan deltagande* och det som Andersson (2007) kallar *observation av beteenden*, ”under cover”.

⁵⁷ Som tidigare nämnts var jag medföljande i Saco-delegationen på dessa möten. Under den period som jag genomförde mina observationer var LO:s före detta ordförande Wanja Lundby-Wedin ordförande i EFS. Eftersom hon hade kännedom om mitt ärende på dessa möten kan argumenteras för att det åtminstone fanns ett ”informellt” samtycke från EFS-ledningen gällande min närvaro. Ur etisk synvinkel väcker samtidigt observation som metod viktiga frågor kring det faktum att alla observerade inte getts möjlighet till samtycke. Här vill jag understryka att det inte är enskilda personer som har varit observationernas huvudsakliga fokus, utan organisationer och europafacklig samverkan såsom den gestaltar sig ”i praktiken”.

Möjligen har det faktum att jag i sammanträdessalen ibland haft möjlighet att nyttja platser reserverade för organisationer som inte har varit där inneburit en slagsida åt det sistnämnda. Vid ett tillfälle satt jag på platsen tillhörande en av de isländska organisationerna, vilket väckte en del förvirring bland några av delegaterna som kom fram och hälsade. Naturligtvis förklarade jag då mitt egentliga ärende. Observationerna har inneburit ett slags ”punktmarkering”; jag har besökt fältet ett begränsat antal gånger och vid dessa tillfällen arbetat målinriktat och strukturerat. Jag har fört anteckningar över mina observationer vid samtliga tillfällen och också haft möjlighet att diskutera det europafackliga samarbetet i mer informell ton med delegater på plats. Inte sällan har mötena åtföljts av middagar eller olika typer av mottagningar (glöggparty, bok lansering, båtutture på Seine etc.). I sådana sociala aktiviteter har jag också haft förmånen att delta, vilket tillfört ytterligare en dimension till mina observationer.⁵⁸ Nuvarande eller före detta europeiska politiker har ofta varit inbjudna att hålla anföranden angående den förda politiken, och svara på frågor från församlingen. Vid de möten jag har observerat har EU-kommissionens ordförande Barroso, sysselsättningskommissionär Andor samt tidigare kommissionsordföranden Delors hållit olika föredrag.

Min medverkan på de fackliga mötena har inneburit en unik möjlighet att bevittna det europafackliga samarbetet, såsom det gestaltar sig i praktiken (vilka är det som yttrar sig? om vad talar delegaterna och hur länge? hur stor del av tiden upptar en viss punkt på agendan? vilka frågor är problematiska respektive enkla att fatta beslut om etc.?) och gett inblickar som varit svåra att fånga exempelvis genom intervjuer. Observationerna gav möjlighet att placera både intervjupersonernas och mina egna erfarenheter i en bredare kontext, vilket också underlättade tolkningen av annan empiri i analyskedet. På så sätt har observationerna fungerat som riktpunkter när jag formulerat mina slutsatser. Även om de inte alltid har varit ”synliga” i avhandlingens empiriska analys eller fungerat som ett självständigt empiriskt material, har de skapat möjligheter att stämma av olika datatyper mot varandra och därmed korsvalidera data. För att ta ett exempel ger observationerna stöd för det som framkommer om man läser olika dokument från Europafacket angående minimilönefrågan och Lavalproblematiken (jmf studie II och III), nämligen att fackföre-

⁵⁸ Sammanlagt har jag haft möjlighet att observera sju fackliga möten inom ramen för avhandlingsarbetet. Dessa möten ägde rum vid följande tillfällen: Den 2-4 december 2008 (Bryssel), den 23-25 juni 2008 (Bryssel), samt den 1-2 juni 2010 (Bryssel, vid detta tillfälle deltog jag inte i Europautskottets förmöte). Mötena med NFS Europautskott ägde annars rum på olika hotell i staden medan Exekutivkommittén sammanträdde antingen i EFS:s eget högkvarter eller i den Europeiska och ekonomiska sociala kommitténs (EESK) mer moderna lokaler. Utöver ovanstående ordinarie möten deltog jag även vid Europafackets första så kallade Mid-term Conference, den 26-28 maj 2009 i Paris, med tillhörande förmöte med NFS:s Europautskott. Den ursprungliga tanken med konferensen var att fokusera på interna organisatoriska frågor, men med tanke på den globala finanskrisens utbrott vid ungefär samma tid kom den att överskugga mötet helt och hållet. På flera sätt var det en motsägelsefullt att sitta under kristallkronorna i en av de överdådiga spegelsalarna i Paris rådhus där konferensen ägde rum, och lyssna till de olika delegaternas beskrivningar av krisen och förslag till åtgärder.

ningarna i Öst- och Centraleuropa har ett mer begränsat inflytande. I jämförelse med fackföreningar i det ”gamla” EU kommer företrädarna från dessa fackliga organisationer också med färre inspel på mötena och tycks inte heller delta i samma utsträckning.

Hembygdens dag är ett annat begrepp som jag knappast stött på om det inte vore för observationerna. Detta uttryck använde de svenska delegaterna i EFS för att beskriva gången på styrelsemötena, när talare efter talare berättar om hur bekymmersam situationen är i deras respektive land – mer eller mindre oberoende av vilken punkt på dagordningen som för tillfället behandlas. Förutom att detta vittnar om en viss ineffektivitet i den konkreta mötessituationen fångar begreppet en stor del av EFS:s problematik; ett begränsat intresse för *transnationella* lösningar och en orientering mot nationell nivå bland medlemsorganisationerna. Under mina observationer tyckte jag mig också kunna se hur nationella särdrag förstärktes genom delegaternas olika inspel, vilket ligger i linje med Vifells (2006) studie av svensk statsförvaltning i EU-perspektiv. Vad beträffar de svenska delegaterna var det påtagligt att de medvetet höll sina anföranden korta, delvis som en markering mot i deras tycke mer ”långrandiga” kollegor i andra delar av Europa.

Dokumentet

Som ett led i det övergripande forskningsprojektet gjorde forskargruppen flera besök i Bryssel, bland annat till ETUI:s dokumentationscenter där det mesta som rör Europafackets historia återfinns, inbegripet dokumentation av kongresser, resolutioner, pressmeddelanden och kampanjer, men även icke publika möteshandlingar såsom protokoll från sammanträden med EFS:s exekutivkommitté. Genom informatorerna vid centret fick vi access till lösenordskyddat material från styrelsen och styrkommittén från år 2005 och framåt. Detta material har, utifrån en källkritisk synpunkt, varit särskilt värdefullt då det gjort det möjligt att upptäcka bakomliggande motiv hos olika medlemsorganisationer vid olika tidpunkter, bland annat gällande diskussionen om en europeisk minimilön. Det ska också sägas att Europafackets hemsida, www.etuc.org, är förhållandevis informativ i detta avseende. I synnerhet studie I bygger på material därifrån, liksom på dokument som jag fått mig tilldelade i samband med observationer av europafackliga möten. Den typen av dokumentation, i kombination med direkt observation av beslutsprocesser, har sammantaget bidragit till att forma en bild av vad som sker ”bakom kulisserna” i det fortlöpande europafackliga arbetet.

De dokument som jag har utgått ifrån är officiella policy- och positionspapper, resolutioner, informationsblad och pressmeddelanden från EFS gällande revideringen av EU:s arbetstidsdirektiv, men även protokoll och dagordningar från exekutivkommitténs möten (studie I). Till detta skall läggas dokument som fångar den interna debatten om minimilöner på nationell och europeisk nivå, exempelvis huruvida EFS bör driva en gemensam linje i dessa frågor genom att kräva en viss miniminivå för löner i hela Europa. De dokument som jag tittat närmare på här,

och som redogörs för i studie II, kommer bland annat från Europafackets extrainsatta "Vinterskola" i februari 2012 vilken, på förekommen anledning, vigdes helt åt minimilönefrågan och framtiden för det sociala Europa. Upplägget med en särskild Vinterskola var för EFS:s ledning ett sätt att hantera (senarelägga) diskussionen om minimilöner, vilken annars riskerat att överskugga kongressen året dessförinnan i Aten.

Vid studiet av dokument måste beaktas att olika dokumenttyper väger olika tungt när det kommer till att definiera ett problem, dess orsaker och eventuella lösningar; likaså spelar det givetvis roll vem avsändaren är. Dokument liksom intervjuer (och för den delen enkäter) kan sägas förmedla en tillrättalagd bild av verkligheten. Ett mötesprotokoll avslöjar ofta mycket litet av vad som faktiskt skett på mötet i form av eventuella konflikter eller upprörda diskussioner. Också mot den bakgrunden fyller observationerna en viktig kompletterade roll, i synnerhet när det kommer till hur man ska värdera argument och motiv hos de aktörer som står i fokus för avhandlingen.

Sammanfattning av avhandlingens fyra delstudier

I följande avsnitt sammanfattar jag de fyra studier som utgör avhandlingens resultat (ett bokkapitel och tre vetenskapliga artiklar), efter den ordning de är skrivna i. Samtliga fyra delstudier förenas av ett komparativt anslag. I de fall olika metoder och material har kopplats samman i en mer mångmetodologisk ansats har det grundläggande syftet varit att skapa ett bredare underlag för slutledning (Bryman 2006, Mason 2002). Även i de studier där en renodlad kvalitativ eller kvantitativ strategi använts har de olika empiriska materialen influerat, och inspirerat, varandra. Nedan redovisas en tablå som är avsedd att ge en mer överskådlig bild av de olika delstudierna.

Tablå 1 över avhandlingens fyra delstudier

	<i>Fokus</i>	<i>Huvudsakligt material</i>	<i>Problematik/ konfliktlinjer</i>	<i>Nyckelbegrepp</i>
<i>Studie I</i>	Revideringen av EU:s arbetstidsdirektiv och förutsättningar parts-samarbete	Dokument, observationer	Arbetsrätt vs. ekonomisk reglering Positiv vs. negativ integration	Social dialog, Förhandlingar i skuggan av lagen, opt-out, grundläggande rättigheter, makt
<i>Studie II</i>	Förutsättningar för fackligt samarbete om minimilön	Enkät, individuella intervjuer, dokument	Lagstiftning vs. kollektivavtal	Organisationsgrad, IR-regim, Sociala Europa, Facklig ideologi, Autonomi vs. auktoritet
<i>Studie III</i>	”Laval-fallet” och fackligt samarbete	Individuella intervjuer, dokument	Lagstiftning vs. kollektivavtal	Legal transnationalism, koordinerade avtalsförhandlingar, fackliga rättigheter, facklig ideologi, Autonomi vs. auktoritet
<i>Studie IV</i>	Förutsättningar för fackligt samarbete om arbetstid	Enkät	Individuella avtal vs. kollektivavtal EU-nivå vs. nationell nivå	Institutioner, intresse IR-regim, Hårda och mjuka frågor Konvergens

Studie I

Lovén, K. (2009) ”A Swiss Cheese which has gone sour”: Aspekter på EU:s arbetstidsdirektiv utifrån ett europafackligt perspektiv” i R. Lindahl och P. Cramér (red.) *Forskning om Europafrågor nr. 22*. Göteborgs universitet. CERGU: 23-77

EU:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG utgör en ram för arbetstidens längd och förläggning som medlemsstaterna är tvungna att anpassa sina nationella arbetstider till. När direktivet antogs lyftes det fram som en hörnsten i den europeiska sociala modellen men symboliserar idag snarare *begränsningarna* i EU:s sociala dimension och svårigheterna att nå bindande socialpolitiska lösningar i en union med närmare trettio medlemsstater. Bakgrunden är de hitintills tröstlösa försöken att revidera arbetstidsdirektivet och anpassa dess bestämmelser till dagens arbetsliv. Under den senaste tioårsperioden har såväl arbetsmarknadens parter som Europaparlamentet och Rådet förhandlat om olika texter utan resultat. Mot den bakgrunden reser studie I frågor om arbetstidens utveckling i ett europeiskt perspektiv men också om den europeiska integrationen och fackföreningsrörelsens roll däri.

Syfte

Syftet med kapitlet är att beskriva och diskutera Europafackets inställning till arbetstidsdirektivet och, mer allmänt, till hur arbetsmarknaden regleras eller borde regleras, den europeiska sociala dialogen och spelreglerna inom EU. Till skillnad från resterande delstudier, som i huvudsak behandlar relationer och förhållningssätt inom den europafackliga rörelsen, analyseras den sociala dialogen mellan Europafacket och de europeiska arbetsgivarorganisationerna Business Europe och Ceep, samt de maktförhållanden som präglar partssamarbetet på EU-nivå. Parternas olika förhållningssätt analyseras i relation till varandra.

Material och metod

Till grund för studien ligger relevanta dokument från EFS och de europeiska arbetsgivarorganisationerna under perioden 2003-2009. Till detta kommer inspel från EU:s institutioner. Dokumenten är av olika slag och väger olika tungt när det kommer till att rama in och begreppslicgöra problemområdet. Det rör sig om lagstiftning, lagstiftningsförslag, policypaper, resolutioner, mötesprotokoll, pressmeddelanden etc. För att kunna dra mina slutsatser har jag dessutom tagit stöd av observationer av europafackliga och nordiska möten.

Resultat

Fack och arbetsgivare är överens om att EU:s regelverk behöver ses över men åsikterna går isär när det kommer till regelverkets innehåll och utformning. Det återspeglar i sin tur att EU-arbetsrätten kan tolkas på åtminstone tre olika sätt, beroende på vilket perspektiv man anlägger (Nyström 2002:17): som ett hinder för EU:s fyra friheter, som ett instrument för att stärka och försvara grundläggande rättigheter och som en grundval i EU:s arbete med att bygga upp en gemensam socialpolitik och öka den sociala sammanhållningen.

De frågor där fack och arbetsgivare står som längst ifrån varandra handlar om jourtid (ska all jourtid betraktas som arbetstid?), individuella undantag, så kallad opt-out (ska möjligheten till opt-out bevaras, eventuellt utsträckas eller fasas ut helt?), beräkningsperioden för den genomsnittliga veckoarbetstiden (ska det bli tillåtet med längre referensperioder?) samt frågan om balans mellan arbete och familj (ska den typen av frågor rymmas inom ramen för arbetstidsdirektivet?)

När det gäller behandlingen av *jourtid* är EFS av den åsikten att all tid som arbetstagen befinner sig på arbetsplatsen ska betraktas som arbetstid, oavsett om det gäller aktiv eller inaktiv del av jourtjänstgöring. De europeiska arbetsgivarorganisationerna Business Europe och Ceep vill å sin sida enbart räkna den aktiva delen av jourtid som arbetstid. Angående *opt-out* går åsikterna också isär. EFS vill att undantaget fasas ut så snart som möjligt medan Business Europe och Ceep vill att det permanentas. EFS är därtill motståndare till en lagstadgad förlängning av *beräkningsperioden* för veckoarbetstiden medan Business Europe och Ceep välkomnar en sådan lösning. Slutligen har vi möjligheten att förena *arbete och familjeliv*. De båda arbetsgivarorganisationerna anser inte att frågan har någon plats i revideringen av arbetstidsdirektivet, samtidigt som EFS betraktar den som relevant.

Där facken accepterar individuella avsteg inom ramen för kollektivavtalen, driver arbetsgivarorganisationerna linjen att det måste vara möjligt med undantag från den högsta tillåtna veckoarbetstiden, genom överenskommelser mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare. Från fackligt håll finns en oro över att medlemsstater som väljer att inte tillämpa direktivets skyddsregler skapar sig konkurrensfördelar gentemot andra och därmed bidrar till social dumping i form av sämre anställningsvillkor. Kritiken mot undantagsklausulen handlar också om att den bryter mot arbetstidsdirektivets arbetsmiljömål och rättsliga grund, samt mot expertkunskapen om långa arbetstiders negativa effekt på hälsa, säkerhet och balans mellan arbete och familj. Framförallt menar EFS att opt-out går på tvärs med EU:s egna principer i olika fördrag och stadgor om att begränsa arbetstiden och förbättra, samt bibehålla förbättringarna, av levnads- och arbetsvillkor.

Den politiska diskussionen om direktivet har inte handlat lika mycket om grundläggande rättigheter som om vilka ekonomiska värden som står på spel. Det tydliggör i sin tur att det inte är EFS som har tolkningsföreträde i frågan. De uteblivna förhandlingarna mellan Europafacket och de europeiska arbetsgivarna kan tolkas som

att arbetsgivarsidan förfogar över större maktresurser än fackföreningarna, och har större möjligheter att styra debatten dit de vill. EFS:s defensiva hållning, vilken har varit inriktad på att *hålla undan* för försämringar i skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, kan också förstås som ett uttryck för det.

Slutsats

Olika utgångspunkter och därmed olika sätt att se på arbetsrättens begränsningar och möjligheter är en bakomliggande orsak till parternas olika åsikter, men de frågor som vällat konflikt mellan fack och arbetsgivare har också gett upphov till konflikt mellan EU:s institutioner och medlemsstaterna. Å ena sidan har vi föreställningen om att gemensamma skyddsregler på EU-nivå fyller en funktion som motvårn gentemot ett globaliserat kapital. Å andra sidan har vi föreställningen om att nationella problem av princip kräver nationella lösningar som EU varken har kompetens eller befogenhet att leverera (i enlighet med principen om subsidiaritet). Som särskilt angelägen framstår frågan om individuella undantag från direktivets föreskrifter om begränsningar av veckoarbetstiden. De negativa konsekvenser, som direktivet kan få för arbetstagare som på grund av undantagsklausuler inte omfattas av det, reser intressanta frågor om vilka direktivet i första hand värnar. I synnerhet som den rättsliga grunden för direktivet är skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

I studien argumenterar jag för att direktivets position, i skärningslinjen mellan det sociala och det ekonomiska, gör utsagorna om det till en del av en större diskussion om effektiviseringen av den inre marknaden kontra förverkligandet av det sociala Europa. Här lyfter jag också frågan om de hittills misslyckade försöken att revidera direktivet är ett tecken på att så kallad hård lagstiftning har nått vägs ände. Vidare betonas det problematiska i att få till stånd en gemensam arbetstidsreglering när EU:s medlemsländer samtidigt framhåller att nationella särdrag bör medge undantag.

Studie II

Furåker, B. och K. Lovén Seldén (2013) ”Trade union cooperation on statutory minimum wages? A study of European trade Union Positions”. *Transfer* 19 (4): 507-520

Även om merparten av EU:s medlemsländer har någon form av lagstadgad minimilön går åsikterna starkt isär bland Europas fackföreningar om det önskvärda med den typen av lönerreglering. Störst tveksamhet uppvisar de nordiska fackföreningarna medan fackliga organisationer i andra delar av Europa uttrycker starkt stöd för minimilöner reglerade i lag, och inte heller är främmande för en europeisk reglering av minimilön. Den här artikeln tar sin utgångspunkt i dessa skillnader och undersöker närmare hur man kan förstå dem, samt vad de i sin tur säger om förutsättningarna för fackligt samarbete om europeiska lägstralöner.

Diskussionerna om en europeisk lönepolitik har fått nytt bränsle i och med krisen i Europa, men kommer sig också av att risken för lönedumpning har ökat med EU:s utvidgning österut och en större rörlighet av arbetskraft. Till detta kommer en ökning av atypiska anställningskontrakt, vilket i kombination med sjunkande facklig organisationsgrad och oförmåga hos många fackföreningar att upprätthålla lönenivåerna, pekar mot de mest sårbara på arbetsmarknaden och deras behov av trygghet (Vaughan-Whitehead 2010:3–16). Inom Europafacket är det också i termer av fattigdomsbekämpning och en önskan om en mer jämn inkomstfördelning som en europeisk policy om minimilöner har diskuterats. Huruvida minimilöner är ett effektivt instrument för att åstadkomma en mer sammanpressad lönestruktur är emellertid en omtvistad fråga bland EFS:s medlemsorganisationer såväl som i forskningen. Tidigare studier visar till exempel att ”working poor” inte är ett lika vanligt fenomen i de nordiska länderna där kollektivavtalsbaserade lägstralöner är standard, som i andra regioner i Europa med statlig reglerade minimilöner (Eldring och Alsos 2012). Det har också framhållits att en europeisk lägstralönepolitik skulle kunna utvecklas till ett för fackföreningsrörelsen ”konkret projekt för det sociala Europa” (Schulten och Watt 2008).

Syfte

Syftet med studie är att undersöka europeiska fackföreningars attityder till lagstadgade minimilöner på nationell respektive europeisk nivå, hur dessa attityder kan förstås och förklaras samt vad de säger om förutsättningarna för fackligt samarbete om minimilöner.

Material och metod

Studie II kombinerar data från en e-postenkät (N=250) med intervjudata (N=14) insamlat under perioden 2010-2012. Mottagare av e-postenkäten var samtliga medlemsorganisationer i Europafacket samt de vid den tiden tolv europeiska industrifederationerna. Därutöver skickades enkäten till utvalda fackföreningar på förbunds-nivå i fjorton europeiska länder.⁵⁹ Som komplement till övriga datatyper användes interna dokument i sakfrågan från EFS. Detta för att illustrera hur inställningen till lagstadgade minimilöner har pendlat fram och tillbaka bland medlemsorganisationerna, för att slutligen landa i en kompromiss.

De enkätfrågor som stod i fokus rörde två övergripande teman. För det första olika sätt att förhindra lönedumpning genom a) utökat fackligt samarbete och b) introducerandet av en lagstadgad minimilön. För det andra framtida sätt att reglera löner, både nationellt och på det europeiska planet. Svaren redogjordes för i form av korstabeller. I intervjuerna ställdes frågor om argument för och emot lagstadgade minimilöner, inställningen till nationella kontra europeiska minimilöner samt utsikterna för fackligt samarbete om minimilöner. Intervjupersonerna kom från Belgien (3 respondenter), Spanien (3), Sverige (5), Tyskland (5) och Lettland (1). En bakomliggande tanke med urvalet i såväl den kvantitativa som den kvalitativa delen av studien var att åstadkomma variation mellan olika europeiska arbetsmarknadsregimer och fackliga erfarenheter av lönerreglering.

Resultat

Enkätresultaten visar att nästintill samtliga europeiska fackföreningar i vår undersökning menar att ökat fackligt samarbete över nationsgränserna behövs för att förhindra lönedumpning. Enbart ett mindre antal organisationer, främst i Norden, uttryckte viss skepticism. När det kommer till de frågor i enkäten som behandlar minimilön framträder betydligt mer distinkta länderskillnader. Återigen är det, framförallt, de nordiska länderna som avviker genom en mer negativ attityd än övriga fackföreningar i materialet. Detta gäller oavsett om frågan handlar om minimilönelagstiftning på europeisk nivå eller nationell nivå, eller huruvida vi frågar efter aktuella eller framtida förhållanden och scenarier. De övervägande positiva attityderna i länder som Belgien, Frankrike, Tyskland, Polen och Spanien står i kontrast till de nordiska. I materialet framträder dock de svenska fackföreningarna som mer skeptiska än sina motsvarigheter i Danmark, Norge och Finland.

I intervjuerna utmärkte sig två delvis besläktade argument *för* lagstadgade minimilöner: som ett sätt att bekämpa fattigdom och som ett sätt att förhindra lönedumpning. Några intervjupersoner lyfte också fram att minimilöner kan vara ett instru-

⁵⁹ Sverige, Norge, Danmark, Island, Finland, Tyskland, Österrike, Schweiz, Spanien, Frankrike, Polen, Storbritannien, Belgien, Irland.

ment för att locka nya medlemmar och bidra till att fackföreningar uppfattas som mer relevanta och synliga. Motsatt åsikt lyftes också fram, det vill säga att det kan bli svårare för fackföreningar att rekrytera nya medlemmar med statligt reglerade minimilöner, eftersom lagstadgade löner undergräver facketts roll i lönebildningen. Denna åsikt var det främst svenska fackföreningar som framhöll. Noterbart är att flera av de intervjupersoner som sade sig vara positiva till en lagreglering såg detta som det ”näst bästa” alternativet, och något att tillgripa först när alla andra möjligheter till förhandling med arbetsgivarsidan var uttömda. I de tyska intervjuerna var detta ett återkommande tema vilket vi menar avspeglar det trängda läget för många tyska fackföreningar. Det fanns också en oro, framförallt hos de två spanska respondenter, att minimilönenivån skulle etableras som en norm, omöjlig att över-skrida genom förhandling. Även hos de svenska respondenter förekom argumentet om en förväntad lönepress neråt.

Slutsats

Sannolikt skulle det inte vara ett problem för fackföreningarna att komma överens om lagstadgade minimilöner om frågan enbart gällde fattigdomsbekämpning. I artikeln argumenterar vi dock för att lagstadgad minimilön är ett avsteg från grunderna i den nordiska kollektivavtalsmodellen, och att de negativa attityderna förmedlade i de svenska intervjuerna och i de nordiska enkätsvaren kan förstås i ljuset av det. Det rör sig om ett principiellt motstånd (ett europeiskt lönegolv skulle sannolikt hamna så lågt att få arbetstagare i Norden skulle behöva beträda det) men också om en kritik mot att lagstadgad nationell minimilön riskerar att urholka fackens för-handlingsmakt och göra det svårare för dem att rekrytera nya medlemmar, eftersom löntagarna då har en form av ”lönegaranti” att falla tillbaka på.

Slutsatsen är att facklig styrka – i betydelsen förhandlingsmakt och medlemstorlek – är en nyckelfaktor för att förstå attityderna till lagstadgade minimilöner och varför de skiljer sig åt. Denna tolkning baserar sig på de nordiska fackföreningarnas negativa attityder till statliga ingrepp i den nordiska avtalsmodellen, samt på den tilltro de svenska intervjupersonerna gav uttryck för vad gäller deras egen förmåga att slå vakt om medlemmarnas intressen. Medlemstapp och minskad förhandlingskapacitet, delvis beroende på arbetsgivarnas ovilja att ingå avtal samt en kraftig expansion av tjänstesektorn där arbetsstyrkan generellt sett är svårare att organisera, måste också beaktas. Detta bland annat för att förstå hur det kommer sig att tyska fackföreningar numera stödjer införandet av statligt reglerade minimilöner.

Belgien är undantaget som bekräftar regeln i studien. Trots en jämförelsevis stark ställning på arbetsmarknaden uttrycker de belgiska respondenter stöd för såväl nationella som europeiska minimilöner. En möjlig förklaring är att stödet för europeiska minimilöner återspeglar en positiv inställning till den europeiska integrationen i stort. Utifrån idén om ett socialt Europa talade de belgiska intervjupersonerna om att bistå europeiska löntagare i underläge som en närmast ”moralisk” plikt.

Den ideologiska kontexten framstod i det avseendet som en central faktor, vid sidan av de institutionella sammanhang som fackföreningarna verkar i. Även i de spanska intervjuerna förekom den typen av resonemang. De tyska och svenska intervjuerna lade större tonvikt vid det konkreta medlemsintresset, detsamma gällde den lettiska organisationen.

Sammantaget fann vi att EFS:s medlemsorganisationer står mycket långt ifrån varandra när det kommer till hur lägstralöner i Europa bör regleras. Mot den bakgrunden kan man ifrågasätta idén att europeiska minimilöner kan fungera som ett konkret projekt för europeiska fackföreningar att samlas kring, i strävan efter ett socialt Europa. Att fackföreningarna står långt ifrån varandra syns även i de interna EFS-dokument som analyserats. I dem har mer radikala formuleringar successivt vattnats ur, för att till sist landa i en kompromiss som säger att olika lösningar är tillämpbara i olika situationer. Sammanjämknings- och strävan efter konsensus är också kännetecknande för en metaorganisation av det slag EFS utgör.

Studie III

Lovén Seldén, K. (2014) "Laval and Trade Union Cooperation: Views on the Mobilizing Potential of the Case". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 30 (1): 87-104

Studie III knyter an till samma problemområde som avhandlas i studie II men utifrån en annan infallsvinkel. Artikelns utgångspunkt i hur frågan om minimilöner och lönedumping är relaterad till EU-utvidgningen, utstationeringsdirektivet och det så kallade Laval-fallet (Vaxholmskonflikten).

EU-domstolens dom i Laval-målet från december 2007 är väl genomlyst från politiskt och juridiskt håll. Samtidigt är mindre känt om hur domen har påverkat relationerna mellan europeiska fackföreningar när det gäller de frågor som den ursprungliga konflikten bottenar i; löne- och arbetsvillkor för utstationerad arbetskraft. Domen är förenad med stora utmaningar för många fackföreningar, då den gör det möjligt för företag att betala lägre löner för anställda tillfälligt utstationerade till annat EU-land än vad som gäller i värdlandet. Särskilt påtagligt blir detta i länder där parterna ansvarar för regleringen av löner och där det saknas lagstadgade minimilöner. I de fallen kan maktbalansen mellan fack och arbetsgivare rubbas.

Studie III tar avstamp i det här förhållandet och undersöker närmare hur ett antal fackföreningar i Europa uppfattar Laval-domen och utmaningen att å ena sidan tillgodose EU-domstolens begränsningar av konflikträtten, och å andra sidan förhindra snedvriden konkurrens.

Syfte

Att undersöka om, och i så fall hur, Laval-fallet har påverkat fackliga relationer i Europa samt om fackföreningarna själva bedömer att Laval-fallet har bidragit till att stimulera eller bromsa transnationellt fackligt samarbete. En utgångspunkt är Tamara Kays (2011) teori om "legal transnationalism". Enligt denna teori kan internationella lagar och regelverk ha en både konstituerande och mobiliserande effekt, och därmed fungera som ett incitament för kollektivt handlande.

Material och metod

Studie III är en kvalitativ studie som bygger på samma intervju-material som i studie II, det vill säga 14 semistrukturerade intervjuer med totalt 17 fackliga företrädare i Sverige, Lettland, Tyskland, Belgien och Spanien, vilka analyserats tematiskt. Intervjupersonerna företräder centralorganisationer i sina respektive länder men sektorsnivån finns också representerad genom Svenska Byggnadsarbetareförbundet samt IG Bau och Ver.di i Tyskland. Byggsektorn är en bransch där utstationering är vanligt förekommande. Svenska Byggnads var dessutom direkt inblandat i Laval-

konflikten som part, i likhet med den lettiska centralorganisationen LBAS som också finns representerad i det empiriska materialet.

Resultat

Intervjuerna visade att respondenterna i gemen uppfattade Laval som ett slags ögonöppnare. Men när det kommer till vilka åtgärder som borde vidtas för att skydda utstationerade arbetstagares villkor, liksom villkoren för den inhemska arbetskraften, gick åsikterna isär. En del intervjupersoner hyste tvivel beträffande hur fackföreningar i andra länder agerade, samtidigt som de betonade värdet av tillit och förtroende mellan de fackliga organisationerna i olika länder. Klyftan mellan höglöneländer och låglöneländer var i det avseendet både utmanad och bekräftad i intervjupersonernas berättelser.

I studien argumenterar jag för att det är möjligt att placera in Laval-fallet i en diskussion om risken för lönedumping och olika sätt att förhindra snedvriden konkurrens, en diskussion som går långt tillbaka i EFS. Medan en del respondenter (belgiska och tyska fack på centralnivån) ansåg att samarbete gällande kollektivavtalsförhandlingar var en önskvärd och möjlig väg att slå in på efter Laval för att förhindra lönedumping menade andra (spanska fack på centralnivån, tyska fack på sektorsnivån) att koordinerade förhandlingar visserligen var önskvärda men knappast möjliga att framtvunga i praktiken. En tredje grupp respondenter, samtliga svenska, ansåg att transnationellt förhandlingssamarbete varken var önskvärt eller möjligt att driva igenom. Lettiska LBAS lät förstå att organisationen inte hade antagit någon konkret position i frågan, men av intervjun i övrigt var det tydligt att organisationen efterlyste ett större engagemang från andra europeiska fackföreningar för situationen i Lettland. Det kan i sin tur tolkas som att LBAS prioriterar nationella intressen.

Slutsats

För att förklara variationen i svarsmönstret ovan utgick jag bland annat från teorier som säger att fackföreningar med en svag position på den inhemska arbetsmarknaden är mer benägna att se sig om efter nya vägar att hålla uppe lönenivåerna än fackföreningar med en starkare förankring på den nationella arbetsmarknaden (se Bieler 2008, 2011). Mot den bakgrunden blir det förståeligt varför den svenska synen, återigen, sticker ut.⁶⁰ Att de tyska fackföreningarna inte är mer skeptiska till lönekoordinering på europeisk nivå kan enligt samma princip tolkas som ett uttryck för att många tyska fackföreningar upplever stora svårigheter att teckna och upp-

⁶⁰ Efter det att studie III genomfördes har dock Svenska Transportarbetareförbundet uppgett att de är beredda att undersöka möjligheten att införa allmängiltigförklaring av kollektivavtal i branschen. Detta i ett svenskt perspektiv, faktiskt rätt så anmärkningsvärda, förslag är ett led i förbundets arbete mot dumpning av löner och andra arbetsvillkor i branschen.

rätthålla kollektivavtal för sina medlemmar nationellt. Precis som i studie II utmärker sig de belgiska fackföreningarna genom att efterlysa mer av fackligt (löne)samarbete på EU-nivå, trots en inflytelserik roll på den inhemska arbetsmarknaden. Utöver de ideologiska förklaringsfaktorer som förfäktas i studie II, kan detta bero på att de belgiska respondenterna såg reella risker i efterdyningarna av Laval. Till exempel att arbetsgivarna skulle kunna åberopa proportionalitet i belgiska domstolar, vilket kan förskjuta maktbalansen mellan parterna.

För att summera ansåg intervjupersonerna att Laval-fallet bekräftade behovet av gränsöverskridande fackligt samarbete. Det indikerar att de utmaningar som följde på domen kan ha potentialen att föra samman europeiska fackföreningar kring gemensamma krav. Samtidigt gick åsikterna isär när diskussionen kom att handla om på vilka nivåer, kring vilka frågor, med vilka medel samt i vilken omfattning samarbete bör ske.

Med utgångspunkt i Kays teori om internationella lagars konstituerande och mobiliserande effekt diskuterar jag om Laval utgör ett så kallat "mixed case", med både möjliggörande och begränsande dimensioner. Intervjuerna pekar på att fallet visserligen innebär ett tillfälle att diskutera vilka vägar som fackföreningar i olika länder vill gå framöver, men att diskussionerna inte nödvändigtvis fört dem närmare varandra. Där Laval-fallet för vissa respondenter fungerade som argumentationsstöd när de lade fram sina skäl för mer av samarbete och koordinering i EFS:s regi (jmf Hettne 2010: 15), menade andra att Laval gjort det än viktigare att slå vakt om nationella arbetsmarknadsmodeller och partsautonomin. Värt att understryka är att den turbulens som kringgärdat Laval-fallet inte har fått de svenska facken att överge sitt hårdnackade motstånd mot lagstadgade minimilöner eller en tätare facklig lönesamordning på europeisk nivå. Detta trots den motgång som EU-domstolens utslag innebär för svenska fackföreningars möjligheter att vidta stridsåtgärder för att teckna kollektivavtal med utländska företag.

Studie IV

Lovén Seldén, K. (kommande) "Om arbetstidsreglering på EU-nivå och europeiska fackföreningar". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*

Studie IV är ett försök att utveckla diskussionen som fördes i studie I om revideringen av EU:s arbetstidsdirektiv, genom att rikta blicken mot förutsättningarna för samarbete om arbetstid *inom* den europafackliga rörelsen. Finns det tillräckligt av gemensamma utgångspunkter, målsättningar och ideologisk grundsyn för att det ska gå att enas om en gemensam linje? I relation till arbetsgivarsidan finns ingen anledning för EFS att blotta eventuella sprickor. Går förhandlingarna i stöpet är en rimligare strategi att skylla på arbetsgivarnas motstånd mot att förhandla. Men även om EFS utåt uppträder enat finns skäl att anta att inställningen till olika typer av arbetstidsliga regleringar likafullt varierar inom organisationen.

Syfte

Syftet med denna artikel är att studera fackliga förhållningssätt till en europeisk arbetstidsreglering, samt ifall dessa förhållningssätt påverkas av vilken industriell regim fackföreningarna tillhör. Ett delsyfte med artikeln är att problematisera fackföreningarnas förhållningssätt till en europeisk arbetstidsreglering genom att ställa det i relation till vad de anser om en europeisk lönereglering. Är samstämmigheten större när det handlar om arbetstid kan man tänka sig att förhållandena för fackligt samarbete också är mer gynnsamma på det området.

Material och metod

Empiriskt är artikeln baserad på samma kvantitativa datamaterial som i studie II om minimilön, det vill säga en e-postenkät skickad till alla Europafackets medlemsorganisationer, alla europeiska industrifederationer samt utvalda fackliga organisationer på förbunds nivå i fjorton europeiska länder. Industrifederationerna ingår inte i analysen, i övrigt har det empiriska materialet kategoriserats i enlighet med de fem länderkluster av industriella regimer som Visser m.fl. (2009) identifierat. Data har analyserats i korstabeller och med hjälp av regressioner, för att kunna stämma av att resultaten beträffande industriell regim håller under kontroll av sektor och medlemsstorlek (den kontinentaleuropeiska regimen = referenskategori).

Artikeln behandlar den övergripande frågan huruvida fackföreningarna finner det önskvärt med en arbetstidsreglering på EU-nivå som reglerar maximalt tillåten veckoarbetstid. Dessutom fick respondenterna ta ställning till om det borde vara ett fritt val att arbeta utöver de maximalt 48 timmar i veckan som arbetstidsdirektivet föreskriver, samt om direktivet borde göras mer flexibelt till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen.

Resultat

Studien åskådliggör att det bland europeiska fackföreningar finns ett förhållandevis starkt stöd för en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid, i synnerhet i södra Europa och Kontinentaleuropa, liksom i den Öst- och Centraleuropeiska regimen. I den av tradition EU-skeptiska anglosaxiska regimen, där det finns ett dokumenterat missbruk av arbetstidsdirektivets regler och en kultur av långa arbetstider, uttrycker fackföreningarna också sitt stöd för en arbetstidsreglering på EU-nivå. I Norden är stödet signifikant lägre men det kan konstateras att en majoritet av de nordiska representanterna som svarat på enkäten ändå är positiva. För att få en uppfattning om vad detta resultat betyder kan det kontrasteras mot den nordiska inställningen till en europeisk lagstiftning om minimilön, vilken är mycket mer skeptisk (jmf studie II).

Att svaren skiljer sig åt kan tolkas som att det inte är EU-lagstiftningen i sig som är problemet, utan avgörande tycks vara vilken typ av fråga som är föremål för lagstiftningsåtgärder. Med utgångspunkt i Logues (1980) teori, är det förenat med lägre kostnader för nordiska fackföreningar att stödja en europeisk arbetstidsreglering, eftersom det inte utmanar grunden i den nordiska partsmodellen på samma sätt som en minimilönelagstiftning gör. Vidare kan det sätt på vilket inställningen varierar i löne- och arbetstidsfrågan tolkas som ett uttryck för att lön tenderar att begreppsliggöras som en "hård" fråga i en europeisk kontext. Arbetstid brukar å sin sida klassificeras som en "mjuk" och därmed mindre laddad fråga. Centralt är givetvis också att EU har lagstiftningskompetens på arbetstidsområdet, men saknar befogenhet att reglera löneförhållanden. Minimilöner kan således inte fastställas på EU-nivå idag.

Vad gäller möjligheten till individuella undantag från den högst tillåtna veckoarbetstiden (opt-out) uttrycker fackföreningarna i den öst- och centraleuropeiska regimen och i den nordiska regimen störst stöd för den typen av undantag. Dock kan man tänka sig att bevekelsegrunderna skiljer sig åt mellan de olika regimerna. I den öst- och centraleuropeiska regimen förefaller ekonomiskt grundade motiv väga tyngst. Det är ett antagande som stöds av att fackföreningar i den öst- och centraleuropeiska regimen också är de som uppvisar störst stöd för ett mer flexibelt direktiv till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen. I övriga regimer är motståndet mot den typen av flexibilitet betydande. Återigen med utgångspunkt i Logues (1980) resonemang om vad det är som driver facklig internationalism, är en hypotes att fackföreningarna i EU:s nyare medlemsländer tolkar flexibla arbetstider som en *konkurrens fördel* på den inre marknaden, och därmed något som främjar medlemmarnas kortsiktiga ekonomiska intressen.

Slutsats

Sammantaget är stödet för en europeisk arbetstidslagstiftning relativt stort i samtliga IR-regimer i studien, men signifikant lägre i den nordiska regimen än i referenskategorin Kontinentaleuropa. Åsikterna mellan fackföreningar i olika IR-regimer går också till viss del isär gällande möjligheten till individuella avsteg från regelverket och ett mer flexibelt direktiv. En slutsats är att regimteorin har viss förklaringskraft när det kommer till att förstå varför fackföreningarna i våra enkätdata positionerar sig som de gör. Den öst- och centraleuropeiska regimen särskiljer sig genom en större acceptans för ett mer uppluckrat regelverk men intressant är att även fackföreningarna i den nordiska regimen uttrycker stöd för mer av individuella undantag, om än med större variation om man bryter ner resultaten på sektornivå.

Ytterligare en slutsats är att förutsättningarna för fackligt samarbete ter sig mer gynnsamma på arbetstidsområdet än på löneområdet. Detta mot bakgrund av att de nordiska fackföreningarna inte uppvisar ett lika stort motstånd mot en arbetstidsreglering på EU-nivå som mot en reglering av minimilöner. Fackföreningar i Norden har annars en återhållsam inställning till samverkan i de fall de själva förfogar över stort nationellt inflytande.

Samtidigt vittnar den senaste förhandlingsomgången gällande arbetstidsdirektivet om stora åsiktsskillnader internt bland EFS:s medlemsorganisationer. Det pekar i sin tur mot potentiella samarbetssvårigheter när man bryter ner arbetstidsfrågan på detaljnivå.

Diskussion och sammanfattande slutsatser

I det följande är avsikten att diskutera några av de mer övergripande slutsatser som arbetet med avhandlingen har resulterat i, samt att med utgångspunkt i denna diskussion besvara avhandlingens frågeställningar.

Syftet med denna avhandling har varit att belysa och förklara fortsättningarna för samverkan mellan europeiska fackföreningar, framförallt i fråga om löner och arbetstider. Genom att undersöka hur europeiska fackföreningar förhåller sig till ett antal fall – arbetstidsdirektivet, minimilöner och Lavalkonflikten – har jag närmast mig ämnesområdet och problematiserat det utifrån ett kontextuellt perspektiv. Angreppssättet har varit såväl teoretiskt som empiriskt inriktat. I det senare fallet genom att jag vänt mig till aktörerna själva och undersökt deras förhållningssätt med hjälp av bland annat en enkätundersökning och semi-strukturerade intervjuer. Min ambition har inte enbart varit att redogöra för fackföreningarnas attityder och strategier, utan att öka förståelsen för hur dessa attityder och strategier tenderar att ”ledas i en viss riktning” via bland annat nationella och europeiska institutioner med relevans för arbetsmarknaden. Många fackföreningar har lång erfarenhet av att verka i en internationaliserad miljö, och fackligt internationellt samarbete är i sig inte någon ny företeelse, men det går att argumentera för att EU skapar nya institutionella förutsättningar för sådant samarbete.

Det huvudsakliga resultatet som avhandlingen bidragit med handlar inte så mycket om förklaringar till samverkan utan till *frånvaron av* samverkan, vilket återspeglar hur svårt det är att få till stånd ett fackligt samarbete på transnationell nivå motsvarande det som sker nationellt. Som nämnts i avhandlingens inledande delar är det rimligt att anta att detta delvis kommer sig av att fokus riktats mot löne- och arbetstidsfrågorna, där samarbetssvårigheterna är mer påtagliga än exempelvis på arbetsmiljöområdet.

Förklaringskraften i regimkomparation

Som ett led i försöken att besvara avhandlingens övergripande frågeställningar har bland annat teorin om förekomsten av olika europeiska arbetsmarknadsregimer (*Industrial Relations*) laborerats med i de olika delstudierna. Resultatet ger vid handen att regimteorin tycks ha en viss förklaringskraft när det gäller att förstå varför fackföreningarna positionerar sig såsom de gör i såväl löne- som arbetstidsfrågan, även om den också är behäftad med vissa begränsningar. Teoretiskt kan avhandlingen därmed sägas ha gett ett bidrag genom att i linje med tidigare forskning på fältet visa på förklaringskraften i IR-perspektivet, i synnerhet värdet av regimkomparationer. På basis av delstudierna kan konstateras att fackens inställning till regleringen av löner och arbetstider – om detta är frågor som ska bestämmas genom individuella förhandlingar, kollektivavtal eller lagstiftning – delvis skiljer sig åt beroende på

vilken europeisk arbetsmarknadsmodell som fackföreningen i fråga sorterar under. En relativt tydlig skiljelinje går mellan fackföreningar med en hög respektive låg organisationsgrad i fråga om inställningen till minimilöner. Fackföreningar med hög organisationsgrad i vårt material är dock starka även på andra sätt.

Samtidigt visar delstudierna viss variation inom regimerna om man bryter ner resultatet på ländernivå, vilket tyder på begränsningar i den institutionella/strukturbaserade förklaringsmodellen. Mot den bakgrunden kan man också förstå senare års forskningsintresse för ”sektorsregimer” och skillnader och likheter mellan sektorer i Europa, vid sidan av länderkomparationer (Larsson 2012, 2013; Bechter, Brandl och Meardi 2011, 2012). Även om det är möjligt att urskilja en någorlunda samlad nordisk ståndpunkt i relation till övriga länder i studie II om minimilöner, framstår den som mer splittrad om man ser till svarsmonstret inom den nordiska regimen. De svenska fackföreningarna uppvisar ett större motstånd mot EU-regler om minimilöner för att förhindra lönedumpning än sina danska, norska och finska kollegor. I det avseendet understryker mina resultat den kritik som ibland riktats mot teorier om regimtypologier för att vara alltför onyanserade och trubbiga för att få grepp om institutionell förändring och variation i de olika regimtyperna. För framtiden är därför en intressant uppgift att bryta ner resultatet på förbunds nivå för att närmare kunna analysera var skiljelinjerna går.⁶¹

Att nationella institutioner med relevans för arbetsmarknaden (arbetsrätt, förhandlingssystem etc.) är av betydelse för fackföreningarnas förhållningssätt innebär inte att de ensamt kan förklara inställningen hos facken till olika typer av regleringar och förhandlingsmetoder. Även om den tidigare forskningen om transnationellt fackligt samarbete ofta fokuserat på institutionella förhållanden och bredare *strukturella* och kulturella skillnader, och de förutsättningar som dessa skapar för olika förhållningssätt i olika länder/länderregimer, pekar denna avhandling mot att även ämnesspecifika faktorer måste beaktas. Det sätt varpå de svenska fackföreningarnas attityder varierar beroende på om vi frågar efter en europeisk lagstiftning om minimilön (studie II) respektive arbetstid (studie IV) indikerar att inställningen kan skifta med vilken fråga som står i fokus. I avhandlingen har jag kombinerat IR-perspektivet med John Logues teori (1980) om *intressebaserade* incitament för facklig samverkan, för att bättre förstå hur fackföreningarna resonerar. Med utgångspunkt i Logues teori går det att argumentera för att det är förenat med lägre kostnader för svenska och nordiska fack att stödja en europeisk arbetstidslagstiftning än en europeisk reglering av minimilön.

Richard Hymans (2001) teori om betydelsen av historiskt rotade identiteter och ideologier för att förstå fackföreningarnas agerande och strategier bidrar också till att nyansera bilden av de hinder som föreligger. Att identitet kan spela roll för det

⁶¹ Frågan är särskilt intressant med tanke på att samtliga nordiska länder saknar lagfäst nationell minimilön (i såväl Norge som Finland finns dock allmängiltigförklarade kollektivavtal).

sätt som ämnen ramas in på av fackföreningarna får stöd av mitt empiriska material, i synnerhet när fackliga kärnfrågor står på spel och det sociala Europa kommer på tal. I en del fall förefaller det också som om stödet för europafackligt samarbete återspeglar stödet för den europeiska integrationsprocessen i stort. I likhet med Logues teori är Hymans perspektiv en påminnelse om att fackliga strategier inte är statiska, utan förändrar sig över tid i takt med att förutsättningarna att bedriva facklig verksamhet förändras. Nationella fackföreningars förmåga respektive oförmåga att teckna och upprätthålla nationella kollektivavtal framträder i mina studier som en central faktor för att förstå deras inställning till samverkan gällande kollektivavtalsförhandlingar och en facklig ”lönepolitik” på europeisk nivå.

En utgångspunkt i avhandlingen, liksom i det övergripande forskningsprojektet inom vilket avhandlingen är skriven, är att det hos de fackliga organisationerna måste finnas viss gemensam grund rörande ideologi, målsättningar och inställning till olika slags regleringar för att samarbete ska komma till stånd. Mina empiriska studier ger stöd åt det antagandet. Skilda förhållningssätt och uppfattningar om det europafackliga uppdraget är en faktor som tycks bromsa samverkan. I det ljuset reser Logues intressebaserade perspektiv intressanta frågor om vilka grupper på arbetsmarknaden som fackföreningarna ska representera. Under mina intervjuer med fackföreningsföreträdare i Europa blev det tydligt att det fanns förhållandevis olika uppfattningar om en fackförenings funktion. Är den i första hand till för att skydda medlemmarna, i linje med den vedertagna teoretiska definitionen av vad en fackförening är, eller syftar den till att skydda *alla* arbetstagare, medlemmar som icke-medlemmar? Framförallt de spanska respondenterna förfäktade det senare synsättet medan de svenska intervjupersonerna var tydliga med att de företrädde en medlemsorganisation. Teoretiskt knyter frågan an till vilka *intressen* fackföreningarna ska driva. Fackföreningar som representerar kärnan på arbetsmarknaden tenderar enligt Hyman (1997:517f) att fokusera på snäva löntagarintressen (arbetstid, lön etc.) medan fackföreningar som strävar efter en bredare representation ser till andra och vidare samhällsintressen.⁶² Hymans distinktion knyter i sin tur an till Offes och Wiesenthals (1980) tes om motsatta intressen bland de fackliga organisationerna. Min analys visar att det splittrade intresset blir påtagligt i en metaorganisation av det slag EFS utgör. Det gäller i synnerhet när uppgiften består i att formulera gemensamma intressen i frågor som ligger nära kärnan i det fackliga uppdraget, såsom lönesättningen.

⁶² Mot det kan invändas att nordiska (svenska) fackföreningar, tack vare sin storlek, också är tvungna att inkorporera bredare och delvis konflikterande intressen (jmf encompassing organisations). Man kan också tänka sig att stora fackföreningar, liksom stora politiska partier, inte upplever att de kan ta sig lika stora friheter som mindre fackföreningar som kan kosta på sig att vara mer opportunistiska och utmanande, inte minst på det retoriska planet (jmf Barling Hermansson 2004).

Den europafackliga samverkans ”vad” och ”hur”

Som påtalats i tidigare studier (se exempelvis Hyman 2005; Waddington 2005) och som också framkommer i min avhandling delar europeiska fackföreningar uppfattningen att EU är i behov av en social dimension. Samtidigt förekommer olika versioner av hur begreppet ska tolkas och hur målet om ett mer ”socialt” Europa ska uppnås. Karakteristiskt för de fyra delstudierna är denna dubbelhet mellan å ena sidan en idé om ett socialt Europa och å andra sidan en bristande förmåga att omsätta idén i *gemensam* handling. På så sätt bekräftar mina studier de svårigheter som har identifierats förut gällande transnationell facklig samverkan, och som kan sägas botten i olika förståelser av det europafackliga uppdraget.

Av delstudierna framgår att den strategiska frågan för fackföreningarna i Europa inte är om de kan eller ska samverka, utan om vad och på vilket sätt, till exempel i fråga om vilken roll EFS kan och bör spela för att hitta en modell att höja minimilönerna i Europa (studie II). Men som också framgått finns inget enkelt svar på dessa frågor. Vad gäller den europafackliga samverkans ”vad” och ”hur” står maktförhållanden i centrum. Dels inom den europafackliga rörelsen med avseende på variationer i facklig organisationsgrad, dels i relation till motparten på arbetsgivarsidan och i relation till EU:s nya former av ekonomisk styrning (Europluspakt etc.). Maktresursansatsen (Korpi 1978) utgör härvidlag en kontrast till mer ”friktionsfria” teorier om bakomliggande europeiseringsmekanismer, kanske tydligast uttryckt i neofunktionalismens idé om spillovereffekter och spridning av integration från ett politikområde till ett annat (Rosamond 2000; Welz 2008:77ff).

Genom att tala om förutsättningarna för samarbete i termer av fördelning och utövande av makt på arbetsmarknaden och i arbetslivsrelationerna går det att problematisera de hinder som föreligger, likaså de olika handlingsstrategierna som diskuterades i teorikapitlet. I det perspektivet blir det också begripligt varför de svenska fackföreningarnas incitament för samverkan handlar om att ”avvärja gemensamma EU-regler”. Utifrån en intressebaserad förklaringsmodell har de ingen anledning att äventyra sin nationella maktposition för en mer osäker position på europeisk nivå, där dessutom flera olika aktörer kämpar om tolkningsföreträdet. Enligt Leibfried (2010) ersätts inte heller förlorad beslutskapacitet på nationell nivå med motsvarande beslutskapacitet på europeisk nivå. Makten riskerar istället – i enlighet med författaren – att hamna hos EU-domstolen och företagen.

I relation till Ernes (2008:21ff) resonemang om demokratiska och teknokratiska strategier, samt behovet av att ”göra politik” av marknadsintegrationen, ser de fackliga organisationerna i mitt material olika möjligheter med det europafackliga arbetet. Framförallt beroende på om de eftersträvar gemensamma europeiska standarder eller i första hand söker hålla undan för försämringar av redan uppnådda resultat på nationell nivå. Samtidigt har fackföreningar med en stark och institutionaliserad roll på nationell nivå sannolikt ett annat utrymme att använda den transnat-

ionella nivån (EU) för att försöka influera nationella regeringar, än fackföreningar utan samma institutionella ”tyngd” på den inhemska arbetsmarknaden. Medlemstalen påverkar balansen mellan olika fackföreningar inom den europafackliga rörelsen men också relationen till arbetsgivarnas organisationer. Ytterligare en dimension av detta är fackföreningarnas förmåga att representera arbetstagarintresset, både som förhandlade part och i rollen som lobbyist. I det ljuset kan det tyckas märkligt att rekrytering och organisering inte har en mer framskjuten roll i EFS som i huvudsak förordar euro-teknokratiska strategier. Det kan i sin tur relateras till Ernes (2008) diskussion huruvida fackföreningarna kan hejda EU:s demokratiska underskott och bidra till en form av europeisk offentlighet – inte minst mot bakgrund av den nyckelroll som fackföreningarna har spelat i demokratiseringsprocesserna på nationell nivå.

Förändring i det fackliga landskapet men kontinuitet i det fackliga uppdraget

En slutsats möjlig att dra på basis av delstudierna är att det inte så mycket är fackföreningarnas förhållningsätt som har förändrats i och med ekonomins globalisering och den europeiska integrationen, som förutsättningarna för samverkan och förhandling. De kvalitativa intervjuerna pekar på att nationella kollektivavtal alltså är den reglering som merparten av intervjupersonerna vill ha. Även fackföreningar som förespråkar lagstadgade minimilöner på nationell och/eller europeisk nivå hade under andra omständigheter, det vill säga om det funnits förutsättningar för effektiva kollektivavtalsförhandlingar nationellt, föredragit kollektivavtalsbaserade löner. Fackföreningarnas sätt att resonera kring förhållandet mellan kollektiva avtal och lagstiftning – inte minst i det tyska fallet – illustrerar på många sätt fackets urholkade maktresurser och oförmåga att tvinga arbetsgivarna till förhandlingar.

Ett besläktat tema är på vilket sätt de senaste årens finansiella, ekonomiska och inte minst sociala utmaningar har påverkat avhandlingsresultatet. Vad spelar det för roll att avhandlingen är skriven i en kontext där Europa befinner sig i ett extraordinärt läge? På ett plan tycks det för tidigt att uttala sig om det eftersom krisen och hanteringen av den alltså pågår. Å andra sidan är det rimligt att anta att krisen och de åtgärder som vidtagits för att bromsa den har villkorat såväl enkätsvar som intervjusvar. I intervjuerna blev det särskilt tydligt att krispolitiken utgjorde en referenspunkt för respondenterna.

En följdfråga blir då i vilket perspektiv de senaste årens utveckling ska bedömas. Barbara Barnouins (1986:144) lägesbeskrivning av förutsättningarna för EFS är trettio år gammal men skulle lika gärna kunnat vara skriven idag:

”Europe’s difficult economic situation has made a very negative impact on labor’s position at the national and European levels... the social and economic views and the solutions put forward by the labor movement are directly opposite to those advanced by the governments. The latter... have tended to pursue neo-liberal policies with a particular focus on austerity...social welfare has come under serious attack, and achievements obtained by the labor movement after decades of struggle are in serious jeopardy”.

Trots genomgripande förändringar i det europafackliga landskapet (juridifieringen av den europeiska socialpolitiken, tilltagande asymmetri mellan ekonomisk och social integration, sjunkande organisationsgrad etc.) är citatet en god illustration till den *kontinuitet* som likafullt kännetecknar det fackliga uppdraget i många avseenden. Klaus Misgelds (1997:16) beskrivning av det europafackliga samarbetet som ”ett tålmodigt tragglande med samma slags frågor år efter år, årtionde efter årtionde” stämmer också väl överens med mina egna intryck och observationer av europafackliga möten, där djävulen sitter i detaljerna och samma frågor återkommer gång efter annan (vilket i och för sig kan tolkas som ett uttryck för att dessa frågor i praktiken inte avhandlas särskilt effektivt, utan snarare används som förevändning för att rapportera om läget hemmavid).

Men, det går också att argumentera för att detta nötande delvis handlar om att EU som institution är föränderlig. I och med att nyckelpersoner kommer och går i EU:s institutioner, bland annat med nya politiska majoriteter, finns ständigt nya aktörer att informera och försöka övertyga om sin sak. Till saken hör givetvis också att de politiska beredningsprocesserna är omständliga och inte sällan drar ut på tiden (jmf studie I om revideringen av Arbetstidsdirektivet).

Att internationell samverkan sällan är ett högprioriterat ämne bland fackföreningsmedlemmar och nationella fackförbund måste också beaktas, likaså de begränsade ekonomiska resurserna som avsätts för ändamålet (Logue 1980). Avhandlingen visar på att intresset bland EFS:s medlemsorganisationer att åstadkomma *transnationella* lösningar varierar. Även om europeiska och gemensamma utmaningar står i fokus för EFS exekutivkommitté är det av observationerna att döma likafullt nationella utmaningar och erfarenheter som tenderar att dominera kommitténs möten.

Richard Hyman har i flera artiklar (2005, 2007, 2011) uppehållit sig vid frågan hur fackföreningar kan och bör agera på EU-nivå visavi EU-institutionerna. Till exempel menar han att facklig internationalism måste utvecklas i dialog mellan medlemsbasen och ”den privilegierade elit som policyskaparna utgör” (Hyman 2011:29). Utgångspunkten är att EFS:s ”inbäddning” i EU:s elitistiska strukturer hämmar organisationens förmåga att mobilisera medlemmarna. Mot den bakgrunden menar författaren att fackföreningarna måste bryta sig loss och söka sig nya vägar, i betydelsen ett mer autonomt och självständigt förhållningssätt i relation till EU:s policy-

skapande och vokabulär. För att så ska ske, krävs av den fackliga rörelsen:”a vision and imagination capable of meeting the interests and aspirations of a diverse sophisticated workforce; a language of social solidarity able to rekindle unions’ moral legacy as a ‘sword of justice’; and a will and capacity to re-learn cross-nationally both strategies and tactics” (Hyman 2005:35f).

I relation till avhandlingens empiriska resultat framstår framtidsvisionen ovan som mer eller mindre ouppnåelig, men säger likafullt något om de förväntningar som finns på Europafacket när det kommer till att skapa facklig enighet och därmed gynnsamma förutsättningar för samverkan. Det finns tecken på att EFS försöker att kombinera sin roll som institutionaliserad social partner med en mer oppositionell roll, genom att mobilisera till demonstrationer och kritisera åtstramningspolitiken i skarpa ordalag (EFS 2014, 2013). Samtidigt förefaller det som om EFS – tvärtemot vad Hyman tycks förespråka – ser fördjupad europeisk integration och federalt inriktade lösningar som vägen ut ur krisen (Eurobonds etc.). Med utgångspunkt i en *maktresursansats* (Korpi 1998a) är det förstäligt eftersom ett tätare ekonomiskt-politiskt samarbete också skulle ge EFS en mer inflytelserik roll i frågor som rör lönekoordinering visavi medlemsorganisationerna. Vårt intervjumaterial visar dock att långt ifrån alla medlemsorganisationer är beredda att slå in på den vägen, utan menar att fackliga kärnfrågor bör hanteras på den nationella nivån. Möjligen är det en tendens som förstärkts genom krisen. Bernaciaks forskning (2013) tyder på att europeiska fackföreningarna fokuserar sina aktiviteter till den nationella nivån istället för att bredda dagordningen.⁶³ Till saken hör också att EU:s socialpolitik spelat en marginell roll i krisbekämpning, varför man kan diskutera om Europainivån är den mest ändamålsenliga för fackföreningar att vända sig till.

Vad gäller betingelserna för gränsöverskridande facklig samverkan reser även Bernaciak (2011:43) den centrala frågan mot vilken måttstock transnationellt fackligt samarbete ska mätas och bedömas. Är det tillräckligt att fackföreningarna enas om en minsta gemensamma nämnare eller bör sådana aspekter som huruvida samverkan i sin tur kan fungera som en plattform för framtida samverkan beaktas? Både vad gäller löne reglering och arbetstidsreglering har de interna diskussionerna inom EFS varit intensiva och pågått under lång tid. Frågan om statligt reglerade minimilöner har stötts och blötts, förslag har lagts fram, modifierats och avfärdats i vad som kan betecknas som en form av ”samverkan”. Att det har rört sig om en livaktig process märks dock inte om man bara ser till *utfallet* som har formen av en kompromiss (se studie II).

⁶³ Som Turner (1998) konstaterar saknas ”movement-driven action” på europeisk nivå. Samtidigt ska sägas att de europeiska bransch- och industrifederationerna i högre utsträckning har varit organiserade enligt ”bottom-up”-principen, även om de successivt har kommit att integreras i EFS:s strukturer (Dølvik 1997:142f).

Svårigheterna att få arbetsgiversidan till förhandlingsbordet, illustrerat i delstudie I, bidrar till att EFS agerar mer som en lobbyorganisation gentemot den politiska nivån än som en förhandlande part. Lobbying är ett centralt inslag för en intresseorganisation som EFS men kan också resultera i mer polariserade partsrelationer. En ytterligare aspekt av att den sociala dialogen går på sparlåga är att den främsta motparten på EU-nivå inte nödvändigtvis utgörs av arbetsgivarna utan av EU-institutionerna. Nya former av ekonomisk styrning och löneövervakning i krisens spår har gjort det än mer tydligt att det är i relation till EU:s olika instanser och regler som facket mobiliserar, framförallt i syfte att hålla uppe lönenivåerna. EFS:s upptagenhet med lagstiftningen kan förstås i ljuset av att europeiska förhandlingar inte är en framkomlig väg. Frågan är vad denna ”nygamla” ordning innebär för organisationens möjlighet att hålla samman och driva en enhetlig linje.

Politikens underordnade roll visavi juridiken och marknadskrafterna (Leibfried 2010) begränsar fackets möjlighet till inflytande, men även om EFS lyckas politisera integrationsprocessen (Erne 2008:199, Erne 2012) är det en annan sak att få gehör för sitt politiska budskap. Ytterligare en aspekt av detta är att skiftet från hård lagstiftning till mjuk lagstiftning paradoxalt nog tycks ha resulterat i att EFS och medlemsorganisationerna kommit att intressera sig mer för lagstiftning. Som framhållits i tidigare forskning är det institutionaliserade europafackliga samarbetet huvudsakligen inriktat på att influera EU-policy, framförallt genom samordnade nationella påtryckningar, men handlar mindre om direkta samarbetsprojekt mellan fackföreningar i olika länder (Misgeld 1997:21). I praktiken innebär det att fackföreningarnas aktioner ofta tar sig uttryck som reaktioner på EU:s lagstiftningsförslag, eller som i fallet *Laval*, på rättsliga utfall.

Grundläggande rättigheter och politikens juridifiering

Genom rättsprocesser som *Laval* och besläktade fall europeiseras det fackliga samarbetet både till innehåll och till form. Ett exempel är upprättandet av så kallade ”early warning systems” där fackföreningsrepresentanter i Bryssel och olika länder förväntas slå larm till kollegor i andra länder när fackliga rättigheter hotas. Samtidigt är det inte svårt att se hur *Laval*fallet också stakar ut gränser för samarbetet. Intervjuerna pekar på att samarbetet mot social dumping främst tagit formen av krav ställda till den politiska nivån inom EU att agera, till exempel genom införandet av ett socialt protokoll.

I det föregående har jag framhållit att politiken juridifieras, en tendens som är kännbar för fackföreningarna och som ställer krav på dem att strategiskt anpassa sig.⁶⁴ Erfarenheten av 1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning i Sverige tyder på att det blev svårare att mobilisera och fånga medlemmarnas intressen. Sture Nordh,

⁶⁴ I praktiken kan argumenteras för att EU-medlemskapet *i sig* innebär en ytterligare juridifiering eftersom det blir ytterligare en rättskälla – EU-rätten – att förhålla sig till.

före detta TCO-ordförande, beskriver träffande i en intervju med Riksdag & Departement (2011) hur ”Den nya lagstiftningen blev så otroligt intressant, vi blev experter på tillämpningen av lagarna, snarare än att vara folkrörelser som engagerade sig för att få fler medlemmar... vi förlorade där, på sena 70-talet, en del av det som är grunden för vårt liv, medlemmarnas intressen”.

I detta ligger en tilltagande professionalisering och byråkratisering av det fackliga arbetet, inte minst genom att den rättsliga argumentationen blir så pass central (jmf det europafackliga kravet på ett Socialt Protokoll i fördraget som diskuterades i studie III, samt revideringen av arbetstidsdirektivet i studie I). I ett EU-perspektiv kan å andra sidan diskuteras vilka alternativ som står till buds när det är i den ”faktiska tillämpningen” som en stor del av EU-rätten blir (Hettne 2010:12). Från fackligt håll framhålls att med bättre möjligheter att hävda fackliga rättigheter kommer EU-domstolens utrymme att fatta beslut på tvärs med de fackliga intressena att krympa (Nyberg 2011:16).⁶⁵ Till saken hör också att facken återoppar internationella och fundamentala rättigheter, vilket reser frågor om relationen mellan EU-rätten och andra internationella avtal. Ett aktuellt exempel är LO:s och TCO:s gemensamma klagan på Lex Laval till ILO och till Europarådet.

Svensk (nordisk) återhållsamhet

I empirisk mening bidrar avhandlingen bland annat med att ge en ökad förståelse för de svenska fackföreningarnas sätt att förhålla sig till och resonera om det europafackliga samarbetet. Även om fackföreningarna själva i olika publikationer har reflekterat över de närmare tjugo åren av svenskt EU-medlemskap (Svensson 2009; Nyberg 2011; Holke et al 2007) är den aktuella forskningen om de svenska fackens roll i EFS och andra europafackliga sammanhang mer knapphändig. I det sammanhanget kan avhandlingens olika delstudier lämna ett viktigt bidrag. Givet de nordiska och i synnerhet de svenska fackföreningarnas avvikande mening i många frågor finns också anledning att uppehålla sig särskilt vid dem.

Sammantaget kan konstateras att de svenska fackens europafackliga engagemang, såsom det förmedlas i mina studier, tycks bottna i en önskan om att samarbetet inte ska gå alltför långt i de frågor som avhandlingen berör. Samtidigt finns en medvetenhet om att en aktiv facklig EU-politik är en förutsättning för att kunna upprätthålla nationella arbetsmarknadsmodeller – inte minst efter Laval. Det finns också, vilket observationerna vittnar om, en underliggande ton av att EFS behöver ”disciplineras” genom mindre av kampretorik. I de konkreta mötessituationerna är mitt intryck att särdragen i organisations- och samtalskulturer förstärks.

⁶⁵ Fackföreningar omfattar inte med automatik positiv integration i de fall ny lagstiftning exempelvis hotar parternas autonomi. Mer av gemensamma regler på EU-nivå innebär ju också att dessa regler, vid konflikter, kan komma att bli föremål för EU-domstolens tolkning.

Att de nordiska fackföreningarna reserverar sig i minimilönefrågan gör att de blir ifrågasatta. Missnöjet eller snarare oförståelsen för den svenska ståndpunkten kommer till uttryck i intervjumaterialet, men förmedlas också via Europafackets ledning.⁶⁶ Samtidigt är det möjligt att hitta exempel på samhörighet och sådant som förenar trots olikheter i övrigt. En överväldigande majoritet av fackföreningarna i vår enkät, inklusive de svenska, menar till exempel att mer fackligt samarbete är nödvändigt för att förhindra lönedumping. En viktig slutsats är med andra ord att skillnaderna inom den europafackliga rörelsen inte bör överdrivas när vi talar om inställningen till transnationellt fackligt samarbete i mer generell mening (jmf Dølvik 1997:162f, 243-259, 308f). Som avhandlingen visar ser läget annorlunda ut när man bryter ner frågan om samarbete i olika sakfrågor. Vad gäller minimilönefrågan, där splittringen bland Europafackets medlemmar är som störst, är det svårt att se några tecken på *konvergens* även om motståndet mot EU-regler om minimilöner inte är lika orubbligt i alla de nordiska länderna. I fallet med arbetstidsregleringen finns visserligen en gemensam grundsyn om att arbetstider är en fråga som bör regleras på EU-nivå men beträffande detaljerna i regelverket går åsikterna isär. För att knyta an till diskussionen som fördes i teorikapitlet är det möjligen så att bristen på konvergens på den övergripande europeiska nivån, vilken står i fokus för mina studier, riskerar att skymma faktisk konvergens på lägre nivåer (Bechter et al 2011; Bechter och Brandl 2012; Erne 2008).

Vad gäller det svenska (nordiska) förhållningssättet till samarbete på Europainivån i allmänhet har tidigare forskning framhållit att det ofta har varit inriktat på att *exportera* den egna modellen, medan intresset för att ta in kunskaper och erfarenheter från andra modeller har varit mer begränsat (Misgeld 1997; Murhem 2003). Det är en hållning som mitt intervjumaterial delvis bekräftar, med det undantaget att fokus inte ligger lika mycket på att sprida modellen som på att *bevara* den intakt.

Samtidigt är det svårt att se att det i sig skulle vara ett agerande som har något ”typiskt” svenskt eller nordiskt över sig. I enlighet med Streeck (1998) kan konstateras att gränsöverskridande industriella relationer sällan drivs av medlemsstaternas önskan att ersätta nationella system, utan av en ambition att utvidga dem. Rimligen har fackföreningar i andra europeiska länder också ett intresse av att sprida eller bevara sina respektive arbetsmarknadsmodeller – förutsatt att dessa modeller fungerar fördelaktigt för dem. Tidigare forskning (Blomqvist och Murhem 2003; Magnusson

⁶⁶ Som generalsekreterare Bernadette Segol uttryckte det i en intervju med Kommunalarbetaren inför EFES:s kongress i Aten 2011, apropå den då aktuella diskussionen om minimilön: ”Jag tycker att de svenska facken och övriga nordiska fack har ett kortsiktigt perspektiv i denna fråga. Visst håller jag med om att avtalsmodellen är värd att försvara. Men är det säkert att ni har den kvar om några år... De nordiska facken talar alltid om sin modell... Ska jag vara ärlig kan det bli lite tjatigt” (Lindholm 2011).

2009) framhåller även att svenska fackförbund är reaktiva snarare än proaktiva, och att de håller tillbaka snarare än driver på utvecklingen av det europafackliga samarbetet (se även Hettne 2010:15). Vad man delvis kan sakna i den typen av analys är en diskussion om fackföreningarnas utrymme att faktiskt utveckla självständiga strategier i EU-sammanhang.

Framåtblick

När Jon Erik Dølvik (1997:499) i sin avhandling utforskade europeisk facklig internationalism liknade han sitt arbete vid en resa in i ”okänd terräng”. Under de närmare två decennier som passerat sedan dess har mängden litteratur i ämnet växt, samtidigt som forskningsområdet blivit mer komplext och snårigt i takt med tillkomsten av nya medlemsstater och fördjupad europeisk integration. Att överblicka detta tämligen oöverskådliga forskningsområde är en utmaning då det omfattar flera olika nivåer och aktörer, och kan avse många olika aktiviteter i såväl begreppslig som empirisk mening. Mot den bakgrunden är det likafullt angeläget med forskning som sätter in de problem som fackföreningarna möter i ett större sammanhang. Avhandlingen kan läsas som ett led i detta.

Den tidigare forskningen framhåller att formativa moment i EU:s utveckling har utvecklats till formativa moment i EFS:s utveckling. Givet att det förhåller sig på det viset reser den aktuella diskussionen om ett tätare politiskt och ekonomiskt samarbete mellan framförallt euroländerna en rad intressanta frågeställningar. Vad får det för implikationer på det europafackliga samarbetet om vi inom en snar framtid får en union som går framåt i olika hastigheter, där vissa ländergrupper också eftersträvar större integration än andra i form av en mer fullständig politisk union? Frågan är relevant i relation till de i avhandlingen åskådliggjorda diskussionerna om en europisk lägstalönepolitik och ett närmare europafackligt samarbete på det området.

Med denna avhandling har jag velat lyfta fram möjligheter, hinder och dilemman för transnationell facklig samverkan inom EU. I det sammanhanget har avhandlingens metodologiska tillvägagångssätt i form av idealtypiska klassificeringar av olika IR-regimer visat sig fruktbart. För att ge en mer uttömmande bild har tillvägagångssättet kompletterats med organisationsteoretiska begrepp, samt ideologi- och intressebaserade maktperspektiv som framhåller maktens ”institutionsskapande och institutionsbevarande drivkrafter” (Frege och Kelly 2013:20f). De fyra delstudierna pekar på att gränsöverskridande fackliga relationer är samarbetsorienterade *men även* präglade av konflikt, konkurrens och motstridiga intressen. Det rör sig om historiskt rotade men likafullt dynamiska relationer vilka bland annat formats av att fackföreningarna i Europa verkar under mycket olika villkor. Genomgången av hur europeiska fackföreningar ser på lönebildning och arbetstidsreglering har gett viktiga svar om de samarbetshinder som föreligger, men resultatet väcker också nya forskningsfrågor om vad det är som underlättar respektive försvårar samverkan, samt om de vägar europeiska fackföreningar tänker sig att gå i ett föränderligt fack-

ligt landskap. För framtiden framstår relationerna mellan östeuropeiska och västeuropeiska fackföreningar som särskilt angelägna att fördjupa sig i. I det sammanhanget är en teoretiskt intressant frågeställning vilken betydelse fackföreningsrepresentantas kollektiva uppfattningar om sig själva och sina respektive organisationer har.

English Summary

Purpose and Research Questions

With economic globalization and the continuous reshaping of the EU, European trade unions are faced with the task of developing new strategies and new forms of cooperation. At the same time unions within the EU are nationally based and operate under various institutional settings, which may affect their possibilities to achieve effective cooperation. Against this background, the overall purpose of the thesis is to study the conditions for cooperation among trade unions in Europe. More specifically, the thesis aims at identifying and explaining factors which enable or hinder cooperation in two crucial areas: wage determination and working-time regulation. The point of departure is that trade unions act strategically, but that their actions and strategies are influenced by the institutional, political and economic settings in which they are embedded.

For trade unions, it has always been a core task that members are paid as much as possible for the work they are contracted to do. However, the economic crisis and the by now well-known Laval case, appear to have intensified the discussion of a European regulation of minimum wages further. Implications of the Laval case for union cooperation are treated in study III, whereas the minimum wage issue is dealt with in study II. In short, the debate revolves around three wage setting mechanisms: individual negotiations, collective bargaining and legislation.

Similar to the minimum wage issue, the concern among European trade unions regarding working time seems to be rooted in a fear that unfair competition and social dumping will follow from market integration. However, the working time questions also have their very own characteristics. Study I addresses the positions of European trade unions and employer organizations on the EU Working Time Directive. Study IV is an attempt to go beyond study I by examining the internal positions within the ETUC regarding various aspects of a European working time regulation.

The research questions that the empirical studies address are the following:

- What is the approach of the ETUC and the European employers' organizations to the revision of the EU Working Time Directive, and how can this approach be understood and explained? (Study I, book chapter)
- Which are the attitudes towards legislation on minimum wages at national and European level among European trade unions? Why do their opinions

- diverge? What may be the implications of the divergent opinions for future union cooperation on minimum wages? (Study II, article)
- How has the Laval case affected trade union relations in Europe according to the trade unions themselves? Has the case contributed to promote or restrain cooperation at European level? And, if so, in what way? (Study III, article)
 - Which are the attitudes among European trade unions towards a working-time regulation on EU level? Which mechanisms or factors seem relevant to explain their different approaches? (Study IV, article)

Theory

The theoretical framework combines theories that make a distinction between different industrial relations regimes with ideas on meta-organizations, i.e., organizations with other organizations as members, and an approach focusing on the power resources of trade unions. How power is distributed and practiced in the labour market can be said to address the core in Industrial Relations research.

The chapter begins with an overview of regime comparison theory, since institutional differences are often presented as being among the most important obstacles to union cooperation. The classification used in the dissertation is based on Visser et al.'s (2009) typology of five different European IR regimes: the Nordic ('organized corporatism'), the Continental European ('social partnership'), the Anglo-Saxon ('liberal'), the Southern European ('polarized/state centered') and the Central and Eastern European ('transitional').

Apart from country differences and institutional differences the chapter addresses organizational factors enabling or hindering cooperation, as well as different theoretical understandings of trade union cooperation strategies. Different types of transnational cooperation are also addressed.

Research Methods

The thesis is part of the recently finished research project "Can the unions within the EU cooperate?" (FAS 2008-0246). Methodologically, it follows the same design that was used in the overall project, in which the empirical material was collected through interviews, documents, direct observations of trade union meetings and an e-mail web questionnaire/survey. Previous research largely focuses on case studies which provide limited possibilities of generalizing the results. The project aims at exceeding some of these limitations by applying a more systematic approach based on a combination of qualitative and quantitative data.

Survey of European Trade Unions

A web survey was forwarded in 2010 to all the ETUC member organizations, all European Industrial Federations (EIFs; today European Trade Union Federations – ETUFs) and all (not too small) unions just below the central level in 14 selected countries. The criterion for the selection of unions was originally set at 10 000 members or more, but it was sometimes impossible to get reliable membership figures. The response rate varied significantly between the countries which the following examples illustrates: Sweden 100 per cent, Norway 71 per cent, Denmark 61 per cent, the United Kingdom 61 per cent, Germany 59 per cent, Spain 54 per cent, Finland 42 per cent, Belgium 39 per cent, France 18 percent and Poland 15 per cent. More than half of the questionnaires were answered by the general secretary, the president or the vice-president of the organization and almost one-quarter by the international secretary or correspondent. The overall response rate is 49 per cent (76 percent not counting Poland and France).

Interviews with Union Officials

We also conducted several interviews in 2011–2012, to obtain deeper insight into the reasoning guiding unions' stance on issues addressed in the survey but also as regards transnational cooperation in general, the meaning of social Europe, statutory minimum wages and the Laval case. Sixteen individuals were interviewed personally and one was interviewed via e-mail. We concentrated on unions in the following countries: Germany (five respondents), Sweden (five), Spain (three), Belgium (three) and Latvia (one). All interviewees had centrally placed positions and first-hand knowledge of the topics in focus.

Observations of Nordic and European Trade Union Meetings

During 2008–2010 I participated in trade union meetings in Brussels and in Paris, organized by the NFS European committee and the ETUC Executive Committee. The NFS meetings lasted for a couple of hours, whereas the ETUC meetings covered two days each time. At the meetings I took detailed notes. The opportunity to observe trade union meetings meant a unique possibility to witness European trade union cooperation 'in the making'. Furthermore, the observations made it possible to place not only my interviewees' experiences in context but also my own experiences. This, in turn, was helpful for the interpretation of other empirical materials in the analysis. In that way, the observations served as a benchmark when I formulated my conclusions.

Documents

In addition to the web survey, the interviews and the observations, ETUC documents were collected on European working-time issues and on the issue of statutory minimum wages. Above all in the latter case, the purpose was to try to illustrate

and capture how the organization has changed its position over time. The selected documents involved position papers, resolutions, press releases, campaigns, meeting protocols and internal working documents –some of them of course more influential than others with regard to agenda setting.

Empirical Studies

Study I

The first study raised questions regarding the European integration process in the social policy area, and the role of the European trade union movement within this process. The overall aim was to describe and discuss the approach of the ETUC towards the EU Working Time Directive and, in general, towards the regulation of the labour market and the European social dialogue. Unlike the other three studies, which most of all address relations *within* the European trade union movement, this study considers the relations *between* the ETUC and the employer organizations at EU level, as well as the power relations that characterize their interaction. Empirically the study relies on documents and direct observations of trade union meetings.

The analysis showed that different points of departures and hence different ways of looking at the possibilities and limitations of European labour law regulations may explain why trade unions and employer organizations differ on the matter. On the one side, there is the idea that common protection for health and safety at EU level may shield against globalized capital. On the other side, there is the idea that national problems demand national solutions which the EU does not have the competence or the capacity to deliver. The possibility to opt-out of the maximum 48-hour working week and work longer hours appears to be a particular pressing question. The opt-out clause also raises interesting questions regarding the overall purpose of the working-time directive, i.e., whose interests it is supposed to defend in particular as the legal ground of the directive is the protection of workers' health and safety. The position of the directive in the intersection between economic and social interests touches upon a broader discussion of the effectiveness of the internal market vs. the realization of 'Social Europe'. Furthermore, it is difficult to pursue a common European working-time regulation when a majority of the member states are at the same time arguing that national characteristics in the organization of working time must imply a possibility to opt-out of certain aspects of the directive. In this way, the so far unsuccessful attempts to revise the EU working-time directive also illustrate a shift away from 'hard law' to 'soft law measures'.

Study II

In the second study we examine the different views of European trade unions on legislation on minimum wages and explore how they can be understood. Furthermore, we discuss their possible consequences for transnational union cooperation on issues related to statutory minimum wages. The study is primarily based on survey and interview data.

The survey showed that an overwhelming majority of trade unions in our analysis seem to find it necessary to prevent wage dumping with more cross-national cooperation. There is a slight indication of hesitation among the Nordic unions, but large cross-national differences do not appear until we look at response patterns with regard to whether an EU minimum wage policy is required to stop wage dumping. In the latter case, a high degree of polarization comes across: whereas most other European trade unions favor EU legislation on minimum wages, the attitudes are generally negative in the Nordic countries. This gap becomes even more accentuated when we examine the distribution of answers regarding two questions on the desirability of statutory minimum wages in the future. No matter whether we look at the national or the EU level, there is a significant divide in Europe, with negative attitudes among the Nordic unions wanting to keep out legislation from the bargaining model.

The differences between countries with regard to statutory minimum wages were confirmed in the interviews, where we explored the principal arguments for and against a statutory minimum wage policy, and examined the respondents' opinions about the possibilities for cross-national cooperation on the issue. Whereas most unions in Continental and Southern Europe considered it necessary with statutory minimum wages to prevent wage dumping and poverty, the Swedish unions insisted on keeping their system with negotiated wage-setting. In sum, it can be concluded that union strength in terms of membership and bargaining power appear to be a major factor behind the diverging attitudes to statutory minimum wages.

Study III

Although numerous studies have addressed the *Laval* case and transnational union cooperation separately, the two phenomena have rarely been treated together. In view of that, the third study explores whether *Laval* hampered or stimulated transnational cooperation and mobilization. Empirically, the article relies on qualitative data from interviews with European trade union representatives. Themes that structure the study include, among other things, how *Laval* is framed and whether it is believed to have changed relations with unions in other countries. The suggested tactics for dealing with the case and their possible implementations are also addressed.

The analysis revealed that, although the interviewees identified the Laval case as particularly significant, they had difficulty mapping out a common route for dealing with the potential consequences of the case. Competing discourses co-existed as to the measures to be taken, displaying important and historically rooted differences between European trade unions regarding the context, scope and objectives of transnational collective action.

Laval may arguably be linked to an old discussion in the ETUC on wage and social dumping and various preventive instruments. In this context, some of the respondents considered *Laval* to be an opportunity to request closer trade union cooperation. Moreover, attention was drawn to what legal measures to pursue post- *Laval* and the trade unions' own instruments for collective action and mobilization. Some respondents believed that bargaining cooperation was both desirable and possible to combat the risks of wage dumping envisaged in the case, whereas others considered it desirable but not possible. A third group believed that closer bargaining cooperation was neither a desirable nor a possible tool to prevent wage dumping. Overall, the co-existence of competing discourses on European collective bargaining resonated closely with the internal debate of the ETUC on a European minimum wage, referred to in study II.

Study IV

The aim of the fourth study is to develop the discussion initiated in study I on European trade unions and working-time regulation. The purpose is to analyze the approach of European trade unions towards various aspects of a European working-time regulation, and whether their approach may be affected by the Industrial Regime to which they belong. Another purpose of this article is to problematize trade unions' approach to working-time regulation at EU level by comparing it to their attitudes towards a future EU regulation of minimum wages. If there is more unanimity as regards working time one can assume that the chances for union cooperation in this area are greater. Empirically, I make use of the same quantitative data as in study II, i.e. a web survey.

Based on the analysis, there is great support for European working-time legislation across all the five IR clusters in the study, although significantly lower in the Nordic regime. Opinions between trade unions in different IR regimes diverge as regards the possibility to opt-out of the legislation, as well as the support for a more flexible EU Working Time Directive. One conclusion drawn is that regime comparison theory can help explain why trade unions in the survey position themselves as they do. The Central-Eastern European regime stands out as the most positive towards flexible regulation, but the trade unions belonging to the Nordic regime also express their support for more individual exemptions (i.e., opt-outs).

Compared to their standpoint on a European regulation of minimum wage, the Nordic trade unions are not that skeptical towards EU working-time regulation. Furthermore, it seems as if it is not EU legislation *as such* that is the problem in the Nordic case. Instead it appears crucial what topic that is the target of legislation. Drawing on Logue's (1980) theory on the driving force behind trade union internationalism, it can be said that it costs less for Nordic unions to support EU regulation on working time since it does not challenge the foundation in the 'Nordic Model' in the same way as EU legislation on minimum wages would do. The fact that the response pattern varies depending on whether we are asking about wage or working-time regulation may also be related to the interpretation of wages as 'hard issues' in the EU discourse, whereas working time is viewed as a 'soft issue' and therefore less controversial. One must also bear in mind that there is no EU mandate to provide legislation on wages today, whereas the EU has the authority to regulate the organization of working time.

Conclusions

With this thesis my aim is to shed light on trade union cooperation in Europe and the conditions for such cooperation. The thesis consists of four empirical studies, focusing on transnational trade union cooperation in relation to the revision of the EU Working Time Directive (study I), the issue of statutory minimum wages (study II), the Laval case (study III) and a European working-time regulation (study IV).

The studies show that similarities and differences among unions affect their attitudes towards cooperation. Unions have different attitudes towards individual negotiations, collective bargaining and legislation, both on wage and working-time issues. In all probability, cooperation on more marginal issues than wages and working time is less difficult, which may explain why the results are centered on obstacles for cooperation, rather than possibilities.

The results can be understood with reference to differences in the domestic labour market and to the strength of the trade unions or, in other words, their membership and bargaining power. Trade unions in countries with high union density and strong collective bargaining power are inclined to preserve their current wage systems, whereas trade unions in countries with weak bargaining power are more likely to seek new ways to defend wages. This seems to be a major factor behind the diverging attitudes to statutory minimum wages and closer bargaining cooperation at EU level (study II and III). Nordic (Swedish) unions are especially negative whereas many other union organizations in Europe are strongly positive. The Swedish unions' lack of identification with other European trade unions, in combination with national self-interest, may also explain their unwillingness to cooperate on wages.

In sum, the analyses showed that comparative regime theory has substantial explanatory power as to various union attitudes towards certain regulations, strategies and cooperation in Europe. Whereas today there is increasing support among trade unions in Europe towards statutory minimum wages on European level, there is rejection of this solution among the Nordic unions, although with some variation between countries within the Nordic regime. However, as I argue based on the analyses, trade union attitudes towards transnational cooperation may also be issue-specific, which the case of a European working-time regulation illustrates (study IV). Although institutional differences between countries are important obstacles they cannot alone explain union cooperation or the lack of union cooperation in Europe.

Referenser

- Abrahamsson, B. (2000) *Organisationsteori - Moderna och klassiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Ahlberg, K. (2013) ”Förhandlingarna om arbetstidsdirektivet kraschade efter interna motsättningar på båda sidor”. *EU & Arbetsrätt* (1) 2013:9.
- Ahlberg, K. och N. Bruun (2008) ”Kan kollektivavtalen förbli nationella?”, 134-151, i A. Thoursie (red.) *Vems ordning och Reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Stockholm: Agora.
- Ahrne, G. och N. Brunsson (2008) *Meta-organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ahrne, G. och N. Brunsson (2001) *Metaorganisationer – identitet och auktoritet*. Score Rapportserie 2001:6. Stockholm: Score.
- Andersson, O. (2007) *Chicagoskolans urbansociologi* Malmö: Egalité.
- Banyuls, J., T. Haipeter och L. Neumann (2008) ”European Works Councils at General Motors Europe: Bargaining Efficiency in Regime Competition”. *Industrial Relations Journal* 39 (6): 532-547.
- Barnard, C. (2012) *EU Employment law*. Oxford: Oxford University Press.
- Barnard, C. (2008) ”Employment Rights, Free Movement under the EC Treaty and the Services Directive”, 137-168, i M. Rönmar (red.) *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Comparative and Interdisciplinary Perspectives*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Barnouin, B. (1986) *The European Labour Movement and European Integration*. London: Frances Printer.
- Barrling Hermansson, K. (2004) *Partikulturer: Kollektiva självbilder och normer i Sveriges Riksdag*. Uppsala: Uppsala universitet, Statsvetenskapliga institutionen.
- Bechter, B., B. Brandl och G. Meardi (2011) *From National to Sectoral Industrial Relations*. Dublin: Eurofound.
- Bechter, B. och B. Brandl (2012) ”Overview of European, National and Public Sector Industrial Relations”, 21-52, i *Industrial Relations in Europe 2012*. Bryssel: Europeiska Kommissionen.

- Bechter, B., B. Brandl och G. Meardi (2012) "Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations". *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 185-202.
- Bengtsson, E. (2013) "Swedish Trade Unions and European Union Migrant Workers". *Journal of Industrial Relations* 55 (2): 174-189.
- Bengtsson, M., K. Lovén Seldén och B. Larsson (2011) "Arbetsmarknadsrelationer i Europa", 158-201, i L. Berg och A. Spehar (red.) *EU och välfärdens Europa*. Malmö: Liber.
- Bercusson, B. (2007) "The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day". *European Law Journal* 13 (3): 279–308.
- Bercusson, B. (2009) *European Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bergh, A. (2013) *Labour-market Integration of Immigrants in OECD Countries: What Explanation fit the Data?* ECIPE Occasional Paper 04/13.
- Bernaciak, M. (2013) "Labour Solidarity in Crisis? Lessons from General Motors". *Industrial Relations Journal* 44 (2):139-153
- Bernaciak, M. (2011) "East-West European Labour Transnationalism(s): Rivalry or joint Mobilization?" i A. Bieler och I. Lindberg (red.) *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London: Routledge.
- Bieler, A. och I. Lindberg (2011) "Globalisation and the new Challenges for Transnational Solidarity: an Introduction" i A. Bieler och I. Lindberg (red.) *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London: Routledge.
- Bieler, A. (2008) "Labour and the Struggle over the future European Model of Capitalism: British and Swedish Trade Unions and their Positions on EMU and European Co-operation". *British Journal of Politics and International Relations* 10 (1): 85–105.
- Bieler, A. (2005) "European Integration and the Transnational Restructuring of Social Relations: the Emergence of Labour as a Regional Actor?". *Journal of Common Market Studies* 43 (3): 461-84.
- Blomqvist, P. och S. Murhem (2003) *Facket och globaliseringen inom metallindustrin. En studie av de svenska fackförbundens strategier*. Uppsala: Forskningsprogrammet SMIF

- Bruun, N. och J. Malmberg (2005) ”Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet” i K. Ahlberg (red.) *Tio år med EU*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bruun, N. (2000) ”Industrial Relations, kunskapsamhället och forskningen. Några kommentarer till Nils Elvanders om IR-fältets utveckling”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 6 (4): 265-269.
- Bruun, N. (1999) *Fackliga och grundläggande rättigheter i EU*. Stockholm: TCO.
- Bryman, A. (2006) “Integrating quantitative and qualitative research: How is it done?”. *Qualitative Research* 6 (1): 97-113.
- Checkel, J. (2003) “Going native” in Europe? Theorizing Social Interaction in European Institutions”. *Comparative Political Studies* 36 (1-2): 209-231.
- Clauwaert, S. och I. Schömann (2012) *The Crisis and National Labour Law Reforms: a Mapping Exercise. Working Paper 2012.04*. Bryssel: ETUI.
- Clauwert, S. (2011) “20 years of European inter-professional Social Dialogue: Achievements and Prospects”. *Transfer* 17 (2): 145-158.
- Crouch, C. (2005) “Models of Capitalism”. *New Political Economy* 10 (4): 439-56.
- Davies, A. (2008) “One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ”. *Industrial Law Journal* 37 (2):126–148.
- Dølvik, J.E. och J. Visser (2009) “Free Movement, Equal Treatment and Workers’ Rights: Can the European Union solve its Trilemma of Fundamental Principles?”. *Industrial Relations Journal* 40(6): 491–509.
- Dølvik, J.E. (2007) *Den nordiska kollektivavtals- och fackföreningsmodellen*. Stockholm/Oslo: NFS/Fafo.
- Dølvik, J.E. (1997) *Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*. Oslo: Fafo.
- Edström, Ö. (2006) ”Svensk arbetsrätt i ett europeiskt perspektiv” i D. Rauhut och B. Falkenhall (red.) *Arbetsrätt, rörlighet och politik*. Östersund: ITPS.
- Edström, Ö. (2007) ”Svensk arbetsrätt i EU – mellan lag och kollektivavtal” i Ö. Edström (red.) *Svensk rätt i EU: en antologi*. Uppsala: Iustus.
- Edström, Ö. (2008) “The free movement of Services and the Right to Industrial Action in Swedish Law – in the light of the *Laval* case” i M. Rönmar (red.)

EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Comparative and Interdisciplinary Perspectives Alphen aan den Rijn: Kluwer. Kluwer Law International.

EFS/ETUC (2014) *ETUC Resolution on the European Semester 2014 – ETUC key messages for the European Council*. Adopted at the Executive Committee on 11-12 March 2014, www.etuc.org.

EFS/ETUC (2013) *ETUC Position on the European Commission Communication on strengthening the Social Dimension of Economic and Monetary union*. Adopted at the Executive Committee on 3-4 December 2013, www.etuc.org.

Eklund, R. (2008) "A Swedish Perspective on Laval". *Comparative Labour Law and Policy Journal* 29 (4) :551–572 .

Eldring, L. och K. Alsos (2012) *European Minimum Wage: A Nordic Outlook. Fafo-report 2012: 16*. Oslo: Fafo.

Elvander, N. (1998) "Industrial Relations. Från Webbs till Warwick". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 4 (3): 171-185.

Elvander, N. (2000) "Industrial Relations. Internationellt, svenskt, allmänt". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 6(3): 139-158.

Erne, R. (2013): "Book review of 'Anne Dufrense. Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales, Presses Universitaires de Nancy: Nancy, 2011"d. *Transfer* 19 (3):433-435.

Erne, R. (2012) "European unions after the global crisis", 124-139, i L. Burroni., M. Keune och G. Meardi (red.) *Economy and Society in Europe: A Relationship in Crisis*. Cheltenham: Edward Elgar.

Erne, R. (2008) *European Unions – Labor's quest for a transnational democracy* Ithaca: Cornell University Press.

Esiasson, P. (2003) "Vad menas med folkviljans förverkligande?" i M. Giljam och J. Hermansson (red.) *Demokratins mekanismer*. Malmö: Liber.

Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Post Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Foucault, M. (2004) *Övervakning och straff: Fängelsets födelse*. Lund: Arkiv förlag.

- Frege, C och J. Kelly (2013) "Theoretical perspectives on comparative employment relations", 8-26, i C. Frege och J. Kelly (2013) *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. London: Routledge.
- Furåker, B. och M. Bengtsson (2013) "On the Road to Transnational Cooperation? Results from a Survey among European Trade Unions". *European Journal of Industrial Relations* 19 (2): 161-177.
- Furåker, B. (2005) *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gajewska, K. (2008) "The Emergence of a European Labour Protest Movement?". *European Journal of Industrial Relations* 14 (1): 104-121.
- Gallie, D. (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Glassner, V. och P. Pochet (2011) *Why Trade Unions seek to Coordinate Wages and Collective Bargaining in the Eurozone*. Working Paper 2011:03. Bryssel: ETUI
- Goetschy, J. och A. Jobert (2011) "Employment Relations in France" i G.J. Bamber., R.D. Lansbury och N. Wailes (red.) *International and Comparative Employment Relations*. London: Sage.
- Goetschy, J. (1996) "The European Trade Union Confederation and the Construction of European Unionism" in P. Leisink., J. Van Leemput och J. Vilrocx (red.) *The Challenges to Trade Unions in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar
- Gonäs, L. (2000) "Industrial Relations på svenska. Några kommentarer till Nils Elvanders artiklar av IR-fältets utveckling". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 6 (3):159-166.
- Hall, P.A. och D. Soskice (red.) (2001) *Varieties of Capitalism* Oxford: Oxford University Press.
- Hettne, J. (2010) *Kan Lissabonfördraget minska EU:s sociala underskott?* Stockholm: Sieps.
- Holke, D., Sellgren. T och M. Zandén (red). *Parterna och EU*: Bilda Förlag.
- Huzzard, T., D. Gregory och R. Scott (2004) *Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing?* Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Hyman, R. och R. Gumbrell-McCormick (2013) "Collective Representation at Work: Institutions and Dynamics", 49-70, i C. Frege och J. Kelly (red.) *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. London: Routledge.
- Hyman, R. (2011) "Trade Unions, Global competition and options for solidarity" i A. Bieler och I. Lindberg (red). *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London: Routledge.
- Hyman, R. (2008) *Britain and the European Social Model: Capitalism against Capitalism?* Brighton/London: Institute for Employment Studies (IES).
- Hyman, R. (2007) "How can trade unions act strategically?". *Transfer* 13 (2): 193-210.
- Hyman, R. (2005) "Trade Unions and the Politics of the European Social Model". *Economic and Industrial Democracy*, 26 (1): 9-40.
- Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionism*. London: Sage.
- Hyman, R. (1997) "Trade unions and interest representation in the context of globalization". *Transfer* 3: 515-533.
- Isidorsson, T. (2001), *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborg: Göteborgs universitet, Historiska institutionen.
- Jacobsson, K. (2001) "Arbetsmarknadens parter i den europeiska sysselsättningsstrategin", 132-182, i K. Jacobsson, K-M. Johansson och M. Ekengren (red.) *Mot en europeisk välfärdspolitik? Ny politik och nya samarbetsformer i EU*. Stockholm: SNS förlag.
- Jepsen, M. och A. Serrano Pascual (2005) "The European Social Model: An exercise in deconstruction". *Journal of European Social Policy*, 15(3): 231-45.
- Kay, T. (2005) "Labor Transnationalism and Global Governance: The Impact of NAFTA on Transnational Labor Relationships in North America". *American Journal of Sociology* 111(3): 715-756.
- Kay, T. (2011) "Legal Transnationalism: The Relationship between Transnational Social Movement Building and International Law". *Law and Social Inquiry* 36 (2): 419-454.

- Kelly, J. och C. Frege (2013) "Introduction: Global Challenges at Work" i C. Frege och J. Kelly, (red.) *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. London: Routledge.
- Keune, M. (2012) "The social Dimension of European Integration" i L. Burrioni, M. Keune och G. Meardi (red.) *Economy and Society in Europe: A Relationship in Crisis*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Keune, M. och V. Schmidt (2009) "Global Capital Strategies and Trade Union responses". *International Journal of Labour Research* 1(2): 9-26.
- Kjellberg, A. (2014) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund: Lunds universitet, Sociologiska institutionen.
- Kjellberg, A. (2009) "Fackliga organisationer och industrial relations", 241-283, i T. Berglund och S. Schedin (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Kohl, H. och H-W. Platzer (2007) "The Role of the State in Central and Eastern European Industrial Relations: the Case of Minimum Wages". *Industrial Relations Journal* 38 (6):614-635.
- Kohl, H. och H-W. Platzer (2003) "Labour Relations in Central and Eastern Europe and the European Social Model". *Transfer* 9 (1):11-30.
- Korpi, W. (1978) *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: arbete, fackförening och politik i Sverige*. Stockholm: Prisma.
- Korpi, W. (1998a) "The Iceberg of Power below the Surface: a Preface to Power Resources Theory", vii-xiv, i J. S. O'Connor och G.M. Olsen (red.) *Power Resources Theory and the Welfare State*. Toronto: University of Toronto Press.
- Korpi, W. (1998b) "Power Resources Approach vs Action and Conflict", 37-69, i J. S. O'Connor och G.M. Olsen (red.) *Power Resources Theory and the Welfare State*. Toronto: University of Toronto Press.
- Krings, T. (2009) "A race to the bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the free Movement of Labour". *European Journal of Industrial Relations* 15 (1): 49-69.
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, B. (2013) "Transnational Trade Union Action in Europe – the Significance of National and Sectorial Industrial Relations". *European Societies*: 1-23.

- Larsson, B. (2012) "Obstacles to transnational trade union cooperation in Europe – results from a European survey". *Industrial Relations Journal* 43 (2):152-170.
- Larsson, B., M. Bengtsson och K. Lovén Seldén (2012) "Transnational Trade Union Cooperation in the Nordic Countries". *Management Revue* 23 (1): 32-48.
- Leibfried, S. (2010) "Social Policy: Left to the Judges and the Markets?", 253-282, i H. Wallace., M. Pollack och A. Young (red.) *Policy-Making in the European Union*. Sixth edition Oxford: Oxford University Press.
- Leonard, E., E. Perin och P. Pochet (2011) "The European Sectorial Social Dialogue: Questions of Representation and Membership". *Industrial Relations Journal* 42(3): 254-272.
- Lille, N. och M.L. Martinez (2012) "Rollerball and the spirit of capitalism: Competitive dynamics within the global context, the challenge to labour transnationalism, and the emergence of ironic outcomes". *Critical Perspectives on International Business* 8 (1):74 – 92.
- Lindholm, S. (2011) "Ni svenskar måste våga fika med andra" *Kommunalarbetaren*, www.ka.se, 2011-05-17. Hämtad 2014-03-27 från <http://www.ka.se/ni-svenskar-maste-vaga-fika-med-andra>
- Lipset, S.M. (1956) *Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union*. Glencoe, IL: Free Press.
- Logue, J. (1980) *Towards a Theory of Trade Union Internationalism*. Göteborg: Göteborgs universitet, Historiska institutionen.
- Lundh, C. (2010) *Spelets regler – Institutioner och lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Stockholm: SNS förlag.
- Magnusson, L. (2006) *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld*. Stockholm: Nordstedts.
- Magnusson, L. (2009) *Europa efter Lissabon – lärdomar efter Lissabonstrategin 2000-2009*. Stockholm: TCO, LO, Saco.
- Maier, L. (2005) *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet – en rättslig analys*. Stockholm: Saco.
- Maier, L. (2000) *EU, arbetsrätten och normgivningsmakten. En rättslig studie av gemenskapsrättens inverkan på medlemsstaternas arbetsrättsliga normgivningsutrymmen*. Stockholm: Stockholms universitet, Juridiska fakulteten.

- Malmberg, J. (2010) *Posting Post Laval International and National Responses*. Uppsala Center for Labor Studies, Uppsala universitet.
- Marginsson, P. och K. Sisson (2004) *European Integration and Industrial Relations. A Multi-level Governance in the making*. London: Palgrave MacMillan.
- Mason, J. (2006) *Qualitative Researching*. London: Sage.
- Michels, R. (1959) *Political Parties – a Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Dover Publications: New York.
- Misgeld, K. (1997) *Den fackliga europavägen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget*. Stockholm: Atlas.
- Moreau, A-M. (2011) "Introduction", 1-22, i A-M. Moreau (red.) *Before and After the Economic Crisis – What Implications for the European Social Model?* Cheltenham: Edward Elgar.
- Müller, T., Platzer, H-W och S. Rub (2010) "Transnational Company Policy and Coordination of Collective Bargaining – new Challenges and Roles for European Industry Federations". *Transfer* 16(4): 509-24.
- Müller, T. och S. Rub (2007) "Coming of age. The Development of a Collective Identity in European Works Councils" i M. Whittall, H. Knudsen och F. Huijgen (red.) *Towards a European Labour Identity*. London: Routledge.
- Murhem, S. och A. Dahlqvist (2012) "The European Industrial Citizen –He or She?" Artikel presenterad på ILERA i Philadelphia, 2-5 juli, 2012.
- Murhem, S. (2008) "Swedish Trade Unions and European Sector-Level Industrial Relations – Goals and Strategies", 105-118, i M. Rönnmar (red.) *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Comparative and Interdisciplinary Perspectives* Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Murhem, S. (2003) *Turning to Europe? A new Swedish Industrial Relations Regime in the 1990s*. Uppsala: Uppsala universitet, Uppsala Studies in Economic History 68.
- Mörth, U. (1996) *Vardagsintegration – La vie quotidienne – i Europa. Sverige i EUREKA och EUREKA i Sverige*. Stockholm: Stockholms universitet, Statsvetenskapliga institutionen.
- Nilsson, G. (2008) "Avtal eller lag" i A. Thoursie (red.) *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Stockholm: Agora.

- Nolan Garcia, K. (2012) "NAFTA and the politics of labor transnationalism, by Tamara Kay". *British Journal of Industrial Relations* 50 (4): 813-815.
- North, D. (1990) *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- North, D. (1993) *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. Stockholm: SNS förlag.
- Nyberg, L. (2011) *Kollektivavtalen och EU – en spännande facklig historia*. Stockholm: LO
- Nyström, B. (2011) *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Offe, C. och H. Wiesenthal (1980) "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organization Form" *Political Power and Social Theory* 1: 67-115.
- Pitkin, H. (1967) *The Concept of Representation*. Berkley/Los Angeles: University of California Press.
- Platzer, H-W. och T. Müller (2011) *Global and European Trade Union Federations. A Handbook and Analysis of transnational Trade Union Organizations and Policies*. Peter Lang.
- Pochet, P. (2008) "Social Europe: does hard Law still have a Role to play?". *European Economic and Employment Policy Brief no.2*. Bryssel: ETUI.
- Puligano, V. (2009) "International Cooperation, transnational restructuring and virtual networking in Europe". *European Journal of Industrial Relations* 15 (2): 187-205.
- Riksdag & Departement (2011) "70-talets lagar styr ännu" publicerad 2011-04-05, hämtad 2014-04-24 från <http://rod.se/70-talets-lagar-styr-%C3%A4nnu/>
- Rosamond, B. (2000) *Theories on European Integration*. Basingstoke: Palgrave.
- Rundblad, B. G. (1965) "Direkt observation i fältet", 280-290, i G. Karlsson (red.) *Sociologiska metoder*. Stockholm: Norstedts.
- Ryen, A. (2004) *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.
- Rönnmär, M. (2011) "Introduction" i M. Rönnmär (red.) *Labour Law Fundamental Rights and Social Europe Swedish Studies in European Law vol. 4*: Oxford: Hart Publishing.

- Rönömar, M. (2010) "Laval Returns to Sweden: The Final Judgment of the Swedish Labour Court and Swedish Legislative Reforms". *Industrial Law Journal* 39 (3) (2010):280–287.
- Rönömar, M. (2008a) "Kollektivavtal i ett framväxande arbetsmarknadssystem på EU-nivå – idag och i framtiden", 118-132, i A. Thoursie (red.) *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Stockholm: Agora.
- Rönömar, M. (2008b) "Introduction: EU Industrial Relations v. National Industrial relations – Conflict, Interplay or Harmony?" i M. Rönömar (red.) *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Comparative and Interdisciplinary Perspectives* Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Sahlström, O. (2008) *I skuggan av en storbetstid*. Stockholm: Atlas.
- Scharpf, F. (2002) "The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity". *Journal of Common Market Studies*, 40(4) pp. 645-70.
- Scharpf, F. (2010) "The Socio-Economic Asymmetries of European Integration or Why the EU cannot be a Social Market Economy". *Socio-Economic Review* 8 (2): 211–250.
- Schmitter, P. C. och W. Streeck (1999) *The Organization of Business Interests* MPifG Discussion Paper 99/1.
- Schulzen, T. & A. Watt (2008) "Europeisk lägstalönepolitik – ett konkret projekt för ett socialt Europa" i A. Thoursie (red.) *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Stockholm: Agora.
- Schulzen, T. (2008) "Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe" *European Journal of Industrial Relations* 14(4): 421–439.
- Schön, L. (2007) *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*. Stockholm: SNS förlag.
- Seldén Lovén, K. (2011) "Den sociala dialogen och den svenska modellen – ett äktenskap med förhinder?" i *Den svenska modellen och den sociala dialogen i EU*. Stockholm: TCO.
- Strauss, A. och J-M. Corbin (1998) *Basics of qualitative research*. London: Sage.
- Streeck, W. (1998) "The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems" *Politics and Society* 26 (4): 429-459.

- Svalund, J., G. Bergström Casinowsky, J.E. Dølvik, K. Håkansson, A. Jarvensivu, H. Kervinen, R. Juul Moberg, T. Piirainen (2013) "Stress testing the Nordic Models: Manufacturing Labour Adjustments during the Crisis". *European Industrial Relations Journal* 19 (3): 183-200.
- Svensson, S. (2009) *Brännpunkt Bryssel – tjugo år av facklig bevakning i EU*. Stockholm: Bilda förlag.
- Taylor, G., och A. Mathers (2004) "The European Trade Union Confederation at the Crossroads of Change? Traversing the Variable Geometry of European Trade Unionism". *European Journal of Industrial Relations* 10 (3): 267-285
- Trost, J. (1993) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Turner, L. (1998) "The Europeanization of Labour: Structure before Action" i E. Gabaglio och R. Hoffmann (red.) *The ETUC in the Mirror of Industrial Relation Research*. Bryssel: ETUI.
- Van den Berg, A., Furåker, B. och L. Johansson (1997) *Labour Market Regimes and Patterns of Flexibility. A Sweden-Canada Comparison*. Lund: Arkiv förlag.
- Vaughan-Whitehead, D. (2010) "Minimum wage revival in the enlarged EU: Explanatory factors and developments", 1-56, i D. Vaughan-Whitehead (red.) *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Webb, S. och B. Webb (1897) *Industrial Democracy*. Vol. 1-2. London: Longmans, Green and Co.
- Welz, C. (2008) *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law and Business.
- Vifell, Å. (2006) *Enklaver I staten. Internationalisering, demokrati och den svenska statsförvaltningen*. Stockholm: Stockholms universitet, Statsvetenskapliga institutionen.
- Visser, J., M. Beentjes, M. van Gerven och V. Di Stasio (2009) "The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy", 45-72, i *Industrial Relations in Europe 2008*. Bryssel: Europeiska Kommissionen.
- Waddington, J. (2005) "Trade Unions and the Defence of the European Social Model". *Industrial Relations Journal* 36 (6): 518-540.

Woolfson, C., C. Thörnqvist och J. Sommers (2010) "The Swedish Model and the Future of Labour Standards after Laval". *Industrial Relations Journal* 41 (4):333–350.

Zajak, S. (2014) *Pathways of transnational activism: A conceptual framework*. Max Planck Institute for the Studies of Societies, Discussion Paper 3/14

DOKTORSAVHANDLINGAR VID INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP
FR O M 1995

59. Börjesson, Mats: *Sanningen om brottslingen. Rättspsykiatrin som kartläggning av livsöden i samhällets tjänst under 1900-talet*. 1995.
60. Ljung, Margareta: *Lyft jorden mot himlen - växande i kvinnogrupper och kvinnliga nätverk*. 1995.
61. Björkemarken, Mariann: *Implementeringsanalys som komplement vid utvärdering - en fråga om perspektiv och förklaring*. 1995.
62. Håkansson, Kristina: *Förändringsstrategier i arbetslivet*. 1995.
63. Blomsterberg, Marianne: *Garanterade karriärer? Om social styrning och sysselsättningspolitik för ungdomar*. 1996.
64. Kohlström, Gulli: *Identitetsförändring vid anpassning till funktionshinder/handikapp*. 1996.
65. Larsson, Patrik: *Hemtjänsten ur tre perspektiv - En studie bland äldre, anställda och ledning*. 1996.
66. Oskarsson, Hermann: *En klasstrukturs uppkomst och utveckling. Akureyri 1860-1940*. 1996.
67. Thörn, Håkan: *Modernitet, sociologi och sociala rörelser/Rörelser i det moderna: Politik, modernitet och kollektiv identitet i Europa 1789-1989*. 1997.
68. Einarisdottir, Torgerdur: *Läkaryrket i förändring. En studie av den medicinska professionens heterogenisering och könsdifferentiering*. 1997.
69. Åberg, Jan-Olof: *Det rationella och det legitima. En studie av utvärderingars teori och praktik*. 1997.
70. Pham Van Bich: *The Changes of the Vietnamese Family in the Red River Delta*. 1997.
71. Lalander, Philip: *Anden i flaskan. Alkoholens betydelser i olika ungdomsgrupper*. 1998.
72. Eriksson, Birgitta: *Arbetet i människors liv*. 1998.
73. Bartley, Kristina: *Barnpolitik och barnets rättigheter*. 1998.
74. Nordström, Monica: *Yttre villkor och inre möten. Hemtjänsten som organisation*. 1998.
75. Stier, Jonas: *Dimensions and Experiences of Human Identity. An Analytical Toolkit and Empirical Illustration*. 1998.
76. Jerkeby, Stefan: *Slutna cirklar. Om civila moståndsrörelser i Norge och Danmark 1940-45*. 1999.
77. Oudhuis, Margareta: *Vägen till jämlikhet. En analys av den svenska arbetarrörelsens syn på effektivitet och emancipation i arbetslivet*. 1999.
78. Johansson, Anna: *La Mujer Sufrida - The Suffering Woman. Narratives on Femininity among Women in a Nicaraguan Barrio*. 1999.
79. Theanderson, Christer: *Jobbet - för lön, lust eller andra värden*. 2000.
80. Carle, Jan: *Opinion och aktion. En sociologisk studie av ungdomar och miljö*. 2000.
81. Öhrn, Ingbritt: *Livet, identiteten och kronisk sjukdom. En socialpsykologisk studie av unga vuxna diabetiker*. 2000.
82. Mossberg Sand, Ann-Britt: *Ansvar, kärlek och försörjning. Om anställda anhörigvårdare i Sverige*. 2000.
83. Berglund, Tomas: *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. 2001.
84. Larsson, Bengt: *Bankkrisen, medierna och politiken. Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkris*. 2001.
85. Blomquist, Bo: *Förskolebarnets relation till sin familj. Förändrade förutsättningar och föreställningar 1950-1990*. 2001.

86. Hansen, Lars: *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. 2001.
87. Björk, Micael: *Upplösningens dialektik. Bildningsmål och politisk modernitet i Sverige kring sekelskiftet 1900*. 2002.
88. Gustafson, Per: *Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies*. 2002.
89. Rigné, Eva Marie: *Profession, Science, and State – Psychology in Sweden 1968-1990*. 2002.
90. Persson, Anders: *I kräftans tecken. En historiesociologisk studie av cancerforskningens samhälleliga villkor i Sverige och USA under 1900-talet*. 2002.
91. Brnic, Anita: *Speaking of Nationality. On Narratives of National Belonging and the 'Immigrant'*. 2002.
92. Korp, Peter: *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering*. 2002.
93. Sobis, Iwona: *Employment Service in Transition: Adaptation of a Socialist Employment Agency to a Market Economy. A Case Study of Lodz, Poland 1989-1998*. 2002.
94. Hellum, Merete: *Förförd av Eros. Kön och moral bland utländska kvinnor på en grekisk ö*. 2002.
95. Carlson, Marie: *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom sfi-undervisningen*. 2002.
96. Hansson, Agneta: *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM*. 2003.
97. Engdahl, Oskar: *I finansvärldens bakre regioner. En studie om finansiella offshore-marknader och ekonomisk brottslighet*. 2003.
98. Rolandsson, Bertil: *Facket, informationsteknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996*. 2003.
99. Schedin, Stefan: *Ekonomisk ojämlikhet. Inkomstfördelning och inkomstskillnader i Sverige under 1980- och 1990-talen*. 2003.
100. Morner, Claudia G: *Självständigt beroende. Ensamstående mammors försörjningsstrategier*. 2003.
101. Wennerström, Ulla-Britt: *Den kvinnliga klassresan*. 2003.
102. Wingfors, Stina S: *Socionomyrkets professionalisering*. 2004.
103. Tursunovic, Mirzet: *Fostran till demokrati: Tre sociologiska delstudier av bosniska ungdomars politiska socialisering*. 2004.
104. Thörn, Catharina: *Kvinnans plats(er) – bilder av hemlöshet*. 2004.
105. Alinia, Minoo: *Spaces of Diasporas: Kurdish Identities, Experiences of Otherness and Politics of Belonging*. 2004.
106. Chronholm, Anders: *Föräldraledig pappa – Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. 2004.
107. Seldén, Daniel: *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. 2005.
108. Winell-Garvén, Irene: *Vägen till Parnassen. En sociologisk studie av kvinnligt konstnärskap i Sverige 1864-1939*. 2005.
109. Engström, Pär: *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*. 2005.
110. Löfstrand, Cecilia: *Hemlöshetens politik – lokal policy och praktik*. 2005.
111. Eydal, Guðny Björk: *Family Policy in Iceland 1944-1984*. 2005.
112. Ekbrand, Hans: *Separationer och mäns våld mot kvinnor*. 2006.
113. Eriksson, Ylva Ulfsson: *Yrke, Status & Genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. 2006.

114. Flisbäck, Marita: *Att lära sig konstens regler. En sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar*. 2006.
115. Bertsson, Paula: *Läraryrket, förskollärare och statushöjande strategier*. 2006.
116. Latta, Mia: *Public Transfer and Private Help. Support Networks of Marginalised and Poor individuals in Sweden in the 1990s*. 2007.
117. Persson, Sofia: *Läraryrkets uppkomst och förändring. En sociologisk studie av lärares villkor, organisering och yrkesprojekt inom den grundläggande utbildningen ca 1800-2000*. 2008.
118. Bengtsson, Mattias: *Individen stämplat in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. 2008.
119. Sjöstrand, Glenn: *Gåvan i Gnosjö. Företagares relationer i ett industriellt distrikt*. 2008.
120. Pellbring, Mats: *Laissez-faire, systemkritik eller reformism? En studie av den svenska opinionsbildande globaliseringsdiskursen i dagspress, 1992-2001*. 2008.
121. Bjarnason, Tómas: *Social Recognition and Employees' Organizational Support*. 2009.
122. Jagudina, Zaira: *Social Movements and Gender in Post-Soviet Russia: The Case of the Soldiers' Mothers NGOs*. 2009.
123. Ranagården, Lisbeth: *Lärares lärande om elever – en sociologisk studie om yrkespraktik*. 2009
124. Shmulyar Gréen, Oksana: *Entrepreneurship in Russia: Western ideas in Russian translation*. 2009
125. Eriksson, Bo G: *Studying ageing: Experiences, description, variation, prediction and explanation*. 2010
126. Karlsson, Anette: *I moderniseringens skugga? Om förändring och identitet i två administrativa serviceyrken*. 2010
127. Wasshede, Cathrin: *Passionerad politik. Om motstånd mot heteronormativ könsmakt*. 2010
128. Bergström Casinowsky, Gunilla: *Tjänsteresor i människors vardag – om rörlighet, närvaro och frånvaro*. 2010
129. Jonsson, Christer: *I fäderns och mödrars spår. Landsortungdomars identitetsutveckling och vuxenblivande i ett livsformsperspektiv*. 2010
130. Söderberg, Johan: *Free Software to Open Hardware: Critical Theory on the Frontiers of Hacking*. 2011
131. Hedenus, Anna: *At the end of the Rainbow – Post-winning life among Swedish lottery winners*. 2011
132. Uhnö, Sara: *Våldets regler. Ungdomars tal om våld och bråk*. 2011
133. Daoud, Adel: *Scarcity, Abundance and Sufficiency: Contributions to Social And Economic Theory*. 2011
134. Wahlström, Mattias: *The Making of Protest and Protest Policing: Negotiation, Knowledge, Space, and Narrative*. 2011
135. Holgersson, Helena: *Icke-medborgarskapets urbana geografi*. 2011
136. Ericson, Mathias: *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. 2011
137. Malmqvist, Karl: *Offentlighetens gränser: Fem kultursociologiska studier av kontroverser kring litterära självframställningar i Sverige, 1976–2008*. 2012
138. Larsson, Jörgen: *Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer*. 2012
138. Backman, Christel: *Criminal Records in Sweden. Regulation of Access to Criminal Records and the Use of Criminal Background checks by Employers*. 2012.

139. Gunnarsson, Andreas: *Unleashing Science Popularisation: Studies on Science as Popular Culture*. 2012.
140. Kantelius, Hannes: *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*. 2012.
141. Westberg, Niklas: *Meddelanden från enskildheten – En sociologisk studie av ensamhet och avskildhet*. 2012.
142. Calvo, Dolores: *What Is the Problem of Gender? Mainstreaming Gender in Migration and Development Policies in the European Union*. 2013.
143. Widigson, Mats: *Från miljonprogram till högskoleprogram – plats, agenskap och villkorad valfrihet*. 2013.
144. Puaca, Goran: *Educational choices of the future. A sociological inquiry into micro-politics in education*. 2013.
145. Björk, Lisa: *Contextualizing managerial work in local government organizations*. 2013
146. Naldemirci, Öncel: *Caring (in) Diaspora: Aging and Caring Experiences of Older Turkish Migrants in a Swedish Context*. 2013
147. Lovén Seldén, Kristina: *Europafacklig samverkan. Problem och möjligheter*. 2014

GÖTEBORG STUDIES IN SOCIOLOGY

1. Furåker, Bengt (ed): *Employment, Unemployment, Marginalization. Studies on Contemporary Labour Markets*. Department of Sociology, Göteborg University/Almqvist & Wiksell International, Stockholm 2001.
2. Berglund, Tomas: *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
3. Larsson, Bengt: *Bankkrisen, medierna och politiken. Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkras*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
4. Blomquist, Bo: *Förskolebarnets relation till sin familj. Förändrade förutsättningar och föreställningar 1950-1990*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
5. Hansen, Lars: *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
6. Gustafson, Per: *Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
7. Rigné, Eva Marie: *Profession, Science, and State – Psychology in Sweden 1968-1990*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
8. Persson, Anders: *I kräftans tecken. En historiesociologisk studie av cancerforskningens samhälleliga villkor i Sverige och USA under 1900-talet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
9. Brnic, Anita: *Speaking of Nationality. On Narratives of National Belonging and the 'Immigrant'*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
10. Korp, Peter: *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
11. Sobis, Iwona: *Employment Service in Transition: Adaptation of a Socialist Employment Agency to a Market Economy. A Case Study of Lodz, Poland 1989-1998*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
12. Hellum, Merete: *Förförd av Eros. Kön och moral bland utländska kvinnor på en grekisk ö*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
13. Carlson, Marie: *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom sfi-undervisningen*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
14. Hansson, Agneta: *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren på LOM*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
15. Engdahl, Oskar: *I finansvärldens bakre regioner. En studie om finansiella offshore-marknader och ekonomisk brottslighet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
16. Rolandsson, Bertil: *Facket, informationsteknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
17. Schedin, Stefan: *Ekonomisk ojämlikhet. Inkomstfördelning och inkomstskillnader i Sverige under 1980- och 1990-talen*. 2003. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
18. Morner, Claudia G: *Självständigt beroende. Ensamstående mammors försörjningsstrategier*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
19. Wennerström, Ulla-Britt: *Den kvinnliga klassresan*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.

20. Wingfors, Stina S: *Socionomyrkets professionalisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
21. Tursunovic, Mirzet: *Fostran till demokrati: Tre sociologiska delstudier av bosniska ungdomars politiska socialisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
22. Alinia, Mino: *Spaces of Diasporas: Kurdish Identities, Experiences of Otherness and Politics of Belonging*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
23. Chronholm, Anders: *Föräldraledig pappa – Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
24. Seldén, Daniel: *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
25. Winell-Garvén, Irene. *Vägen till Parnassen. En sociologisk studie av kvinnligt konstnärskap i Sverige 1864-1939*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
26. Engström, Pär: *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
27. Eydal, Guðny Björk: *Family Policy in Iceland 1944-1984*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
28. Ekbrand, Hans: *Separationer och mäns våld mot kvinnor*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
29. Eriksson, Ylva Ulfsdotter: *Yrke, Status & Genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
30. Flisbäck, Marita: *Att lära sig konstens relger. En sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
31. Berntsson, Paula: *Läraryrket, förskollärare och statushöjande strategier*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
32. Latta, Mia: *Public Transfer and Private Help. Support Networks of Marginalised and Poor individuals in Sweden in the 1990s*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2007.
33. Persson, Sofia: *Lärarkyrkans uppkomst och förändring. En sociologisk studie av lärares villkor, organisering och yrkesprojekt inom den grundläggande utbildningen ca 1800-2000*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2008.
34. Bengtsson, Mattias: *Individen stämplar in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2008.
35. Sjöstrand, Glenn: *Gåvan i Gnosjö. Företagares relationer i ett industriellt distrikt*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2008.
36. Pellbring, Mats: *Laissez-faire, systemkritik eller reformism? En studie av den svenska opinionsbildande globaliseringsdiskursen i dagspress, 1992-2001*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2008.
37. Bjarnason, Tómas: *Social Recognition and Employees' Organizational Support*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2009.
38. Jagudina, Zaira: *Social Movements and Gender in Post-Soviet Russia: The Case of the Soldiers' Mothers NGOs*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2009.
39. Ranagården, Lisbeth: *Lärares lärande om elever – en sociologisk studie om yrkespraktik*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2009.

40. Shmulyar Gréen, Oksana: *Entrepreneurship in Russia: Western ideas in Russian* translation. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2009.
41. Eriksson, Bo G: *Studying ageing: Experiences, description, variation, prediction and explanation*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2010.
42. Karlsson, Anette: *I moderniseringens skugga? Om förändring och identitet i två administrativa serviceyrken*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2010.
43. Bergström Casinowsky, Gunilla: *Tjänsteresor i människors vardag – om rörlighet, närvaro och frånvaro*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2010.
44. Jonsson, Christer: *I fäderns och mödrars spår. Landsortsungdomars identitetsutveckling och vuxenblivande i ett livsformsperspektiv*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2010.
45. Hedenus, Anna: *At the end of the Rainbow – Post-winning life among Swedish lottery winners*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2011.
46. Daoud, Adel: *Scarcity, Abundance and Sufficiency: Contributions to Social And Economic Theory*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2011.
47. Wahlström, Mattias: *The Making of Protest and Protest Policing: Negotiation, Knowledge, Space and Narrative*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2011.
48. Ericson, Mathias: *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2011.
49. Larsson, Jörgen: *Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2012.
50. Backman, Christel: *Criminal Records in Sweden. Regulation of Access to Criminal Records and the Use of Criminal Background checks by Employers*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2012.
51. Calvo, Dolores: *What Is the Problem of Gender? Mainstreaming Gender in Migration and Development Policies in the European Union*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2013.
52. Widigson, Mats: *Från miljonprogram till högskoleprogram – plats, agentskap och villkorad valfrihet*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2013.
53. Puaca Goran: *Educational choices of the future. A sociological inquiry into micro-politics in education*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2013.
54. Naldemirci, Öncel: *Caring (in) Diaspora: Aging and Caring Experiences of Older Turkish Migrants in a Swedish Context*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2013.
55. Lovén Seldén, Kristina: *Europafacklig samverkan. Problem och möjligheter*. Doktorsavhandling, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 2014.

