



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

Nordiska perspektiv på transnationellt fackligt samarbete i Europa – former, hinder, utmaningar och strategier

Författare: Bengt Larsson, Kristina Lovén Seldén och Mattias Bengtsson

Samling "Forskningsrapporter i Sociologi"
Nr 147, 2016

ISBN 978-91-87876-12-7

Författarna önskar tacka respondenterna som generöst delade med sig av sin tid och sina erfarenheter, Patrik Vulkan som granskat rapportmanus, vår projektmedarbetare Bengt Furåker samt övriga deltagare vid arbetslivs- och välfärdsseminariet vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.

INNEHÅLL

Summary and conclusions	6
1. Inledning	22
1.1. Bakgrund	22
1.2. Forskningsproblem, syfte och frågeställningar	24
1.3. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv	27
1.4. Metod och material	38
2. Samarbetsstrukturen – nivåer, syften och aktiviteter i samarbetet	43
2.1. Samarbetsstrukturens komplexitet	43
2.2. Nivåer av fackligt samarbete	47
2.3. Samarbetets syften och aktiviteter	54
3. De nordiska facken – samarbete, partners och position i Europa	61
3.1. Samarbetet mellan nordiska förbund	63
3.2. De bilaterala kontakterna utanför Norden	68
3.3. De nordiska fackens erfarenhet av de europafackliga organisationerna	71
4. Samarbetets innehåll – frågor och utmaningar	78
4.1. De nordiska fackens samarbetsområden	78
4.2. Viktiga frågor i de fem sektorerna	82
4.3. Minimilöner: frågan som är svårast att samarbeta om	99
5. Förutsättningar och hinder för samarbete	103
5.1. Förutsättningar och hinder enligt enkätstudier	103
5.2. Ekonomiska och organisatoriska resurser	106
5.3. Skillnader i organisering, sektorsindelning och industriella relationer	109
5.4. Skillnader i språk, kultur och ideologi	115
6. Samarbetets framtidsfrågor och strategier	125
6.1. De viktiga innehållsfrågorna inför framtiden	126
6.2. De viktiga formfrågorna inför framtiden	132
6.3. De nordiska förbundens särställning, ansvar och behov av ödmjukhet	139
7. Sammanfattning och slutsatser	141
Referenser	158
Bilagor	169

Förkortningar – grupperade i organisationstyper

Globala fackliga organisationer och organ

GUFs Global Union Federations (Ex BWI, IndustriALL Global, ITF, PSI UNI-Global)
BWI Building and Wood Worker's International
ITF International Transport Workers' Federation
PSI Public Services International
UNI-Global Global Trade Union Federation for Services and Communication

IFS Internationella fackliga samorganisationen (**ITUC** på engelska)
ITUC International Trade Union Confederation (**IFS** på svenska)

Europeiska sektoröverskridande fackliga organisationer och organ

CEC European Confederation of Executives and Managerial Staff
EFS Europafacket (**ETUC** på engelska)
ETUC European Trade Union Confederation (**EFS** på svenska)
Eurocadres The Council of European Professional and Managerial Staff
EWCs European Works Councils

Europeiska fackliga sektorsorganisationer och organ

EFBWW European Federation of Building and Woodworkers
EFN European Federation of Nurses (professionsorganisation)
EPSU European Federation of Public Service Unions
ETF European Transport Workers' Federation
IRTUCs Inter Regional Trade Union Councils
SSDCs European sectoral social dialogue committees
UNI-Europa European Trade Union Federation for Services and Communication

Nordiska sektoröverskridande fackliga organisationer och Nordisk-Baltiska organisationer

BASTUN Baltic Sea Trade Union Network
BOA Baltic Organising Academy
NFS Nordens fackliga samorganisation
NSO Nordiska sektorsorganisationer (Ex. NOFS, NFU, NBTF, IN)

Nordiska fackliga sektorsorganisationer

IN Industrianställda i Norden
NBTF Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen
NFU Nordiska Finanställdas Union
NOFS Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation
NTF Nordiska Transportarbetarefederationen
NTFB Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen

Europeiska sektoröverskridande arbetsgivarorganisationer

BUSINESSEUROPE Confederation of European Businesses
CEC Confederation of Executives and Managerial Staff
CEEP European Centre of Employers and Entreprises providing Public services
UEAPME European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises

Europeiska sektorspecifika arbetsgivarorganisationer

ACI-Europe, Airports council International Europe
AEA, Association of European Airlines
AMICE Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe
ASA Airport Services Association
ATCEUC Air Traffic Controllers European Unions Coordination
BIPAR European Federation of Insurance Intermediaries

CANSO Civil Air Navigation Services Organisation
CEEMET Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries
CER Community of European Railway and Infrastructure Companies
CESA Community of European Shipyards Associations
EACB European Association of Co-operative Banks
EBF-BCESA European Banking Federation - Banking Committee for European Social Affairs
EBU European Barge Union
ECIF European Construction Industry Federation
ECSA European Community Shipowners Association
EIM European Rail Infrastructure Managers
ERA European Regions Airline Association
ESBG European Savings Banks Group
ESO European Skippers Organization ESO/OEB
ESPO European Sea Ports Association
Eurofer European Steel Association
FEPOR Federation of European Private Ports Operators
FIEC European construction Industry Federation
HOSPEEM European Hospital and Healthcare Employers Association
IACA International Air Carriers Association
IDC International Dockworkers Council
IE Insurance Europe
IRU International Road Transport Union

Summary and conclusions

This report is a sub-study of a research project on transnational trade union cooperation and networking at the sectoral level in Europe.¹ The overall aim is to explain the factors that appear to enable or hamper this cooperation. The report is specifically focused on how collaboration works and how it is perceived from Nordic trade union perspectives. The research questions to be answered were the following:

- How do transnational trade union cooperation structures appear from Nordic trade union perspectives? Which levels, purposes, and activities do Nordic trade unions consider most important in this cooperation?
- What trade unions in other countries do unions in the metals, construction, transportation, banking and finance, and healthcare sectors in the Nordic countries cooperate with? In and through what forums do they cooperate? What are their experiences concerning this cooperation?
- What issues do Nordic trade unions in these sectors cooperate on, and what difficulties do they experience? What are their views on the future development of this cooperation on various issues?
- What are, according to trade unions in the Nordic countries, the most important preconditions and obstacles to transnational trade union cooperation in general, and in their respective sectors?

The analyses are based on three empirical sources. First, data has been taken from a survey from a previous research project 2010-11 with respondents from 250 European

¹ The project was funded by the Swedish Foundation for Humanities and Social Sciences (Riksbankens Jubileumsfond). The authors would like to thank the respondents, Bengt Furåker, Patrik Vulkan, and the participants at the seminar at the University of Gothenburg at which the manuscript was presented and reviewed.

trade unions (cf. Larsson 2012, 2015; Larsson et al. 2015; Lovén Seldén 2014). Second, we used data from a survey conducted in 2015-16 with respondents from 117 trade unions organizing within five sectors (metals, transportation, construction, banking and finance, and healthcare) in the five Nordic countries (Denmark, Finland, Iceland, Norway, and Sweden). The overall response rate was 62% (n=73). Third, we did eight interviews with a total of 11 centrally placed representatives from seven Swedish and one joint Nordic trade union.

We will begin this summary and conclusion by summarizing the main findings theme by theme in relation to the research questions, and discuss whether our results confirm or contradict previous research. Thereafter, we will discuss the results in connection to the overall theoretical approach on which the project is based: first, the extent to which countries and regime differences in industrial relations play a role in trade union cooperation (cf. Hyman 2001; Visser et al. 2009); second, the importance of sectoral differences and sectoral regimes for variations in trade union cooperation (cf. Bechter et al. 2011, 2012; Bechter & Brandl 2015b; Erne 2008; Howell & Givan 2011); and third, what conclusions can be drawn from network and organizational perspectives on union cooperation (cf. Nordin 2009; Pulignano 2009; Traxler et al. 2008).

Levels, aims, and activities in trade union cooperation

The first question concerned the overall cooperation structure, and the levels, aims, and activities that exist and are emphasized among Nordic unions. After an initial overview of the structure and complexity of cooperation, we analyzed those levels of union cooperation that Nordic affiliates deem important, and with which countries they share interests. The former question concerns the extent to which unions within the five sectors perceive a change during the last decade regarding the importance of cooperation through the national peak level organizations, European trade union federations (ETUFs), the European Trade Union Confederation (ETUC), and the International Trade Union Confederation (ITUC). The most significant result is that the European trade union federations (ETUFs) have continuously increased in importance over the last

decade, confirming findings dating from the previous decade (Nergaard & Dølvik 2005: 53ff.).

This result was explained partly as being in line with the increased importance that the European Commission has given the sectoral level in the social dialogue since the beginning of the century. However, it is also explained by the fact that we surveyed sectoral trade unions. Quite naturally, union representatives view the sectoral level as more important than the work being undertaken on the confederation level, since the former handles issues more closely related to their members' interests. Nonetheless, another result was not that self-evident, and strengthens our conclusion that the European sector level has become more important in trade union work and cooperation: A majority of representatives of the trade unions in these five sectors stated that it is currently more important to work with affiliates within the sector in other countries than with unions in other sectors within their home country.

The above result can be made somewhat more specific by looking more closely at which activities and issues the unions actually cooperate on. Regarding activities such as exchanging information on collective bargaining or writing common positions, cooperation with other unions in Europe is almost as strong as cooperation on the national level, and a majority of the unions are engaged in such activities. Even in some of the less frequent activities, such as joint training programs for union representatives, participation in demonstrations, or exchange of observers in collective bargaining, the collaboration across national boundaries is almost as well-developed as that within the national arena. However, there are two key areas in which the national arena is still dominant – coordination of collective bargaining, and union action such as strikes, overtime blockades, and boycotts. Even though the level of cooperation remains strongest on the national arena, our findings confirm previous research showing the increasing role of transnational cooperation at the sectoral level (Nergaard & Dølvik 2005: 53ff.), and there is a fairly broad set of transnational cooperation activities in which trade unions from the Nordic countries take part.

As for the two levels of European cooperation, the analysis of the interviews confirms that cooperation at the sectoral level is seen as more important than cooperation at the cross-sectoral level. Sectoral trade unions perceive the work done in

the ETUC and the cross-sectoral sectoral social dialogue as too general and abstract to be of direct benefit or value, but also as being too close to the Commission's agenda and interests. Their own sector dialogues, however, are perceived as very important, even though not always leading to strong results, and from time to time are hampered by a lack of true engagement from employer organizations. The main thing, according to our respondents, is to keep this dialogue going in order to enable mutual understanding and positive negotiations in the future.

The survey showed that the sectoral social dialogues are considered important in each of their three functions: to influence EU policies, to strengthen and coordinate cooperation among the unions, and to negotiate with European employer organizations. Still, relatively few unions believe that the outcome has had any greater significance for the working conditions of their members. Some unions even think that their sectoral dialogue requires too many resources to be worthwhile. This stance was particularly prevalent in the healthcare sector, while it was very rare in the metal sector.

There is a strong homogeneity among sectors and countries in the Nordic region regarding the activities they cooperate on with trade unions in other countries. The most obvious exception is Iceland, which has a somewhat lower degree of transnational trade union cooperation as compared the other Nordic countries. We have not found any significant difference among the sectors with regard to loosely held activities organized within the framework of the Nordic and European sector associations, such as exchanging information on collective bargaining and writing joint positions. However, it is apparent that the metal and construction sectors pursue particularly high degrees of transnational cooperation on more advanced activities: educating union representatives, coordinating collective bargaining, and organizing demonstrations. The two service sectors (banking and finance, and healthcare) generally have lower degrees of transnational cooperation on such activities. This outcome seems to strengthen the theory that sectoral differences play a more significant role than national differences – at least in the Nordic countries, with the possible exception of Iceland.

Communities of interest, partners, and forums

The survey, supported by the interviews, confirms previous research showing that Nordic unions share more interests with unions in the Nordic countries than with unions in other European countries and regions, particularly those outside of the EU (Nergaard & Dølvik 2005: 64ff.). Nordic unions share a highly developed regional cooperation. They have strong joint Nordic meta-organizations and also good bilateral relations, which creates a basis for dense albeit relatively loose information and coordination networks. A particular characteristic of the Nordic cooperation is therefore its high internal coordination, as compared with other regions in Europe. There are of course loose bilateral and multilateral communication and coordination networks, through which unions exchange information to use at the national level, in many regions in Europe. There are also regional cooperation networks in other regions in Europe, but as far as we know, it is primarily the Nordic countries that have developed these into joint formal and staffed meta-organizations at both the sectoral and cross-sectoral levels.²

Through their relatively strong cultural community and similarities in trade union traditions and joint organizations, Nordic trade unions have built a strong basis of trust, which allows unions a rapid response from each other when needed – for example, to obtain information or support through solidarity action. Additionally, the strong Nordic coordination makes them well-prepared for meetings in the European trade union federations (ETUFs), in which they often speak with one voice. It was even suggested in our interviews that the Nordic approach can be a bit too well-voiced, which can lead to skepticism from trade unions from other countries. However, some interviewees also emphasized that they have tried to downplay this tendency somewhat.

As regards bilateral contacts outside the Nordic region, primarily German and secondarily British unions appear as the most significant partners, and the German and

² At the cross-sectoral level, there is Nordic Trade Union Cooperation (NFS); at the sectoral level in the five sectors studied, there are the Industrial Employees in the Nordic region (IN), the Nordic Building and Woodworkers' Federation (NFBWW), the Nordic Transport Workers' Federation (NTF), Nordic Bank, Finance and Insurance Unions (NFU), and the Nordic Public Employees Trade Unions (NOFS).

British unions are also perceived as being particularly strong in the European arena. However, in this regard there is a difference among the unions in the less competitive healthcare sector and unions in sectors under stronger competitive pressures. While the former seems to have slightly fewer strong bilateral European connections, trade unions in the construction and particularly the metal sector have far more contacts beyond Germany and the UK. These are mainly in what the respondents perceive as the “core countries” in Europe, such as France, Spain, Belgium, and the Netherlands; however, Austria and Ukraine are also mentioned. Regarding national differences, the findings reinforce the idea of the Nordic countries as a coherent regime: We could not find any strong differences in networking and bilateral cooperation among the Nordic countries, although there are some minor variations. The Icelandic unions seem to lag somewhat behind the other Nordic countries in terms of having European bilateral partners outside the Nordic region. In addition, the Swedish unions appeared to be slightly stronger than the others in this regard.

A rather exceptional part of the Nordic trade unions’ network involves their relations with trade unions in the Baltic countries. The reason is that this relationship is strongly unilateral, consisting of targeted support given from Nordic to Baltic unions. This asymmetric cooperation has a long and strong tradition, but at the same time, there exists a certain resignation among the respondents concerning the development in the Baltic countries. It is said to be very slow, and the work yields quite a meager result in terms of member recruitment and organization in that region. Overall, the difference in the trade unions’ bilateral relations with “core countries” and the Baltic states respectively, shows the importance of organizational capacities among partners in cooperation; with weak partners, the relationship becomes asymmetrical and unidirectional in the flow of information and resources, and thereby less useful, as compared to the cooperation with well-organized unions in the “core” countries.

Difficulties and obstacles in cooperation

Even if there is a strong willingness in Nordic unions to cooperate across national

borders – and they are already cooperating to a great extent – there are also difficulties and obstacles. The surveys discussed in the results section provide a relatively uniform and rich result, which is also verified and elaborated through the analysis of the interviews (cf. Larsson 2012). One of the main obstacles to union cooperation is the lack of financial and organizational resources. This may possibly seem surprising, given that the Nordic unions have high membership rates and are relatively resource-rich compared with unions in many other countries in Europe. However, transnational trade union cooperation requires great resources, and accordingly competes with other union priorities.

The scarcity of resources also influences which issues and activities are prioritized. It is clear from the interviews that it is not always easy to obtain consensus from the members in favor of transnational cooperation, which does not always seem to produce value for money in a direct way. Moreover, it is not only a question of how many resources a union has, but also how many resources their cooperative partners have. In order to achieve effective cooperation, unions in other countries must also have the time and money to participate. The lack of resources in other countries, especially in Eastern Europe, is therefore another important part of the resource obstacles that are said to hamper transnational trade union cooperation in Europe.

Another important type of barrier in both surveys and interviews relates to differences in how unions organize and differences in industrial relations among countries and regimes. Unions in different countries have different principles for organizing members, and as a result aggregate interests in different ways. When big unions organizing members cross-sectorally encounter small unions organizing members in only one of the many professions within a sector (or in only a single company), there are imbalances in strength and interest representation. When the Nordic unions meet with unions that are weaker or have very different principles of organization – or when there are no actual unions in their sector – there are difficulties in finding a partner or specific representatives with whom to cooperate.

These problems are further complicated by differences in industrial relations among countries (cf. European Commission, 2009, 2011; Visser, 2013). Nordic trade unions feel that the understanding and common interests they use as a base for Nordic cooper-

ation is missing on the European arena, and they even find that the Nordic way “collides” with other countries’ systems of industrial relations: Issues such as how to approach collective bargaining, how to think about minimum wages, the role of the government in industrial relations, and relationships with employers cause problems when unions operating in relatively diverse institutional contexts try to cooperate.

In addition, there are obstacles in that employer organizations’ interest in dialogue, or negotiating on the European level, does not always correspond to the ambitions of trade unions. As indicated in previous research, some sectors may lack employer organizations that are willing to negotiate, whereas others have problems with employer organizations competing amongst themselves (cf. Branch 2005; Dufresne 2006; Keller & Weber 2011; Welz 2008). Furthermore, in some sectors the employers’ organizations have a different sectoral demarcation as compared to the unions (cf. Léonard et al. 2012). An example is the healthcare sector, in which employer organizations exclusively representing hospitals encounter trade unions representing staff both within and outside the hospital setting.

Finally, both the surveys and the interviews confirm that there are linguistic, cultural, and political-ideological obstacles that impede transnational trade union cooperation. Even though these obstacles are not as important as those discussed above, they are by no means insignificant, since they reduce understanding and generate tension among unions. Even though there are hopes among our Nordic respondents that English will eventually become a viable working language, such is not the case today. The explanations given are that many representatives belong to an older generation with insufficient English skills, and that certain regions exhibit a cultural prestige and unwillingness to switch over to English.

The problem of language diversity is not only connected to problems of understanding, but is also linked to the resource limitations, since interpreters and translations are costly. In addition, language barriers complicate the informal everyday communication that enables the development of common understanding and trust (cf. Kay 2005).

Trust and understanding are undermined also by the different cultural practices that make representatives from different countries relate differently regarding even simple

things such as when to show up at meetings, how to communicate at the meetings, and how to make decisions. These things may seem like minutiae, but the analysis shows that they can have significant implications on how joint decisions are perceived and implemented. Furthermore, there are great and quite profound divergences in political-ideological views influencing the approaches of different trade unions. Among the Nordic unions, this is perceived as a problem since their consensus, partnership, and compromise orientation in relation to employer organization is being questioned from elsewhere in Europe, by unions having a more conflict-oriented and activist tradition. Because of this, trade unions have difficulties in finding common reference points, and from the Nordic perspective, this also undermines the dialogue with the employers' organizations and the possibility to influence EU institutions.

The content and future of cooperation

If the above theme focused primarily on the similarities among the five sectors, it is apparent that the differences are in the limelight when the content or issues – and the views on future cooperation – are analyzed. It is after all in these matters we come closest to the particulars pertaining to the members' immediate interests and the prevailing conditions in each sector.

The interviews show that trade unions have relatively limited expectations of what can be achieved in the social dialogue at the sectoral level, as well as in other forms of cooperation. At the same time, they emphasize that in order to have good relations when needed, it is important to maintain dialogue and discussion with trade union colleagues in Europe and with employers at the EU level. From that perspective, cooperation encompasses listening to and creating good contacts with many actors early on in the decision-making processes. The quest for consensus in the ETUFs is in some cases a hindrance to profound discussions, since member organizations are reluctant to go into direct conflict with each other. Some of the respondents state that they actually end the discussion when their views differ too much. At least that is the case if you have heavy counterparts, such as German trade unions. According to some of the respondents, there

is also not much lobbying going on through their ETUF in what they regard as the key issues.

What are the key issues for cooperation then? One area discussed in all the interviews is *work environment*, both physical and psychosocial. *Gender equality* also appears to be the subject of some cooperation or discussion, but with very different outcomes. *Privatization* and *liberalization* are also recurring themes in both service and production sectors. In the metal sector, the TTIP negotiations are a point of reference in this issue, while ongoing and proposed liberalization of other EU regulatory frameworks are the basis of these discussions in the other four sectors. Table 1 below gives an overview of the differentiators for each sector regarding cooperation, content, and direction, in addition to the joint themes enumerated above.

Table 1. Focus, expectations and changes in transnational trade union cooperation

Sector	Focus/content	Expectations	Change in cooperation
<i>Metals</i>	Industrial policies -TTIP -REFIT Economic policies	Modest	Broadened cooperation, from EMF to IndustriALL
<i>Banking and finance</i>	Legislation Financial market regulation and EU regulations	Low/modest	Change of course: delegation from member organization to NFU
<i>Healthcare</i>	Professional issues -Sharp objects/injuries -Validation -Exams Economic policy/privatization	Modest	Broadened cooperation within EPSU
<i>Construction</i>	Wage dumping Free movement Social dimension	Low	Change of course: more cooperation and best practice after Laval
<i>Transportation</i>	Wage dumping Cabotage/privatization	Quite high	Broadened cooperation within ETF

For the metal sector, it is possible to draw parallels between the kind of trade union activity carried out within the nation-state and that at the European level. Still, industrial policy is an obvious focus in both arenas. In this sector, we also find the most far-reaching attempts at cross-border coordination of negotiations and agreements over time.

In the banking and finance sector, cooperation is increasingly focused on trying to influence EU policy through direct Nordic lobbying on decision-makers. The encompassing reregulation of financial markets in the wake of the financial crisis has been the subject of a lot of advocacy work from trade unions. The Nordic federations are important in all of the sectors studied, but in the financial sector there has been a transfer of power from national trade unions to their Nordic association, NFU. Theoretically, this can be interpreted as an increase in a technocratic “logic of influence” from previous prevailing democratically oriented “logic of membership” (Schmitter & Streeck 1999; Dølvik 1997; Erne 2008: 21ff. Erne 2012).

The focus in the healthcare sector is somewhat different. There, European trade union work is concentrated mostly on sector-specific vocational and professional issues, such as staffing and patient safety.

In both the construction and transportation sectors, the issues of social dumping and wage dumping are high on the political agenda. The respondents from these sectors talk about the importance of preserving the Swedish model.

Of interest is not only which issues the unions cooperate on, but also the issues that are most difficult for them to cooperate on, since that says something about the boundaries of future cooperation. Wages and collective bargaining are such issues, even though there are special committees for cooperation on these issues within the ETUC and the ETUFs. Other issues that the Nordics identified as lower in priority for cooperation are organizing and recruitment of new members. Even though organizing has been given a more important place in the trade union movement in Europe, the actual recruitment of members is still seen mainly as a matter for the individual affiliated unions. For example, the ETUC decided at the congress of 2015 to work more actively on this issue, but primarily through so-called “best practice.”

When examining the content of cooperation, differences and difficulties in cooperating come to the foreground. That is not surprising, considering the great differences that exist in Europe regarding wage regulation and bargaining, such as whether salaries are determined by individual bargaining, collective agreements, or legislation. A relatively clear dividing line runs between trade unions with high and low degrees of organization, particularly since trade unions with high density also tend to have more resources in general. Put differently, unions' ability or inability to bargain collective agreements are key factors for understanding their attitudes toward cooperation in issues connected to collective bargaining and wage policies.

Added to this is the dividing line between competitive and less competitive sectors, and goods and services production (Bechter et al. 2012). Cooperation in the metal sector, and manufacturing in general, seems to be both broader and deeper than in other sectors. Previous research on Nordic union cooperation has suggested that competitive sectors have more extensive international activities, putting the manufacturing industry at the forefront of developed cooperation, followed by the construction and transportation sectors, whereas more domestic and "sheltered" sectors such as healthcare and certain professions have established somewhat weaker cooperative structures (Larsson et al. 2012).

At the same time, sectoral differences must not be over-exaggerated. As mentioned above, liberalization and privatization issues are also current in the healthcare sector, which has traditionally not been an internationally competitive one. If the question is stated in terms of *how* trade unions cooperate – rather than *what* they cooperate on – we find strong similarities among the sectors, as discussed above. In addition, *how effective* this cooperation is, is yet another issue, which cannot be answered by these analyses.

Concluding reflections

To conclude, we will reconnect to the overall theoretical approaches on which the project is based: the extent to which countries and regime differences in industrial relations play a role in trade union cooperation; the importance of sector differences and

sectoral regimes; and the conclusions that can be drawn from the construction of the network and organizational perspective on union cooperation (cf. Nordin 2009; Pulignano 2009; Traxler et al. 2008).

One of the starting points of the project was the theoretical discussion regarding whether comparative research on industrial relations should take as its point of departure national and regional variations in trade union traditions and industrial relations (cf. Hyman 2001; Visser et al. 2009), or if differences among sectors and “sector regimes” are a more relevant basis for comparative research (Bechter et al. 2011, 2012, Bechter & Brandl 2015b; Erne 2008; Howell & Givan 2011). The approach we have chosen in this project is to test both comparison points, to see what significance they have for the Nordic unions’ approach to transnational cooperation in Europe: in what venues do trade unions operate, what partners do they have, what strategies do they develop, and on what issues do they collaborate?

The main finding of this study is that sectoral differences are more important than differences among countries in the Nordic region. However, two caveats need to be raised in relation to the interpretation of the results before we go into details. First, the results are connected to our choice to study trade unions on the sectoral level, and to select sectors that may be suspected to have quite different contextual determinants. Second, the results are influenced by the choice to focus only on trade unions in the Nordic countries in this study. Therefore, we do not know if this result means that the sectoral differences play a larger role throughout Europe than national differences, as this result may be attributed to the fact that the Nordic countries constitute a distinct regime with only small internal variations among them. That question we cannot be answered until the entire project is completed. However, one thing actually indicates that national and regional differences play a major role in the European arena: the big obstacles to European trade union cooperation that Nordic unions find in differences in legislation and policy, as well as in language, culture, and ideology between unions in different countries (cf. Larsson 2012). Previous research also shows that there are clear effects of such “regime differences” on other aspects of trade union strategies and approaches (Busemeyer et al. 2008; Glassner & Vandaele 2012; Furåker & Bengtsson 2013; Furåker & Lovén Seldén 2013, 2015; Larsson 2014, 2015; Mitchell 2007).

Previous research has demonstrated that the Nordic countries constitute the regime of industrial relations that is the most homogeneous internally in Europe (Bechter et al. 2011, 2012). Against this background, it is perhaps not surprising that we find greater differences among the various sectors we studied than among the Nordic countries in trade unions' strategies towards transnational cooperation. As regards national differences, we did not find any strong or systematic effects associated with whether a country is a member of the EU, or in the Eurozone, or not. However, one country seems to stand out a bit from the others, namely Iceland, whose unions exhibit somewhat lower transnational cooperation with non-Nordic European countries as compared to Denmark, Finland, Norway, and Sweden.

As regards sectoral differences in union cooperation, certain outcomes may be connected to the theory of sectoral regimes. The biggest differences are consistently between on the one hand the two services sectors (banking and financial services, and healthcare), and on the other hand, the three productive/transformational and distributive sectors (metals, construction, and transportation). Not entirely unexpected, we find the nationally anchored healthcare sector at one pole, and the international and competitive metal sector at the other. The key differences are as follows: the production sectors (including construction) have more bilateral contacts extending far beyond the Nordic countries as compared to the services sectors, particularly the healthcare sector. They also display more advanced forms of cooperation in both the Nordic and European arenas, such as training of union representatives, coordination of collective bargaining, and organizing demonstrations. That difference is confirmed by the fact that quite many unions in the healthcare sector contend that it requires too many resources to cooperate on the European arena to really be worth the effort. Still, as stated earlier, these differences should not be over-exaggerated, since there are also similarities in approaches and strategies across sectors. Both the existence of such sectoral differences and a common base of similarities are consistent with previous studies (Furåker & Bengtsson 2013; Larsson 2012, 2014, 2015; Larsson et al. 2012).

It is also evident from the analysis that the application of network- and organization-theoretical approaches on cooperation is fruitful – even if used only in a “soft” (quality-active) form, as in this report. The resources possessed by the cooperating organizations

have major implications for their cooperation, as do the networks that they develop and maintain. An important aspect of the Nordic trade unions' coordination and strength is that they have established formal and staffed Nordic meta-organizations at both the sectoral and cross-sectoral levels. Together with the shared cultural and institutional context, this lays a firm foundation for trusting relationships among trade unions in the Nordic countries (cf. Hyman 2001): Firstly, this is what makes it possible to coordinate national strategies on the basis of the communication, coordination, and cooperation networks that exist among Nordic trade unions. Secondly, this also makes it possible for Nordic trade unions both to lobby directly at EU institutions – without the “detour” via the ETUFs – and to develop a coordinated approach to issues addressed by the ETUFs.

Indirectly, the resource issue is also evident when obstacles to cooperation with other countries are discussed: It is obvious cooperation cannot grow strong if only one party has the financial, human, linguistic, and cultural resources – as well as the internal legitimacy – for such cooperation. Most notably, this is shown in the Nordic trade unions' relationships with their counterparts in the Baltic States, where the efforts and investments have not lived up to the ambitions and hopes.

Finally, we want to make a short comment about the social dialogues. In all sectors covered in this study, there is ongoing social dialogue, but it is apparent that the interviewees would have preferred stronger outcomes than they have seen today. There is apparent dissatisfaction concerning both the Commission's lack of initiative and the disinterest from employer organizations (Magnusson & Murhem 2015). In addition, a certain frustration exists over the lack of stronger cooperation and coordination on the trade union side, which is problematic from the point of view of legitimacy for social dialogue. The directive on sharps injuries in the healthcare sector is possibly the exception that confirms the rule, but behind the directive was years of negotiation and preparation – and even in that sector, there are union representatives who are not fully satisfied with the outcome of social dialogue.

With President Jean-Claude Juncker at its helm, the European Commission in 2015 stated its objective to relaunch and strengthen European social dialogue (Welz 2015). At the time of this writing, nothing substantial seems to have come out of this relaunch, but there is still hope among trade unions that this initiative will revitalize dialogues on both

the sectoral and cross-sectoral levels. Against the background of Juncker's ambition to breathe new life into the European social dialogue, the ETUC and the three European employer organizations (CEEP, UEAPME, and Business Europe) signed a joint declaration in which they particularly stressed how the standing of the social partners at EU level must be safeguarded.³ But it may also be noted that the parties to this declaration, just like the trade union representatives in our study, emphasize that a prerequisite for successful social dialogue is that it be results-oriented.

³ The "Declaration on a New Start for a Strong Social Dialogue" was signed in January 2016, and can be downloaded here: [http://www.spcr.cz/images/EU/2016-03-16_tss - declaration on social dialogue.pdf](http://www.spcr.cz/images/EU/2016-03-16_tss_-_declaration_on_social_dialogue.pdf)

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Mot bakgrund av en successivt breddad och fördjupad europeisk integrationsprocess är frågan om fackföreningarnas roll av stor betydelse för hur villkoren för europeiska arbetstagare utvecklas. Fackföreningsrörelsen har av tradition en stark ställning i Europa – särskilt i de nordiska länderna – jämfört med andra regioner i världen. Men denna styrka är starkt nationellt förankrad. Detta innebär att den fördjupade europeisering av produkt-, tjänste- och arbetsmarknader som följt i spåren av den inre europeiska marknadens utvidgning, har medfört att fackföreningar i Europa ställts inför utmaningen att utvecklas och samarbeta för att inte marginaliseras i inflytande (Dølvik 1997; Erne 2008; Hyman 2001).

Ett problem i sammanhanget är att nationella fack i Europa upplever motgångar såväl i form av sjunkande medlemstal som i form av minskat handlingsutrymme, bl.a. till följd av EU-domstolens beslut i en rad uppmärksammade domar under början av 2000-talet – framförallt den s.k. Lavalkvartetten (Bercusson 2007; Bücker & Warneck 2010; Kjellberg 2011; Scheuer 2011). Dessutom har den ekonomiska krisen, liksom den utökade övernationella styrningen inom Euroområdet i efterdyningarna av finanskrisen 2008, medfört omfattande arbetsmarknadsmässiga och sociala konsekvenser i många europeiska länder (Scharpf 2013; de la Porte & Heins 2015). Delar av den så kallade åtstramningspolitiken har också lett till att de fackliga förutsättningarna och möjligheterna att förhandla och få nationellt inflytande har minskat i vissa länder (Marginson 2015).

EU beskrivs inte sällan som ett liberalt marknadsprojekt, drivet av en ”negativ integration”, vilket innebär att huvudfokus är på att avlägsna hinder för fri rörlighet av varor, tjänster, arbetskraft och kapital (Scharpf 1997; Streeck 1998). Men inom ramen för EU:s utveckling finns det, och har också historiskt funnits, inslag av en ”positiv integration”, dvs. skapandet av gemensamma identiteter, rättigheter och förutsättningar för människor i Europa (Rhodes 2010). En viktig del av detta omtalas som EU:s

”sociala dimension”. I korthet handlar denna dimension i mångt och mycket om sysselsättning och arbetslivsfrågor. Ett samtida uttryck för detta är de formuleringar som finns i Lissabonföredraget om att (vidare)utveckla EU som en ”social marknads-ekonomi” (Bertola m.fl. 2011). En avgörande förutsättning för att detta inte enbart ska bli tomma ord, är dock att de fackliga organisationerna förmår ta en aktiv roll. Om de ska kunna göra det måste de kunna samarbeta effektivt över nationsgränserna. Detta gäller inte minst som den nationella fackliga styrkan avtar på sina håll, samtidigt som många av de viktiga frågorna och besluten flyttats upp från den nationella arenan till en europeisk eller global nivå (Smismans 2012).

Transnationellt fackligt samarbete existerar sedan länge i Europa och det existerar också arenor inom vilka facken har inflytande på EU-politiken (Bieler & Schulten 2008; Clauwaert 2011; Welz 2008). Den mest kända fackliga samarbetsorganisationen i Europa är *Europafacket* (EFS), eller *European Trade Union Confederation* (ETUC) som den heter på engelska. ETUC organiserar genom sina nationella medlemsorganisationer ca 60 miljoner medlemmar i 39 länder. Tillsammans med europeiska arbetsgivarorganisationer deltar de som part i den *sociala dialog* som syftar till att utveckla gemensamma ståndpunkter och partsavtal rörande arbetslivs- och arbetsmarknadsrelaterade frågor. Dessutom finns 10 europeiska sektorsfederationer – European Trade Union Federations (ETUFs) – vilka organiserar och samordnar nationella fackförbund i olika sektorer. För att ta två exempel så organiserar *European Public Service Union* (EPSU) nationella fackförbund inom stat och offentlig service, medan *European Transport Workers' Federation* (ETF) organiserar fackförbund inom transportsektorerna. Även på sektornivå förs social dialog med arbetsgivarsidan, genom s.k. sociala sektordialogkommittéer. Varje ETUF ingår i ett flertal sådana mer avgränsade dialoger för olika branscher inom sektorn (Kaeding & Obholzer 2012; Keller & Weber 2011; Léonard m.fl. 2011, 2012).

Det har i perioder ställts stora förhoppningar till de sociala dialogerna och det europeiska fackliga samarbetet. Med vissa undantag pekar dock forskningen på att det konkreta utfallet är av ganska marginell betydelse (Larsson & Lovén Seldén 2014; Magnusson & Murhem 2015; Murhem 2006). Det senare gäller särskilt i de nordiska länderna, vilka ofta redan har bättre villkor för arbetstagarna än vad som framförhandlas

på europeisk nivå. Många hinder som försvårar det fackliga samarbetet över gränserna kvarstår dessutom sedan tidigare, såsom institutionella skillnader mellan länder, resursbrist hos facken och lågt intresse bland medlemmarna för europeiskt samarbete (Larsson 2012a; Furåker & Bengtsson 2013b). Därtill kan läggas de samordnings-svårigheter som beror på att fackliga organisationer i olika länder och sektorer möter helt olika utmaningar beroende på skillnader i den nationella ekonomiska, politiska och sociala situationen, samt hur olika branscher utvecklas (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). Är problemen och utmaningarna olika blir det svårt att ens bestämma vilka som är de viktiga gemensamma frågorna att samarbeta om. I viss mån har också samordnings-svårigheterna i det fackliga samarbetet ökat efter EU-utvidgningarna under 2000-talet, till följd av skillnader i arbetsvillkor och lönenivåer mellan äldre och nyare medlemsstater (Layne & Myant 2007; Meardi 2012). Dessutom finns det både stora resursmässiga, organisatoriska och politisk-ideologiska skiljelinjer mellan fackförbund. Nordiska och anglosaxiska fackförbund har till exempel varit mer skeptiska till EU-projektet än många kontinentaleuropeiska och sydeuropeiska förbund, samtidigt som många sydeuropeiska förbund har en mer konfliktorienterad strategi jämfört med den mer samarbetsorienterade traditionen i stora delar av Nordeuropa (Busemeyer m.fl. 2008; Glassner & Vandaele 2012; Furåker & Lovén Seldén 2013; Larsson 2014; Mitchell 2007).

Givet ovanstående bakgrundsbeskrivning är frågan om fackligt samarbete komplex och utmanande, men den är också viktig. Det finns kort sagt flera anledningar att studera förutsättningarna, möjligheterna och hindren för fackligt samarbete i Europa. I denna rapport gör vi det genom att fokusera på hur samarbetet ter sig för fackföreningar verksamma inom olika sektorer på arbetsmarknaden i de nordiska länderna.

1.2. Forskningsproblem, syfte och frågeställningar

Denna rapport utgör en delstudie av forskningsprojektet ”Förutsättningar och hinder för fackligt samarbete i Europa. En komparativ studie av länder och sektorer”, vilket är finansierat av Riksbankens Jubileumsfond (P13-0776:1). Som bakgrund till de frågor

som ställs ligger ett tidigare forskningsprojekt, ”Kan facken inom EU samarbeta?”, vilket finansierades av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (2008-0246). Det äldre projektet syftade i första hand till att studera samarbetet inom ramen för Europafacket (ETUC), speciellt avseende olikheter i förutsättningar, perspektiv och strategier från fackförbund i olika länder och regioner i Europa: Norden, Sydeuropa, norra Kontinentaleuropa; Östeuropa, respektive de Brittiska öarna. En utgångspunkt var att de skillnader som finns mellan olika fackföreningstraditioner i olika länder och regioner – nedan diskuterat i termer av *regimer* av industriella relationer – spelar en avgörande roll för möjligheterna att samarbeta (jmf Hyman 2001; Visser m.fl. 2009).

Under projektets gång uppstod dock i internationell forskning en kritisk diskussion om förklaringskraften i dessa länder- och regimskillnader. Det hävdades att sektorskillnader är viktigare och ofta större än skillnader mellan länder och regioner. Av den anledningen förespråkades mer komparativ forskning som tar sin utgångspunkt i sektorskillnader för att undersöka förekomsten av ”sektorregimer” av industriella relationer i Europa (Bechter m.fl. 2011, 2012, Bechter & Brandl 2015b; Erne 2008; Howell & Givan 2011). Denna diskussion anknöt dessutom till den förskjutning i betydelse som sägs ha skett i Europa gällande den europeiska sociala dialogen. Från en tidigare period där stort hopp ställdes på ETUC och den sektoröverskridande sociala dialogen ökade fram emot 2000-talets början betoningen av de sociala sektorsdialogerna och de europeiska sektorsfederationernas (ETUFs) arbete inom ramen för dem (Degryse & Pochet 2011; Keller & Weber 2011). Därtill blev vi varse att forskningen i högre grad tenderade uppmärksamma de ”ovanifrån” skapade formella samarbetsstrukturerna inom ETUC och ETUFs, än lösare nätverk och bilaterala kontakter och utbyten som formas ”underifrån” – trots att de senare är själva grunden för de formella strukturerna (Hammer 2010; Keune & Schmidt 2009; Nordin 2009; Pulignano 2009; Traxler m.fl. 2008).

Av dessa anledningar vill vi i det projekt, som denna rapport är en delstudie i, fördjupa kunskapen om vilka likheter och skillnader som finns i såväl hur facken i olika sektorer samarbetar bilateralt och bygger nätverk underifrån, som hur de förhåller sig till de europafackliga organisationerna. Projektet designades således för att inte enbart kunna göra systematiska jämförelser mellan länder och länderregimer utan också mellan

olika sektorer och sektorregimer. I detta sammanhang bör noteras att termen sektor här används på ett sätt som är vanligt förekommande i Europa, vilket ligger nära den svenska termen ”bransch”.⁴

Syftet med denna rapport är att beskriva och förstå nordiska fackförbunds erfarenheter, strategier och värdering av det transnationella fackliga samarbetet i Europa. I fokus är speciellt de likheter och skillnader som finns mellan de fem nordiska länderna och de fem sektorer som studien orienteras mot: metallsektorn, byggnadssektorn, transportsektorn, bank- och finanssektorn, samt hälso- och sjukvårdssektorn. De empiriska analyserna är huvudsakligen inriktade på följande frågeställningar:

- Hur är den transnationella fackliga samarbetsstrukturen uppbyggd, sedd utifrån nordiska fackförbunds perspektiv? Vilka nivåer, syften och aktiviteter lägger nordiska fack vikt vid i detta samarbete?
- Vilka fackliga organisationer i andra länder samarbetar fackförbund i metall-, byggnads-, transport-, bank- och finanssektorn, samt hälso- och sjukvårdssektorn i Norden med? I vilka forum samarbetar de? Hur tycker de att samarbetet fungerar?
- Vilka frågor samarbetar fackförbund i dessa sektorer i Norden om och vilka svårigheter upplever de? Hur ser de på samarbetets utvecklingsmöjligheter för framtiden i förhållande till olika frågor?
- Vilka är, enligt fackförbund i Norden, de viktigaste förutsättningarna och hindren för transnationellt fackligt samarbete generellt – och specifikt inom deras respektive sektorer?

⁴ I det svenska språket signalerar ofta termen sektor en bred uppdelning mellan offentlig, privat och frivillig sektor, men används även för de 17 avdelningar som finns i Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Där är sektor en term med vilken man skiljer Gruv- och utvinningsverksamhet från Tillverkning, Byggverksamhet, Handel, Transport, Hotell och restaurang, Finans och försäkring, Utbildning, Vård och omsorg, osv. I EU-sammanhang talas också om nästa underavdelning (i 99 huvudgrupper), som sektorer, samtidigt som de ofta också benämns som branscher (industries). På denna nivå delas exempelvis avdelningen Tillverkning in i Textil, Papper, Trä, Kemikalier, Stål och metall, Metallvaror, Motorfordon, etc. På samma sätt delas avdelningen Transport in i huvudgrupper som Landtransport, Sjötransport, Lufttransport etc. (jmf European Commission 2010, 2015; jmf Crouch 1999; Hansen 2001: 81ff.).

1.3. Tidigare forskning och teoretiska perspektiv

Forskningen om transnationellt fackligt samarbete i Europa har några huvudspår. Det har genomförts en rad fallstudier av fackligt samarbete och arbetsgivarrelationer inom enskilda sektorer, liksom studier med fokus på utfallet av institutionellt etablerade förhandlingsarenor såsom den europeiska sociala dialogen, den sociala sektordialogen samt de europeiska företagsråden (Banyuls m.fl. 2008; Clauwaert 2011; Degryse & Pochet 2011; Léonard m.fl. 2011; Müller & Rüb 2007).

Historiskt sett har de starkaste förhoppningarna på fackligt europeiskt samarbete ställts till ETUC, som i skrivande stund består av 89 centralorganisationer från 39 länder samt tio europeiska sektorsfederationer (ETUC 2016). Under 2000-talet, med Lissabonstrategin och den öppna samordningsmetoden⁵, har dock EU-kommissionen lagt allt mer vikt vid den sociala dialog som sker direkt på sektorsnivå mellan de europeiska fackliga sektorsfederationerna (ETUFs) och deras motsvarigheter på arbetsgivarsidan i sammanlagt 43 sociala sektordialogkommittéer (SSDCs).

I ett kommissionsbeslut år 1998 etablerades nuvarande regelverk och procedurer för dessa sektordialogkommittéer, men i många sektorer finns en förhistoria i form av ”informella arbetsgrupper” etablerade långt före SSDCs formaliserades under slutet av 1990-talet (Commission decision of 20 May 1998 – 98/500/EC). Det är alltså möjligt att tala om olika ”generationer” av social dialog (Degryse & Pochet 2011). Inte helt förvånande, givet den tidiga Kol- och stålunionens inriktning, har informella arbetsgrupper existerat inom kol- och stålsektorerna sedan 1951, även om de inte formaliserades till SSDCs förrän 2002 respektive 2006. Bland de sektorer som vi har studerat är dialogerna inom transportsektorn de med längst historia, med undantag för stålsektorn, och tillhör således ”första generationen” av SSDCs. Bank- (och försäkrings-) dialogerna tillhör den andra generationen, och hälso- och sjukvårdssektorn, tillsammans med metallsektorn, tillhör den tredje och senaste generationen av sektordialog (se tabell A i

⁵ Den öppna samordningsmetoden (*Open Method of Coordination*, OMC) syftar på ”mjuk lagstiftning” genom styrmedel som målsättningar, tidtabeller, indikatorer, benchmarking, utvärderingar och peer review (Gold m.fl. 2007; jmf Borrás & Jacobsson 2004).

tabellbilaga). Att notera är dock att de fackliga sektorsfederationernas historia går längre tillbaka än sektorsdialogkommittéerna, även om dialogen med arbetsgivare är ganska ny.

Ovan nämnda fora är ”ovanifrån” skapade samverkansformer mellan fackföreningar. Även om detta är den mest beforskade sidan så finns det även en annan sida värd att studera mer i detalj, nämligen av förbunden ”underifrån” skapad samverkan: bilateralt, regionalt och på sameuropeisk nivå (Hammer 2010; Keune & Schmidt 2009; Traxler m.fl. 2008). Dessa samarbeten handlar om utbyte av information; utbildningsprogram för fackföreningsrepresentanter; samproduktion av kollektiva uttalanden; deltagande i fackliga aktioner; koordinering av kollektivavtalsförhandlingar inom sektorer eller gränsregioner genom etablerandet av förhandlingsprinciper och mål, samt försök att genom lobbying påverka EU-politik (Larsson 2012). Detta slags samverkan sker både via fysiska möten inom ramen för europeiska bransch- och industrifederationer, inter-regionala fackföreningsråd och genom virtuella nätverk (Pulignano 2009). Forskning kring samarbetsnätverk inom metallsektorn i Europa har visat att dessa nätverk präglas av stora skillnader mellan de förbund som befinner sig i centrala respektive mer perifera positioner i samarbetet (Nordin 2009).

Mer komparativt orienterade studier av transnationellt fackligt samarbete har huvudsakligen tagit sin utgångspunkt i de skillnader i institutionella system som finns mellan länder eller regioner i Europa (Visser m.fl 2009; jmf Meardi 2012). Institutionella skillnader framhålls ofta som ett av de största hindren för facklig samverkan (Bechter m.fl. 2011, 2012). Länder har olika lagstiftning och avtalsmöjligheter för arbetsmarknadens parter samt skiljer sig åt väsentligt vad gäller kollektivavtalens täckningsgrad. Fackförbunden har varierande organisationsgrad, skilda ideologiska och politiska utgångspunkter och olika relationer till arbetsgivarsidan och staten (Hyman 2001). Fackförbunden verkar kort sagt i olika *regimer av industriella relationer*. Begreppet *industrial relations* (IR) åsyftar i detta sammanhang den institutionaliserade trepartsrelationen mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten samt staten, såsom den utformats i lagstiftning, kollektivavtal och konventionsbunden praktik. En av många definitioner hävdar således att industriella relationer består av de ”institutionella arrangemang som

formats av legala ramverk, historiska traditioner, ackumulerade egenintressen och inlärdade beteendemönster” (Hyman 1994: 1 [vår översättning]).

Det mest vedertagna perspektivet avseende komparativ forskning omkring facklig organisering och industriella relationer i Europa är det som tar fasta på förekomsten av regimer. Några av de mest kända typologierna är de som skiljer mellan olika *välfärdsregimer* (Esping-Andersen 1999; Arts & Gelissen 2002); *produktionsregimer* (Hall & Soskice 2001; Hancké m.fl. 2007; Lane & Myant 2007); och *syssetsättningsregimer* (Gallie 2007). Av störst relevans för vårt projekt är den till de nämnda typologierna angränsande indelningen av regimer av industriella relationer i olika *regioner* (se Tabell 1.1.): den nordiska, den kontinentaleuropeiska, den anglosaxiska, den sydeuropeiska, samt den östeuropeiska (Visser 2009; Bengtsson m.fl. 2011; Kohl & Platzer 2007; Meardi 2012).

Tabell 1.1. Regimer av industriella relationer i Europa

Region och regimtyp	Parternas policypåverkan – statens roll	Medlemstal och Organisation	Huvudsaklig avtalsnivå (och förhandlingsstil)
Nordisk: (Organiserad samverkan)	Institutionaliserat partsinflytande i politik – statens roll begränsad och medlande	Höga medlemstal, välorganiserade parter med relativ jämvikt	Sektorsnivå (samförståndsorienterad)
Brittiska öarna (Anglosaxisk): (Liberal pluralism)	Sällsynt och händelse-drivet partsinflytande i politik – staten undviker intervention	Medelhöga medlemstal, välorganiserade parter med mest styrka på arbetsgivarsidan	Företagsnivå (konfliktorienterad)
Kontinentaleuropa: (Socialt partnerskap)	Institutionaliserat partsinflytande i politik – statlig ”skughierarki”	Medelhöga medlemstal, välorganiserade parter med relativ jämvikt	Sektorsnivå (samförståndsorienterad)
Sydeuropa: (Polariserad)	Irreguljärt och politiserat partsinflytande i politik – frekvent statsintervention	Låga medlemstal, men stora aktioner kan skapa tillfällig styrka hos fack	Varierande/instabil (konfliktorienterad)
Östeuropa: (Fragmenterad)	Irreguljärt/politiserat partsinflytande i politik – transitionsorienterad stat	Låga medlemstal, svag organisation på facklig sida och övervikt i styrka för arbetsgivare	Företagsnivå (eftergiftsorienterad)

Källor: Bechter & Brandl 2015a; Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Visser m.fl. 2009.

Det finns vissa problem med att klassificera länder i olika regimer då de döljer den interna variation som finns såväl inom en regim som inom varje enskilt land, samt pågående förändringar som driver länder närmare varandra – såsom tendensen mot decentraliserade förhandlingar i många länder (Marginson 2015). Men regimindelningen kan ändå ge en översiktlig bild av varför fackförbund i olika delar av Europa förhåller sig olika till europeiskt fackligt samarbete. Till exempel har förbund i Syd-, Kontinental- och Östeuropa varit mer positiva än nordiska förbund till en europeisk reglering rörande maximal arbetstid respektive minimilöner. Avståndet är särskilt stort i det senare fallet (Lovén Seldén 2014). Motsvarande skiljelinje fanns också i den tidigare omdiskuterade frågan om att införa en arbetstidsminskning i riktning mot en 35-timmarsvecka för att skapa fler arbetstillfällen (Misgeld 1997: 180, 252f; Svensson & Jacobsson 2009: 67f).

De nordiska ländernas IR-regim

I typologier placeras generellt de nordiska länderna i en gemensam regim. Beroende på fokus så beskrivs dessa länder som en del av en *socialdemokratisk* eller *universell välfärdsregim* (Esping-Andersen 1999), en *samordnad, marknadsekonomisk produktionsregim* (Hall & Soskice 2001) eller en *inkluderande sysselsättningsregim* (Gallie 2007). Den regim av industriella relationer de tillsammans utgör har i enlighet med tabell 1.2. kallats *organiserad samverkan* ("organized corporatism") (Europeiska kommissionen 2009: 49). Om man överser med nationella skillnader kännetecknas detta system av arbetsmarknadsrelationer framförallt av starka och centraliserade arbetsgivarorganisationer och fackföreningar där den fackliga organisationsgraden, liksom arbetsgivarorganisationernas densitet, är hög (Europeiska kommissionen 2011: 25ff; se även Tabell 1.2.).

Därtill är relationerna mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer relativt konsensusorienterade. Detta innebär inte att konflikter är frånvarande, men de återfinns inom etablerade institutioner för tvistelösning: arbetsdomstolar, medlingsinstitut, och förhandlingsavtal (Kjellberg 2009). Således är konfliktnivån relativt låg i de nordiska länderna, med undantag för Finland (European Foundation 2011: 30). Nordiska länder,

utom Norge, har lagstadgade rättigheter att använda bojkotter och sympatistrejker för att tvinga arbetsgivare att teckna kollektivavtal – rättigheter som används, men som utmanats genom bland annat domslutet i det välkända svenska Laval-målet (Dølvik 2007; Bücker & Warneck 2010).

Tabell 1.2. Facklig densitet och täckningsgrad för kollektivavtal i Europa. Procent.

Regim	Land	Facklig densitet*	Täckningsgrad kollektivavtal**
Nordisk			
	Danmark	67	84
	Finland	69	93
	Island	81	89
	Norge	52	67
	Sverige	67	89
Anglosaxisk			
	Irland	34	41
	Storbritannien	26	30
Kontinentaleuropeisk			
	Belgien	55	96
	Luxemburg	33	59
	Nederländerna	18	85
	Schweiz	16	49
	Tyskland	18	58
	Österrike	27	98
Sydeuropeisk			
	Cypern	45	45
	Frankrike	8	98
	Italien	37	80
	Grekland	22	42
	Malta	53	63
	Portugal	19	67
	Spanien	17	78
Östeuropeisk			
	Bulgarien	18	29
	Estland	7	23
	Kroatien	31	60
	Lettland	13	15
	Litauen	9	10
	Polen	13	15
	Rumänien	20	35
	Slovenien	21	65
	Slovakien	13	25
	Tjeckien	13	47
	Ungern	11	23

Källa: ICTWSS 2015

*Facklig organisationsgrad som andel av löntagare i den sysselsatta arbetskraften. Statistik från perioden 2012-2013 avrundad till heltal.

**Anställda täckta av kollektiva löneavtal som andel av samtliga förvärvsarbetande i verksamheter med förhandlingsrätt. Statistik från perioden 2009-2014, avrundad till heltal.

Arbetstagarnas representation i Norden sker huvudsakligen genom en kanal – den fackliga – till skillnad från i många kontinentaleuropeiska länder där arbetstagarråd existerar som en andra kanal för arbetstagarinflytande vid sidan av fackföreningar. I Norden samordnas kollektivavtalen ofta genom nationella centralorganisationer även om huvudinnehållet avtalas sektorsvis. Det finns starka relationer både vertikalt och horisontellt mellan fackföreningar genom centralorganisationer som hjälper till med koordineringen. Förhandlingar på företagsnivå är således inneslutna i en ram av mer allmänt hållna nationella avtal. Förhandlingar koordineras ofta mellan olika sektorer, med industrisektorn som märke, på grundval av centralt överenskomna kriterier för produktivitet, så som exempelvis Industriavtalet i Sverige har fungerat från slutet av 1990-talet och framåt (Lundh 2010: 274ff). Den fackliga organisationsgraden i nordiska länder är fortfarande hög i ett internationellt perspektiv även om den minskat en del sedan mitten av 1990-talet (Scheuer 2011; Visser 2013). I Danmark, Finland och Sverige är den fackliga organisationsgraden (som andel av löntagare i den sysselsatta arbetskraften) knappt 70 procent (se tabell 1.3). Detta kan till viss del förklaras vara ett resultat av en tradition av frivilliga, statligt subventionerade och fackligt administrerade arbetslöshetskassor, det så kallade Gentsystemet (Bryson m.fl. 2011; Ebbinghaus m.fl. 2011). Avsaknaden av detta system i Norge brukar huvudsakligen ges som förklaring till den lägre fackliga organisationsgraden om drygt 50 procent (se Tabell 1.3).

Det kan återigen betonas att i ett internationellt perspektiv så är nordiska fackförbund starka, inte bara bland arbetare, men även bland tjänstemän och akademiker. Detta är delvis på grund av Gentsystemet, en stor offentlig sektor, välorganiserade arbetsgivarorganisationer och den historiskt starka ställningen för socialdemokratiska partier i dessa länder. Det senare har inte minst stärkt den fackliga rörelsens maktresurser, även om ”tredje vägens” socialdemokratiska politik och ökade inslag av nyliberalt influerade politiska program från borgerliga regeringar har förändrat denna situation (Korpi 2006; Dølvik 2007; jmf Bergholm & Bieler 2013). Det kan även betonas att de nordiska länderna avviker från de flesta andra europeiska länder i att den fackliga rörelsen är uppdelad på både yrkes- och klassbasis med separata centralorganisationer för arbetare, tjänstemän samt akademiker (Van Gyes 2006; Europeiska kommissionen 2011: 18f.). Inom EU är fackföreningar på sektorsnivå huvudsakligen baserade enligt politiska

och/eller religiösa skiljelinjer, skillnader mellan offentlig och privat sektor, eller regionala skillnader. Trots denna grundläggande klassbaserade fackliga indelning så är de nordiska fackföreningarna inte vidare politiskt radikala utan har visat sig vara brett inkluderande och historiskt institutionaliserade klassallianser. Fackförbunden representerar en så stor andel av den sysselsatta arbetskraften att de har varit tvungna att internalisera intressekonflikter och ta ett större samhällsansvar i samarbete med arbetsgivarorganisationer och staten (Hyman 2001: 46f; van den Berg 2008). I Sverige har dessutom tjänstemännens fackliga organisationsgrad gått om arbetarnas på senare tid.

Grundläggande skillnader mellan de nordiska länderna

Som vi har ovan beskrivit är det flera faktorer som har gjort att de fackliga rörelserna i Norden har en stark position. Men utöver de gemensamma drag som skisserats ovan återfinns även nationella variationer, av vilka vi här endast ska nämna några av relevans för analysen.

För det första finns det nationella skillnader i facklig organisationsgrad, periodicitet i förhandlingsrundor, grad av samordning av förhandlingar, huvudsaklig förhandlingsnivå, kollektivavtalens täckningsgrad, förekomst av förlängningsmekanismer, samt grad av statlig reglering och intervention (se Tabell 1.3). Trenden mot ”organiserad decentralisering” av förhandlingar – som ger parterna en ökad makt att förhandla löner, arbetstid m.m. på lokal nivå – har till exempel varit starkast i Danmark och Sverige, vilka också kännetecknas av en lägre grad av statlig reglering än den i Finland och Norge. Norge har dock kännetecknats av ett större statligt ingripande i förhandlingskonflikter, medan Sverige har ett relativt litet (Thörnqvist 1999; Bergholm & Bieler 2013; Dølvik 2007; Løken & Stokke 2009; Europeiska kommissionen 2011: 37f.; Jochem 2011). Dessutom finns det länderskillnader i möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal i syfte att göra dessa allmänt bindande inom en viss bransch. Denna form av reglering existerar i Finland, Island och Norge men däremot inte i Danmark eller Sverige (Skedinger 2013; Eldring & Alsos 2015). I gruppen där allmängiltigförklaring existerar så finns det skillnader i dess omfattning: medan omfattningen

är hög i Finland och Island kan den betecknas som låg i Norge (jmf Eldring & Alsos 2015: 173f). Det ska även betonas att i ett land som Sverige som inte har infört allmängiltigförklaring så täcker ändå kollektivavtalen större delen av arbetsmarknaden: år 2014 beräknades 91 procent av löntagarna i åldern 16-64 år omfattas av kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet 2016: 43). Detta kan förklaras med hjälp av kollektivavtalens höga grad av legitimitet, vilket bl.a. är en följd av fackförningars och arbetsgivarorganisationers höga densitetsnivåer.

Tabell 1.3. Statlig reglering, förhandlingsnivåer och allmängiltigförklaring av avtal i Norden

	*Grad av statlig reglering (5=hög, 1=låg) (2014)	**Huvudsaklig förhandlingsnivå (5=hög, 1=låg) (2014)	Allmängiltigförklaring av avtal (2010)
Danmark	2	3	Nej
Finland	4	4	Ja
Island	-	3	Ja
Norge	3	3	Ja
Sverige	2	3	Nej

Källor: European Commission 2011; ICTWSS 2015.

*Baseras på en skala från 1 till 5: 5=Staten förelägger löneuppgörelser i den privata sektorn, 4=Staten deltar aktivt i löneförhandlingar (trepartsförhandlingar, som i sociala pakter), 3=Staten påverkar indirekt löneförhandlingarnas resultat via lönetak, indexering, skattemått, minimilöner och/eller löner i den offentliga sektorn, 2=Staten påverkar lönebildningen genom ett institutionellt ramverk av konsultation och informationsutbyte, villkorar att löneavtal i privat sektor utsträcks och/eller genom att erbjuda en konfliktlösningsmekanism som sammanbinder lösningar av konflikter tvärsöver ekonomin och/eller tillåter en inblandning från medlare eller parlament, 1=Inget av det ovanstående.

**Baseras på en skala från 1 till 5: 5=Förhandlingar förs huvudsakligen på central eller översektoriell nivå och det finns centralt bestämda bindande normer eller tak som måste respekteras i avtal som förhandlas fram på lägre nivå, 4=Mellanliggande eller alternerar mellan central nivå och sektornivå, 3=Förhandlingar förs huvudsakligen på sektornivå, 2=Mellanliggande eller alternerar mellan sektornivå och företagsnivå, 1=Förhandlingar förs huvudsakligen på lokal nivå eller företagsnivå.

För det andra bör noteras att Island och Norge inte är medlemmar i EU, men har undertecknat EES-avtalet och därför är skyldiga att följa EU:s regler för arbetsmarknaden. Island har ansökt om medlemskap och dessutom kan man konstatera att Sverige och Danmark, till skillnad från Finland, ligger utanför euroområdet. När det gäller formellt,

transnationellt fackligt samarbete är alla nordiska centralorganisationer medlemmar i Internationella fackliga samorganisationen (ITUC), ETUC och Nordens Fackliga Samorganisation (NFS). Den senare övernationella organisationen har som huvuduppgift att samordna facklig verksamhet i de nordiska länderna. Dessutom är alla nordiska centralorganisationer, utom den isländska, medlemmar i *Baltic Sea Trade Union Network* (BASTUN), vilket syftar till utbyte av information och att definiera gemensamma intressen över landsgränserna inom den nordisk-baltiska regionen. På sektorsnivå så är nordiska fackföreningar medlemmar i både de europeiska sektorsfederationerna och nordiska industriförbund.

För det tredje kan noteras att även om samtliga nordiska länder är befolkningsmässigt små, öppna och starkt exportberoende ekonomier så finns det skillnader i industriell struktur vilka har betydelse för fackförbundens storlek och ställning i olika sektorer. Danmark har en stark jordbruksindustri och många småföretag. I Finland var tidigare trä- och pappersindustrier de mest dominerande industrierna, men dessa har på senare årtionden kompletterats med högkvalificerade industrier såsom inom elektronik, med en ökad transnationalisering av produktionen under de senaste decennierna (Bergholm & Bieler 2013). Island och Norge har en lång tradition med export av naturresurser, men är i dag också starka inom offshore- och sjöfartsindustrier. Den svenska exportindustrin baseras i hög grad på stora multinationella företag inriktade på produktion av transportfordon, elektronik samt papper och stål, på en transnationellt och starkt konkurrensutsatt marknad (Dølvik 2007; jmf Andersen 2006; Bergholm & Bieler 2013).

Sektorskillnader och sektorregimer

Ovan nämnda regimer av industriella relationer, samt de nationella variationerna, är av betydelse för de fackliga strategier och samsamarbetsformer som utvecklas i Europa. Därför uppfattas ofta skillnader mellan länder och regimer som den viktiga variationen att fokusera i internationellt komparativa studier. Vår egen och annan forskning om facklig samverkan i Europa visar emellertid att skillnader mellan sektorer i Europa i vissa avseenden är större än de mellan länder och länderregimer (Furåker & Bengtsson

2013a; Furåker & Lovén Seldén 2013; Larsson 2012; Larsson m.fl. 2012). Detta stöds också av forskning som hävdar att komparativa studier behöver göras med utgångspunkt i ”sektorregimer” i Europa, vid sidan av jämförelser mellan länder (Bechter m.fl. 2011, 2012, Bechter & Brandl 2015b). De som förespråkar detta regimbegrepp menar att variationen i industriella relationer inom sektorer över hela Europa tenderar att vara mindre än variationen mellan olika sektorer inom länderregimer eller till och med inom enskilda länder, med undantag för nordiska länder där variationen mellan sektorer är mindre jämfört med andra regioner i Europa. Betraktat på detta sätt är alltså de nordiska länderna den enda region som på ett tydligt sätt utgör en sammanhållen regim. I anslutning till detta diskuteras också om frånvaron av konvergens mellan olika länder eller länderregimer möjligen döljer förekomsten av konvergens på sektorsnivå i Europa (Bechter m.fl. 2011, 2012; Erne 2008; Howell & Givan 2011).

Grunden för sektorregimer som ett alternativt regimbegrepp är att olika sektorer har olika produktionsprocesser och sätt att organisera arbetet. Detta sammanhänger med att de i olika grad utsätts för internationell konkurrens och att verksamheter har olika grad av hinder för omlokalisering. Utsatta sektorer såsom metall, transport och byggnation hör till de europeiska industriförbund som har en lång historia av transnationellt fackligt samarbete (jmf Andersen 2006; Blomqvist & Murhem 2003). Dessa sektorer är dessutom tillsammans med sektorer som i hög grad har påverkats av marknadsliberaliseringar, såsom flyg- och telekommunikation, respektive ökad tjänsterörlighet, såsom byggindustrin, också starkt påverkade av EU:s gemensamma politik och rättsliga regelverk (Pulignano 2009; Müller m.fl. 2010; Glassner & Pochet 2011). Vissa delar av både den offentliga och den privata tjänstesektorn, såsom utbildning och sjukvård, är i lägre grad utsatta för internationell konkurrens liksom för risken att produktionen omlokaliseras (Bechter m.fl. 2011; Glassner & Pochet 2011). Förbunden i dessa sektorer har därför varit under ett mindre yttre tryck att samarbeta nationellt gränsöverskridande, vilket är en förklaring till att de har utvecklat transnationellt fackföreningssamarbete senare och i svagare form (European Commission 2010).

Nätverks- och organisationsperspektiv på fackligt samarbete

Ovan nämnda teoretiska perspektiv på kontextuell komparation kombineras i denna studie med nätverks- och organisationsperspektiv på facklig samverkan. Tidigare studier har visat att det förekommer stora variationer mellan förbund i samma land inom en och samma sektor i graden av samverkan med förbund i andra länder. Detta förklaras med hänvisning till organisatoriska resurser, formella positioner i gemensamma samverkansfora, samt informella nätverk och latent ”policynätverk” av aktörer med liknande strategier och intressen (Nordin 2009).

Gränsen mellan nätverk och formella organisationer är dock inte alltid så tydlig som begreppen låter oss tro. Vi menar att det är rimligt att tala om fyra former av transnationell facklig samverkan, vilka illustrerar en process av successivt fördjupat engagemang från nätverk av organisationer till fastare s.k. metaorganisationer (jmf Gajewska 2008; Müller m.fl. 2010):

- Etablerandet av kontakter och utbyten av information i bi- eller multilaterala *kommunikationsnätverk*, vilka ökar den kunskapsmassa på basis av vilken enskilda fackförbund bygger sina strategier och aktiviteter (Keune & Schmidt 2009).
- Identifiering av gemensamma intressen och etablering av löst hållna *koordineringsnätverk*, vilka möjliggör för facken att koordinera sina handlingar (Pulignano 2009).
- Utvecklingen av gemensamma aktiviteter i form av *samarbetsnätverk* vilka ges handlingsmandat från fall till fall, men fortfarande med möjligheter för enskilda förbund att avvika om de så vill.
- Etableringen av gemensamma transnationella beslutsfattande organisationer i form av *metaorganisationer* med mandat att besluta och agera å medlemmarnas vägnar (Ahrne & Brunsson 2008).

Alla fyra former av samarbeten existerar parallellt i Europa (jmf Glassner & Pochet 2011). Den mest långtgående formen, metaorganisationen, exemplifieras av ETUC samt de europeiska industrifederationerna (ETUFs). Också dessa innefattar emellertid nätverksstrukturer, inte minst i form av informella och latent ”policynätverk” av

aktörer med liknande strategier och intressen (Nordin 2009). På sektorsnivå finns därutöver också ”koordineringsnätverk” mellan fackföreningar i gränsområden mellan vissa länder i Europa – såsom Doorngruppen, samt interregionala fackföreningsråd (IRTUCs) vilka syftar till ökad koordinering av nationella förhandlingsstrategier. Det finns även omfattande ”kommunikationsnätverk” och mer informell bilateral samverkan mellan fackförbund i två eller flera länder genom vilka de informerar varandra och skapar en grund för att koordinera sina strategier nationellt (Traxler m.fl. 2008; jmf Hammer 2010; Marginson & Sisson 2004: 105ff; Pulignano 2009). Även dessa frågor rörande relationen mellan lösliga nätverk och fasta organisationer, samt frågan om vilka personella, kompetensmässiga samt finansiella resurser fackförbund har, är av relevans för den följande analysen.

1.4. Metoder och material

Projektets empiriska material består av en enkät till fackförbund inom fem sektorer och intervjuer med centralt placerade representanter för förbund inom dessa sektorer. Det strategiska urvalet av fem specifika sektorer har gjorts i syfte att få till stånd en bred variation av industriella relationer i enlighet med ovanstående resonemang om sektorregimer. Vårt urval av sektorer är baserat på en gängse typologi av huvudsektorer i samhällsvetenskap (Crouch 1999; Hansen 2001: 81ff.), vilken ligger nära men på en mer abstrakt nivå än avdelningarna i Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI): 1. Utvinningssektor (extraktiv). 2. Produktionsindustri (transformativ). 3. Distributiv sektor. 4. Servicesektor (ofta indelad i producenttjänster, sociala tjänster och personliga tjänster).

De fem mer specifika sektorer som har valts att studeras i detta projekt är: (1) *metall*, som exempel på produktionsindustri; (2) *byggverksamhet*, som ett andra exempel på produktiv/transformativ sektor; (3) *transport* som exempel på distributiv sektor; (4) *banker/finansiell verksamhet*, som exempel på privat servicesektor (av slaget produktionservice); (5) *hälso- och sjukvård* som exempel på mer offentlig finansierad och utförd tjänstesektor (av slaget social service). De två sistnämnda syftar alltså till att

representera två mycket olika tjänstesektorer: Hälso- och sjukvård drivs i hög grad som offentlig verksamhet och är relativt litet utsatt för rörlighet av arbetskraft och lokalisering över nationella gränser eftersom tjänster är fysiskt bundna till ”kundernas” närhet. Finansbranschen är i jämförelse en internationellt mycket konkurrensutsatt bransch eftersom många av dess tjänster inte är fysiskt bundna till kundernas närhet, samt drivs främst av privata aktörer. Metallsektorn är vald som det tydligaste fallen av konkurrensutsatt produktionsindustri (jmf Andersen 2006). Byggsektorn inbegrips också ofta i produktionsindustri/transformativ sektor, även om den i SNI urskiljs som tillhörande en annan avdelning än produktionsindustrin. Byggsektorn är liksom transportbranscherna, vilka här representerar den distributiva sektorn, av särskilt intresse eftersom de påverkas av arbetskraftsrörlighet genom exempelvis utstationering av arbetare eller transporter över nationsgränserna. Initialt ingick i urvalet även gruvsektorn i syfte att representera utvinningssektorn som en sektor vars lokalisering är svår att flytta, samtidigt som den är starkt konkurrensutsatt. Men i samband med att en översikt gjordes över fackförbund i Europa, i syfte att samla in adresser för enkätutskick, framgick att det i många länder var svårt att finna renodlade fackförbund för anställda i gruvindustrin, ofta representerade de även anställda i produktionsindustrin. Av dessa skäl valdes gruvsektorn bort som ett eget fall i urval och materialinsamling.

De två huvudmaterial som analyseras i denna rapport är baserade på den nordiska delmängden av det större material som samlats in från de olika regimerna av industriella relationer i Europa:

1. Intervjustudien är fokuserad mot ett land i varje region och för den nordiska regimen valde vi att genomföra intervjuer med representanter från sju svenska fackförbund. Därtill genomförde vi en intervju med en representant för ett samnordiskt förbund. Det kan alltså vara värt att hålla i minnet att intervjuцитaten i främst återger uppfattningar och erfarenheter från svenska fackliga representanter, även om flera av dem också har positioner inom de nordiska sektorsorganisationerna. Det bredare nordiska perspektivet bygger främst på resultaten från enkätstudien som vi redogör för nedan. Längden per intervju var ca 1-1,5 timme och genomfördes under perioden november 2014 till mars 2015 av Bengt Furåker, Bengt Larsson och Kristina Lovén Seldén, både enskilt och i

par. Vid flera tillfällen intervjuade vi två personer, vilket innebär att totalt elva, centralt placerade representanter för förbund (som helt eller delvis organiserar inom någon av de fem sektorerna) har intervjuats. Av konfidentialitetsskäl anger vi inte respondenternas namn eller organisationer, utan ger här endast en översiktlig beskrivning av vilka positioner och funktioner de har: en av intervjuerna är som nämnts med en representant för en samnordisk organisation, de övriga sju intervjuerna genomfördes med representanter för svenska förbund – flera av dem har dock även uppdrag och positioner inom nordiska och europeiska fackliga organisationer. Av de total elva intervjuade personerna var sju förbundsordförande eller generalsekreterare och fyra var internationella sekreterare eller liknande. Alla respondenter har omfattande erfarenhet av medverkan i organ för internationellt fackligt samarbete, och de flesta av dem även av formella positioner i sådana organ.

Alla intervjuer har transkriberats verbatim och importerats i det kvalitativa analysprogrammet *Atlas.ti*. Kodning och analys har skett i två steg. I en första omgång kodades innehållet tematiskt på basis av ett antal förbestämda koder, vilka är etablerade i relation till projektets frågeställningar och teman i intervjuguiden (se bilaga). Dessa teman, vilka även styr rapportens disposition är: ”Fora för samarbetet”; ”Former av samarbete”; ”Partners i samarbete”; ”Innehåll/frågor i samarbetet”; ”Förändringar av samarbetet”; ”Hinder för samarbetet”; samt ”Viktiga frågor för framtida samarbete”. I ett andra skede analyserades respektive tema för sig genom att vi letade efter underteman och likheter och skillnader inom och mellan de fem sektorerna.

Följande principer har använts vid analys och citat ur intervjuerna, för att upprätthålla konfidentialitet för respondenterna: Teman som vi uppfattat som starka och återkommande i intervjuerna har vi betraktat som övergripande snarare än sektorspecifika, i dessa sammanhang anger vi därför inte vilken sektor respondenten tillhör, utan särskiljer endast intervjuerna genom nummer (I.1; I.2 etc.). För teman som vi däremot uppfattar som sektorspecifika anger vi enbart vilken sektor respondenten kommer från, men inte något nummer på intervjun eller vilket fackförbund inom sektorn respondenten tillhör. Därigenom har vi efter bästa förmåga sört för att det inte ska gå identifiera vem som säger vad, samt vilken specifik organisation respondenten representerar. Detta då fokus för analysen är sektorsnivån.

2. En enkät har sänts ut till fackförbund inom de fem sektorerna i Europa (se bilaga). I denna rapport presenteras den nordiska delen av undersökningen, vilken var den som sändes ut tidigast och där insamlingen stängdes först. Enkäten sändes ut under år 2015 till 117 Nordiska fackförbund som organiserar inom de fem sektorer vi studerar, och det sista inkomna svaret erhöles i januari 2016. De språk som användes var svenska (Sverige), engelska (Danmark, Island samt Norge), samt engelska och finska (Finland). Den samlade svarsfrekvensen är 62 procent (Se tabell 1.4.). Som synes är svarsfrekvensen påtagligt lägre i Danmark än i övriga nordiska länder. Detta kan till viss del förklaras med den ansevärd mängden tydligt yrkesgruppsmässigt avgränsade och små förbund som finns i vissa sektorer i Danmark, framförallt inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Tabell 1.4. Urvalsram, svarsfrekvens och svarsandelar fördelade på bakgrundsvariabler (2015-16)

	Urvalsram (frekvens)	Svarsfrekvens % (frekvens)	% av alla svar
Land			
Danmark	31	42 (13)	18
Finland	26	62 (16)	22
Island	13	69 (9)	12
Norge	23	61 (14)	19
Sverige	24	88 (21)	29
Totalt	117	62 (73)	100
Sektor			
Metall		(4)	
Bygg		(7)	
Transport- och kommunikation		(17)	
Bank- och finans		(6)	
Hälso- och sjukvård		(25)	
Flersektoriellt*		(13)	
Respondentens position			
Generalsekreterare/Ordförande/Vice ordf.		(52)	
Nationell/Internationell sekreterare		(9)	
Tjänsteman ansvarig för kollektivavt.förh.		(4)	
Annan		(7)	
Antal medlemmar			
<5000		(20)	
5000-9999		(11)	
10000-19999		(6)	
20000-49999		(12)	
50000-99999		(10)	
100000-249999		(10)	
>250000		(3)	
Totalt	117	62 (73)	100

*Förbundet omfattar 2 eller fler av dessa fem sektorer

De analyser som presenteras är genomgående av statistisk, deskriptiv karaktär mot bakgrund av att detta är en första preliminär rapport från det pågående forskningsprojektet. Endast frekvenser, procenttal och balansmått presenteras. Statistiskt mer avancerade analyser kommer att genomföras när hela materialinsamlingen är avslutad.

3. Utöver de två nämnda huvudmaterialen kommer även data från en tidigare enkätundersökning att presenteras. Det rör sig om en studie som genomfördes under 2010-11, i vilken vi sände en enkät (se bilaga 3) till alla centralorganisationer (85 st) och ETUFs (12 st) som vid tidpunkten var medlemmar i ETUC, samt till enskilda fackförbund i 14 europeiska länder (se tabell 1.6). Utskicket gick till 512 organisationer. Den totala svarsfrekvensen var 49 procent (n = 250), även om svarsfrekvensen i de flesta enskilda länder var högre (76 procent totalt, om man undantar Polen och Frankrike med många små fackliga organisationer, vilket medförde låg svarsfrekvens).

Tabell 1.5. Urvalsram, svarsfrekvens och svarsandelar fördelade på bakgrundsvariabler (2010-11)

LAND	Urvalsram (frekvens)	Svarsfrekvens % (frekvens)	% av alla svar
Belgien	28	39 (11)	4
Danmark	29	69 (20)	8
Finland	38	42 (16)	6
Frankrike	101	18 (18)	7
Irland	15	33 (5)	2
Island	6	50 (3)	1
Norge	34	71 (24)	10
Polen	131	15 (20)	8
Schweiz	23	35 (8)	3
Spanien	26	54 (14)	6
Storbritannien	31	61 (19)	8
Sverige	39	100 (39)	16
Tyskland	27	59 (16)	6
Österrike	8	88 (7)	3
Annat land*	48	33 (16)	8
ETUFs	12	75 (9)	4
Totalt	512	49 (250)	100

*Centralorganisationer i annat europeiskt land

2. Samarbetsstrukturen – nivåer, syften och aktiviteter i samarbetet

Det internationella fackliga arbetet är från svensk och nordisk sida både omfattande och komplext. Detta kan visserligen förefalla vara något som forskare alltid säger, men just i detta sammanhang verkar det stämma, eftersom respondenterna själva emellanåt brottas med att få klarhet. En person med lång erfarenhet av internationellt arbete, och med en central position inom sitt förbund, beskrev det på följande sätt: ”Jag försökte göra en karta över på vilka olika sätt vi är inblandade i internationellt arbete men jag fick ge upp, jag fick inte ihop det” (I.7).

Syftet med detta kapitel är att beskriva komplexiteten i det internationella fackliga arbetet och ge en orienterande beskrivning av samarbetsstrukturen. Dessutom ska vi analysera vilka nivåer, syften och aktiviteter som förbund i Norden lägger vikt vid i detta samarbete. Det kan noteras att vi tar ett något bredare grepp än i kommande kapitel, eftersom vi vid sidan av direkt samarbete mellan fackförbund i de fem sektorerna även berör andra delar av samarbetsstrukturen. Detta gör vi av den anledningen att det kan vara svårt att förstå en del av de följande analyserna om inte en mer översiktlig bild av hela samarbetsstrukturen först ges.

2.1. Samarbetsstrukturens komplexitet

Det internationella fackliga samarbetet är, för det första, komplext eftersom det försigår på flera olika nivåer parallellt. Förutom alla direkta bilaterala samarbeten med fackförbund inom landet och i andra länder, så finns det metaorganisationer skapade för detta ändamål på såväl nationell, som regional, europeisk och global nivå. En del av komplexiteten består i att dessa nivåer i praktiken inte alltid är så tydliga utan ofta är svåra att hålla isär:

För oss så är det inte ”nu jobbar vi med europafrågor” eller ”nu jobbar vi med globala frågor”. [...] Det finns flera arenor: det finns en lokal, en regional, en nationell, och det finns en Europa- och en global arena. Vi ska finnas överallt – det flyter ihop. (I.2)

Samtidigt som olika arenor eller nivåer överlappar med varandra är skillnaden ganska stor mellan dem i fråga om *vem* man samarbetar med, *hur* man samarbetar samt *vad* man samarbetar om. Ett exempel är huruvida det finns en trepartsrelation mellan fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och politiska beslutsstrukturer, vilket är fallet såväl inom EU som på nationell nivå. Detta gör att arbetet får en helt annan orientering än när det rör sig på den globala nivån där en statsliknande beslutsstruktur saknas:

Det globala arbetet handlar ju väldigt mycket om att jobba i enskilda företag. Man satsar mycket på att få till [...] globala *framework agreements* [...]. Och det handlar ju om att stötta organisering i Sydamerika, Afrika, Sydostasien och sådär. [...]. Man ägnar sig nästan ingenting åt påverkansarbetet på regleringar. [...] Medan man på europeisk nivå jobbar uteslutande med att försöka påverka de lagstiftningsmässiga förutsättningarna för sektorn. (I.1)

Det ska i sammanhanget noteras att detta citat inte är valt för att det är representativt för alla fem sektorer i vår studie, utan för att det så tydligt illustrerar skillnaden mellan den globala arenan och andra arenor. Liksom på global nivå förekommer det även arbete med att stödja organisering och att utveckla ramavtal med arbetsgivare på europeisk nivå. Men det europeiska fackliga samarbetet har ändå en speciell karaktär med vissa paralleller till det nationella fackliga arbetet i och med att det finns politiska beslutsstrukturer där det formuleras lagstiftning och regleringar med rättslig kraft inom EU.

I förlängningen av det ovanstående ser vi, för det andra, att det internationella samarbetet inte endast handlar om samverkan med andra förbund. Facken orienterar sig också mot, och samarbetar i viss grad med, andra aktörer som politiska organ, arbetsgivarorganisationer och civilsamhälleliga organisationer. Även dessa aktörer verkar på olika nivåer, vilket i linje med det inledande citatet innebär att ”allting hänger ihop på ett eller annat sätt”. När det gäller just Europa och EU, finns det många kanaler för

påverkan: inte enbart via nationella regeringar och parlamentsledamöter eller via fackliga europaorganisationer:

Internationellt fackligt samarbete handlar ju inte bara om fackliga organisationer [...]. På olika sätt så har vi ju en dialog och ett utbyte med regering och regeringsfolk – det är naturligtvis ett sätt att komma in i EU. Ett annat är ju genom vår kommunikation med arbetsgivarorganisationer i Sverige, både på den offentliga sidan och på den privata; och [...] via de europeiska arbetsgivarorganisationerna in i EU. Och sedan har vi ju då alla de här fackliga spåren [och] våra egna direkta kontakter. Det enda vi kan konstatera är ju att vi inte kan klara oss utan att vara närvarande på den internationella arenan. (I.7)

Som vi har visat i en tidigare studie finns det en tendens att nordiska fackförbund i högre grad lägger vikt vid egna nationella kanaler in till EU i jämförelse med förbund i andra regioner i Europa. De senare betonar i större utsträckning de gemensamma fackliga europaorganisationerna – särskilt görs detta bland förbund i Öst- och Sydeuropa (Larsson 2015). Även om nordiska förbund arbetar särskilt intensivt med att påverka politiska partier och myndigheter på nationell nivå, och hålla sig informerade genom sina egna s.k. Brysselkontor, så är inte Europaparlamentet en ointressant kanal. Enligt en respondent försöker förbunden upprätthålla kontakter med såväl enskilda parlamentariker som flera av partigrupperna:

Vi jobbar väl något mer kanske med den socialdemokratiska gruppen än med den liberala och den konservativa, men vi har jobbat med alla. Och just kring frågan kring den nordiska modellen är ju något man sluter upp [kring] över partiblocken. (I.1)

Att det finns en formell och beslutande politisk struktur på europainivå via EU:s institutioner och organ är alltså något som både möjliggör och nödvändiggör samarbete. Men även om det saknas motsvarande politiska beslutsstrukturer och institutioner på global nivå så finns det en del viktiga aktörer att samarbeta med på den arenan. Det gäller särskilt inom sektorer där det pågår ett internationellt koordineringsarbete för framtagande av nya ramvillkor, såsom inom bank- och finanssektorn:

Vi jobbar ju med lagstiftningsfrågorna i ett större perspektiv, vi träffar till exempel *Financial Stability Board*, som är det globala koordineringsorganet för att ta fram nya ramvillkor för finanssektorn. Och den dialogen har vi dels med enskilda tjänstemän – lite informell lobbying – men också via UNI Global. [...] Sedan sitter också NFUs ordförande i en arbetsgrupp i *World Economic Forum*, [så] där är vi ju med och spelar in våra synpunkter. (Bank- och finans)

Inom andra sektorer än bank- och finanssektorn kan det också finnas relevanta internationella aktörer vid sidan om fackförbund, arbetsgivare och stat. Särskilt gäller det för de fackförbund som organiserar akademiker. Dessa har ofta en parallell organisering i form av professionsorganisationer, vilka också kan finnas på nationell, europeisk och global nivå. Facken samarbetar med dessa när det gäller frågor som rör utbildning, legitimation och yrkesetik. Ett exempel på samarbete är följande beskrivning av en representant från hälso- och sjukvårdssektorn:

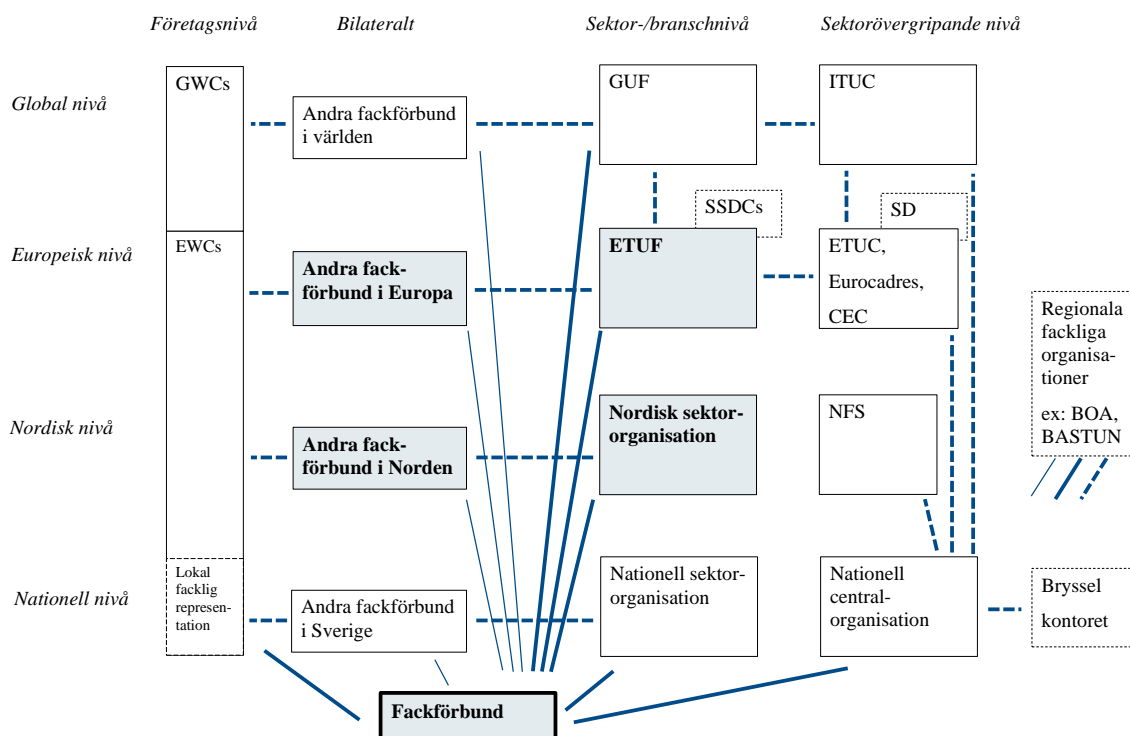
Sjuksköterskorna träffas i sina nätverk – där vi har ett internationellt samarbete. De som är med i EPSU [*European Public Services Unions*] möts även utanför EPSU och i nordiska sammanhang. Och när det gäller de andra yrkesgrupperna [...] biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och barnmorskor, har de liknande samtal på olika nivåer. [...] EFN [*European Federation of Nurses Association*] är ju starkt organiserade med en generalsekreterare och ett par anställda, men de fungerar som lobbyister mer utifrån yrkesperspektiv än fackligt perspektiv. (Hälso- och sjukvård)

Samverkan med andra organisationer än de fackliga, såsom professionella-, politiska- eller arbetsgivarorganisationer, är som här antytts ganska omfattande och försiggår på många nivåer. Det är dock inte dessa som är i fokus för denna studie, utan de presenteras för att visa den bredare kontexten omkring det direkta, fackliga samarbete som studeras närmare i denna rapport. Men även det direkta samarbetet mellan fackförbund har en viss grad av komplexitet, vilket är anledningen till att också detta ska beskrivas översiktligt. Till skillnad från den lätt skissartade redogörelsen som präglat detta avsnitt, är dock syftet att ge en lite mer systematisk redogörelse för vilka nivåer av fackligt samarbete som finns.

2.2. Nivåer av fackligt samarbete

Det internationella, mellanfackliga samarbetet försiggår inte endast på olika nivåer av geografisk utsträckning, utan också på olika nivåer av facklig verksamhet. Genom att skapa en principskiss över ett enskilt svenskt eller nordiskt fackförbunds relationer till andra organisationer, såväl direkt till andra förbund som till fackliga metaorganisationer (federationer och konfederationer), är det möjligt att få en någorlunda giltig karta över hur strukturen av samarbetsnivåer och kopplingarna mellan olika organisationer och metaorganisationer i dem ser ut (se figur 2.1). I fokus för denna studie är framförallt samarbetet i och mellan de organisationer som är fetstilade i figurens centrum. Dock kommer emellanåt relationer till andra organisationer än dessa in som en viktig aspekt av samarbetet, varför även de behöver presenteras översiktligt.

Figur 2.1. Principskiss över samarbetsstrukturen och dess nivåer sett från ett svenskt förbund



Figur 2.1. ska läsas på följande sätt: Det enskilda fackförbundet som är utgångspunkten för strukturen är placerat i figurens botten. Från detta förbundet löper, för det första, tunna linjer som anger att förbundet i fråga kan ha *direkta bilaterala* samarbeten med andra förbund inom eller utanför deras sektor i såväl inom som utanför det egna landet. Dessa kan vara av olika slag, från sporadiska informationsutbyten och sympatiåtgärder, till mer reguljära, gemensamma utbildningsinsatser. De fetare linjerna som löper ut från förbundet anger relationer som innebär att förbundet principiellt har möjlighet att ha representanter på plats och/eller är medlemmar i organisationen i fråga. På motsvarande sätt illustrerar de feta streckade pilarna motsvarande relationer mellan andra organisationer, vilka därmed möjliggör ett möte med och samverkan med representanter från dessa andra inom ramen för de olika organisationerna.

På *företagsnivå* kan det handla om att man i det lokalfackliga arbetet på företag samarbetar med andra fackförbund i de fora man har representanter; på nationell nivå inom ramen för olika förhandlingar och styrelsearbete; på europeisk nivå inom ramen för s.k. Europeiska företagsråd (EWCs) inom europeiska företag eller multinationella företag med anställda i minst två europeiska länder. Det kan i dessa handla om att samverka i samband med informations- och konsultationsprocesser, avtalsförhandlingar med arbetsgivare samt driva aktioner som strejker (Banyuls m.fl. 2008; Müller m.fl. 2013). Motsvarande struktur på global nivå är fortfarande väldigt ovanlig, även om det existerar vissa globala företagsråd (GWCs/WWCs) (Steiert 2009).

På *sektornivå* finns det samverkansorganisationer på nationell nivå i vissa sektorer. Bland de fem sektorer vi studerar kan vi på nationell nivå omnämna *Facken inom industrin i Sverige* (GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Industrifacket Metall, Sveriges Ingenjörer, Livsmedelsarbetareförbundet och Unionen) och *6F* bestående av LO-förbund i samverkan (Byggnads, Elektrikerna, Fastighetsanställdas Förbund, Målarna och Seko). Inom de fem sektorer vi studerar finns även gemensamma nordiska sektorsorganisationer. Det rör sig här om Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation (NOFS), Industrianställda i Norden (IN), Nordiska Finansanställdas Union (NFU), Nordiska Transportarbetarefederationen (NTF) samt Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen (NBTF). På den europeiska nivån motsvaras detta av 10

fackliga sektorsfederationer (ETUFs).⁶ Därutöver finns på europeisk nivå 43 sociala sektordialogkommittéer (SSDCs), vilka på fackföreningssidan koordineras av de 10 europeiska sektorsfederationerna. I dialogkommittéerna på sektorsnivå förs samtal och förhandlingar med motsvarande europeiska arbetsgivarorganisationer. Det kan även nämnas att samtliga europeiska sektorsfederationer även har direkta kopplingar till globala sektorsfederationer (GUFs), i vissa fall genom att de är en fristående underavdelning av dem. Även de nationella fackförbunden kan vara direkta medlemmar i dessa globala organ.

På den *sektoröverskridande* nivån finns såväl nationella som europeiska och globala konfederationer. I Sverige handlar det om de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco. Dessa är i sin tur ansvariga för ett s.k. Brysselkontor. Detta syftar till att hålla medlemsorganisationerna informerade om policyutveckling och skapa kontaktnät inom EU. Därutöver är centralorganisationerna medlemmar i Europafacket, ETUC. Som medlemmar i ETUC ingår även de europeiska sektorsfederationerna (ETUFs). ETUC deltar tillsammans med representanter för CEC (*Confederation of Executives and Managerial Staff*) i den sociala dialogen med de europeiska arbetsgivarorganisationerna BusinessEurope (*Confederation of European Businesses*), CEEP (*European Centre of Employers and Enterprises providing Public services*) och UEAPME (*European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises*). Denna sociala dialog syftar till samtal och förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. ETUC har sin globala motsvarighet i ITUC (*International Trade Union Confederation*).

Slutligen finns i figur 2.1. ytterligare en typ av organisation inplacerad längst till höger i principskissen. Benämningen ”regionala fackliga organisationer” syftar på andra internationella fackliga organisationer som ett fackförbund kan ha direkta kontakter eller representanter/medlemskap i, vilka varken är rent nordiska eller europeiska. För nordiska fack rör det sig främst om organisationer som förutom fackförbund från egna

⁶ De relevanta europeiska sektorsfederationerna i vår studie är *European Federation of Building and Woodworkers* (EFBWW), *European Public Service Union* (EPSU), *European Transport Workers' Federation* (ETF), *European Trade Union Federation for Services and Communication* (UNI-Europa), samt *IndustriALL European trade union*.

länder även omfattar baltiska förbund. Två exempel på sådana är BASTUN (*Baltic Sea Trade Union Network*) som är en sektoröverskridande konfederal organisation, samt BOA (*Baltic Organising Academy*) som omfattar både centralorganisationer och fackförbund på sektorsnivå.

Vilka nivåer är viktiga, och vilka länder delar man intresse med?

En fråga som kan ställas i förhållande till ovanstående principskiss (figur 2.1.) är betydelsen av olika nivåer för enskilda nordiska förbund och i vilken grad de faktiskt är aktiva och samarbetar med andra förbund på dessa nivåer. En enkätundersökning till nordiska förbund med över 1000 medlemmar 2002-2003 visade att internationella sektorsorganisationer ansågs ha fått större betydelse under senare år (Nergaard & Dølvik 2005: 53ff.). De som hade ökat mest i betydelse var de europeiska sektorsfederationerna. Därefter följde de nordiska sektorsförbunden och lägst ökning återfanns i globala sektorsfederationer. Detta kom också till uttryck i att nordiska förbund sade sig lägga mer tid och resurser på detta internationella fackliga arbete än vad de gjort tidigare. Fortfarande ansåg de ha störst nytta av samarbetet på nordisk nivå, men de europeiska sektorsfederationerna kom på god andraplats och ansågs bringa avsevärt mer nytta än organisationerna på internationell (övereuropeisk) nivå. I vår enkät har vi följt upp detta resultat genom att fråga om betydelsen av olika nationella och internationella fackliga samorganisationer har ökat eller minskat under de senaste tio åren – det vill säga under den tid som förlöpt sedan Nergaard och Dølviks (2005) studie. Frågornas formulering skiljer sig något åt liksom deras svarsalternativ, men en jämförelse kan ändå visa på huruvida tidigare tendenser har förstärkts eller avtagit över tid.

Eftersom vår enkät har sänts ut till fackförbund i merparten europeiska länder ställde vi inte någon specifik fråga om den nordiska nivån – detta slags regionala samorganisationer är frånvarande i de flesta regioner i Europa. I tabell 2.1 redovisas resultat för huruvida det under de senaste 10 åren har blivit mer eller mindre viktigt för förbundet ifråga att samarbeta med olika typer av organisationer. Balansmättet anger i hur stor utsträckning betydelsen av en samarbetsorganisation har ökat. Enligt respondenternas

utsagor är det, i likhet med Nergaard och Dølviks (2005) studie, samarbetet med de europeiska sektorsfederationerna som hade ökat mest i betydelse under den senaste 10-årsperioden. Eftersom nordiska sektorsorganisationer ofta arbetar med förberedande samordning inför de europeiska sektorsfederationernas möten kan vi indirekt sluta oss till att det nordiska samarbetet också torde ha ökat i betydelse. Det kan även noteras den avsevärda andelen respondenter – 44 procent – som menar att samarbetet med globala fackliga sektorsfederationer har blivit viktigare under de senaste tio åren.

Tabell 2.1. Betydelsen av transnationella och sektoröverskridande fackliga organisationer. Procent.

<i>Har det under de senaste 10 åren blivit mer eller mindre viktigt för din organisation att samarbeta med följande organisationer?</i>	Balansmått*	Viktigare	Lika viktigt	Mindre viktigt	Vet ej	Totalt (n)
International Trade Union Confederation (ITUC)	10	14	64	4	17	100 (70)
Europafacket (ETUC)	20	23	62	3	12	100 (69)
Globala fackliga federationer (GUFs, t.ex. industriALL-Global, BWI, ITF, PSI, UNI-Global)	38	44	35	6	15	100 (72)
En nationella centralorganisation	40	44	48	4	4	100 (71)
Europeiska fackliga federationer (t.ex. EFBWW, ETF, EPSU, UNI-Europa, industriALL-Europe)	45	46	36	1	15	100 (72)

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Kommentar: * Balansmått = (i hög grad + i viss grad) – (i låg grad + inte alls)

För att få en referenskategori till det internationella samarbetet ställde vi också en fråga om betydelsen av den egna nationella centralorganisationen. Av tabell 2.1 framgår att även denna har ökat i betydelse i knappt hälften av förbunden. Tolkningsmässigt innebär det att vi inte ska överdriva den ökning i betydelse som anges för de europeiska och globala sektorsfederationerna. Däremot framgår att de sektoröverskridande europeiska och internationella förbunden (ETUC och ITUC) enligt våra respondenter inte ökat i samma grad som egna nationella centralorganisationer och internationella sektorsfederationer.

När det transnationella och nationella samarbetet ställs mot varandra, som i tabell 2.2, framgår ett starkt stöd för att stärka samarbetet med andra länders förbund inom den egna sektorn, snarare än att stärka samarbetet med fackförbund i andra sektorer inom

det egna landet. Därutöver kan det dock noteras en viss ambivalens vad gäller den solidariska respektive egenintressebaserade grunden för stärkt samarbete. För det första sägs den ekonomiska krisen i Europa ha lett till ökat europeiskt fackligt samarbete, men samtidigt kan vi i respondenternas svar se en tendens till att krisen gjort fackföreningar i Europa mer protektionistiska. Det är mot denna bakgrund inte förvånande att det finns en viss protektionism även bland de nordiska förbunden, vilket kommer till uttryck i att det finns ett starkare stöd för påståendet att fackligt samarbete handlar om att undvika att vissa länder skaffar sig konkurrensfördelar, än för det mer solidariskt orienterade påståendet att fackföreningar borde prioritera att förbättra villkoren för alla arbetstagare i Europa snarare än enbart fokusera på sina egna medlemmar.

Tabell 2.2. Transnationellt gentemot nationellt samarbete. Procent (n=71).

Håller din organisation med om följande påståenden?	Balansmätt*	I hög grad	I viss grad	I låg grad	Inte alls	Vet ej	Totalt
Vi borde ha mer transnationellt samarbete inom vår sektor snarare än samarbete med fackföreningar inom andra sektorer i vårt eget land	21	21	38	30	8	3	100
Den ekonomiska krisen i Europa har lett till ökat europeiskt fackligt samarbete.	47	17	54	21	3	6	100
Den ekonomiska krisen har gjort fackföreningar i Europa mer protektionistiska i sin inställning.	16	6	44	27	7	17	100
Transnationellt fackligt samarbete behövs för att undvika att vissa länder skaffar sig konkurrensfördelar i förhållande till andra.	55	30	41	13	3	14	100
Fackföreningarna borde prioritera att förbättra villkoren för alla arbetstagare i Europa i stället för att inrikta sig på sina egna medlemmar.	8	8	38	37	16	1	100

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Kommentar: * Balansmätt = (i hög grad + i viss grad) – (i låg grad + inte alls)

Sammantaget framträder en bild av att det internationella arbetet på sektorsnivå blivit allt viktigare för nordiska fackförbund. Detta resultat kan tolkas på flera sätt. För det första stämmer det med att nivån har tillskrivits större betydelse från EU-kommissionen sedan 1998, då en reform genomfördes för att stärka och utveckla förhandlingarna mellan fackförbund och arbetsgivare inom ramen för sektordialogkommittéer, vilka

snabbt ökade i antal fram till de 43 som existerar idag (Dufresne 2006; Keller 2008; Léonard m.fl. 2012).

För det andra betonas att betydelsen av den sektoröverskridande nivån minskat sedan den sociala dialogens glansperiod 1991-2000. Det finns flera orsaker till detta. En orsak är att arbetsgivare och fack började förhandla utan inblandning från EU-kommissionen, vilken tidigare lagt ett tryck på parterna att förhandla. Samtidigt uppmuntrades parterna att använda den mjukare styrteknik som går under namnet den öppna samordningsmetoden för implementering, i stället för att låta avtalen omvandlas till direktiv (Gold m.fl. 2007; Keller 2008). Parallellt med detta har även ETUC:s styrka och legitimitet undergrävts av sjunkande fackliga medlemstal och ökad variation i partsrelationer med EU:s succesiva utvidgningar. Denna försvagning har ytterligare stärkts av de problem som följde i den ekonomiska och finansiella krisens kölvatten (Magnusson & Murhem 2015).⁷

För det tredje kan detta resultat om den europeiska sektorsnivåns ökade betydelse delvis ha att göra med vårt urval, eftersom vi inte har några centralorganisationer med i enkäten. Som framgår av principskissen i figur 2.1 är de enskilda fackförbunden endast indirekt medlemmar i ETUC och ITUC. Av denna anledning är det inte helt förvånande att de lägger större vikt vid sektorsfederationerna än de sektoröverskridande konfederationerna. Detta är något som kommer att fördjupas i den mer kvalitativt orienterade analysen i nästkommande kapitel.

En grund för att fackförbund finner facklig samverkan på sektorsnivå som viktigare och som något som mer ger nytta än sektoröverskridande samverkan är att de fokuserar frågor som är av intresse för de yrkesgrupper och sektorer man själv organiserar inom. Men det finns även en annan aspekt av europeiska intressegemenskaper som kan vara värd att notera: den som har att göra med geografisk närhet och det egna landets grad av involvering i EU. I tabell 2.3 framgår att sådana effekter är ganska starka.

⁷ För en mer detaljerad diskussion av dialoger och utfall av dessa på sektor- och sektoröverskridande nivå, se Larsson och Lovén Seldén (2014).

Tabell 2.3. Upplevelser av delat intresse med fackföreningar i olika länder i Europa. Procent.

Har din organisation gemensamma intressen med följande grupper av fackföreningar i er sektor i Europa?	I hög grad	I viss grad	I låg grad	Inte alls	Vet ej	Totalt (n)
Fackföreningar i grannländer	73	18	7	-	1	100 (71)
Fackföreningar i EU-medlemsstater	58	36	1	3	1	100 (72)
Fackföreningar i länder som ej är EU-medlemmar	26	47	19	6	1	100 (72)

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

En så stor andel som 73 procent av respondenterna från de nordiska förbunden upplever att de ”i hög grad” delar intresse med fackföreningar i grannländerna (tabell 2.3.). Det finns också en upplevelse bland nordiska förbund att man i högre grad delar intresse med förbund i EU-medlemsstater än med de i länder som inte är EU-medlemmar. En mer detaljerad analys visar att detsamma även gäller för norska och isländska förbund, trots att Norge och Island står utanför EU (statistik ej redovisad).

2.3. Samarbetets syften och aktiviteter

Med det ovanstående avsnittet har vi kunnat ge en generell bild över samarbetsstrukturen och hur man ifrån nordiska förbund viktat nivåer och relationerna i dessa. Men denna bild säger lite om de *syften* samarbeten har och vilka konkreta *aktiviteter* dessa byggs upp av. De syften som det fackliga samarbetet har kan analytiskt förenklat sägas vara av tre olika slag: A) Facken kan samarbeta för att påverka policys och politiska beslut på såväl nationell nivå som på EU-nivå. B) Facken samarbetar även i syfte att föra dialog och förhandlingar med arbetsgivarnas organisationer på olika nivåer. På nationell nivå handlar det om lokala, branschmässiga respektive centrala förhandlingar, och på den europeiska nivån sker motsvarande i form av konsultation inom ramen för europeiska företagsråd i multinationella företag, samt de sociala dialogerna och samråden på sektors- respektive sektoröverskridande nivå med europeiska arbetsgivarorganisationer. C) Facken samarbetar i syfte att utbyta information och samordna

sina individuella aktiviteter. Det kan då handla om sådant som att informera om avtalsnivåer och -strategier, rekrytera medlemmar, bistå med sympatistöd i samband med facklig aktion m.m. (se tabell D i tabellbilaga för detaljerad översikt).

Då denna studie i första hand är orienterad mot samarbetet på europeisk sektorsnivå har vi i enkäten ställt ett antal frågor som är särskilt orienterade mot vilka syften dialogen på denna nivå har för fackföreningar, samt vilken betydelse den har för medlemmarna. Svaren på dessa presenteras i tabell 2.4 där det framgår att dialogen fyller alla tre samarbets syften: att påverka EU-politik; förhandla med arbetsgivarorganisationer; samt att samordna fackliga strategier. Av störst vikt tycks den vara för att påverka EU-politik samt för att stärka det transnationella fackliga samarbetet där så många som 84 procent respektive 86 procent instämmer i hög eller i viss grad. Därefter kommer påståendet att den europeiska sociala dialogen på sektorsnivå tillgodoser anställdas intressen samt att den är viktig för förhandlingar med europeiska arbetsgivarorganisationer.

Tabell 2.4. Nordiska fackförbunds uppfattningar om den sociala sektordialogen. Procent (n=70)

<i>Håller din organisation med om följande påstående om den europeiska sociala dialogen på sektorsnivå?</i>	I hög grad	I viss grad	I låg Grad	Inte alls	Vet ej	Totalt (n)
Den är viktig för att påverka EU:s politik	40	44	6	3	7	100
Den är viktig för att stärka det transnationella fackliga samarbetet	36	50	9	-	6	100
Den är viktig för förhandlingar med de europeiska arbetsgivarnas organisationer	37	27	17	9	10	100
Den spelar en avgörande roll för fackföreningarna för att tillgodose anställdas intressen	36	40	20	-	4	100
Den har haft stor betydelse för våra medlemmars anställnings- och arbetsvillkor	10	30	41	9	10	100
Eftersom det tar tid och resurser, tvekar vi om deltagandet är värt ansträngningarna	11	28	27	26	7	100

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Noterbart är också att dialogen i relativt begränsad utsträckning sägs ha betydelse för medlemmarnas anställnings- och arbetsvillkor. Detta är inte helt förvånande eftersom regleringen av anställnings- och arbetsvillkor (via kollektivavtal och lagstiftning) är relativt omfattande i Norden jämfört med merparten europeiska länder. Därigenom hamnar många europeiska avtal och regleringar på en nivå under den existerande nordiska nivån. Dock bör det nämnas att så inte alltid är fallet, då även förhållanden som är av direkt betydelse för fackliga medlemmar i Norden emellanåt förhandlas i sektorsdialogerna, vilket vi kommer att diskutera ytterligare i kapitel 4.

Som framgår av det avslutande påståendet i tabell 2.4 instämmer 39 procent av förbunden i hög eller i viss grad i att de tvekar om deltagandet verkligen är värt mödan på grund av att det är personellt och ekonomiskt resurskrävande. Detta synsätt är särskilt vanligt inom hälso- och sjukvårdssektorn, medan det är mer ovanligt inom metallsektorn. Detta sammanhänger med att det är en mindre andel förbund inom hälso- och sjukvårdssektorn som anser att den sociala sektordialogen spelat någon större roll för anställnings- och arbetsförhållandena för medlemmarna (statistik ej redovisad här).

Det konkreta samarbetet fackförbunden emellan består av ett antal olika aktiviteter. I tabell 2.5 redogörs för hur vanligt förekommande deltagande i olika aktiviteter under de senaste fem åren har varit i samarbete med andra förbund inom landet, inom sektorn i Europa eller med förbund i andra sektorer i andra länder i Europa. Det kan betonas att ett och samma förbund hade möjlighet att fylla i flera svarsalternativ för varje påstående. Resultaten visar att en större andel är aktiva i många samsarbetsformer på nationell nivå än på europeisk nivå. Därtill är förbunden på europeisk nivå vanligtvis mer aktiva i samarbetet inom sina specifika sektorer än med förbund i andra sektorer.

De vanligast förekommande aktiviteterna, i vilka ca 50-60 procent av förbunden är aktiva både på nationell nivå och inom sektorn i Europa, är informationsutbyte om kollektivavtal och författandet av gemensamma ställningstaganden, skrivelser eller ”öppna brev”. Om vi jämför dessa resultat med de från den tidigare refererade undersökningen av Nergaard och Dølvik (2005) så kan det omfattande utbytet av information om kollektivavtal med fackföreningar utomlands i samma sektor tolkas på två möjliga sätt. Antingen har detta ökat under senare tid, eller så är det främst med andra nordiska förbund som ett sådant informationsutbyte sker. I Nergaard och Dølviks undersökning

hade nämligen över 90 procent av de nordiska förbunden sådant utbyte med andra nordiska förbund, medan endast hälften så stor andel hade ett sådant utbyte med andra förbund i Europa utanför Norden (Nergaard & Dølvik 2005: 62ff.).

Tabell 2.5. Deltagande i samarbetsformer i Europa under de senaste fem åren. Frekvens (n=73)

	Fackföreningar utomlands i samma sektor	Andra fackföreningar inom landet	Fackföreningar utomlands i andra sektorer	Ingen av dessa	Vet ej
Utbyte av information om kollektivavtal	60	59	17	2	-
Gemensamma ställningstaganden, skrivelser eller öppna brev	48	57	16	5	1
Utbildning av fackliga företrädare	28	45	12	14	5
Demonstrationer	23	37	12	24	1
Samordning av kollektivavtalsförhandlingar	22	53	4	14	2
Utbyte av observatörer/förhandlare i kollektivavtalsförhandlingar	17	25	1	31	10
Bojkotter, övertidsblockader eller strejker	9	34	3	32	1

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Av tabell 2.5 framgår även att en majoritet av förbunden i vår undersökning är inblandade i samarbeten som syftar till att koordinera nationella kollektivavtalsförhandlingar, vilket är en aktivitet som är långt mindre vanligt förekommande på europainivå. För konfliktorienterad aktivitet som strejker, övertidsblockader och bojkotter återfinns ett liknande mönster, dvs. att de är betydligt mer vanligt förekommande på nationell nivå än på europeisk nivå. Medan 34 procent har svarat att de deltagit i bojkotter, övertidsblockader eller strejker i samarbete med andra fackföreningar i landet så har endast 9 procent deltagit i samma aktiviteter med fackföreningar utomlands i samma sektor. Den viktiga skillnaden mellan det nationella samarbetet och det europeiska består alltså i att det förra är långt starkare i fråga om direkta aktiviteter syftande till att påverka kollektivavtalen.

Det återstår att säga något om den fråga som väcktes i rapportens inledning rörande betydelsen av skillnader mellan länder eller sektorer. Det samlade intrycket av de

analyser vi gjort är att homogeniteten mellan sektorer och länder i Norden är stor rörande vilka aktiviteter man samarbetar med fackföreningar i andra länder omkring. Men det finns dock undantag. Island är ett tydligt undantag, med en betydligt lägre andel förbund med transnationellt samarbete för alla de uppräknade aktiviteterna i tabell 2.5 (se tabell B i tabellbilaga). Även om de övriga nordiska länderna är tätare grupperade, finns där en del variationer såsom att finska förbund rapporterar en hög grad av deltagande i utbildning av fackliga företrädare, medan norska förbund rapporterar en hög grad av deltagande i demonstrationer och utbyte av observatörer eller förhandlare vid kollektivavtalsförhandlingar med fackföreningar i andra europeiska länder.

Dessa resultat måste dock tolkas med en viss försiktighet eftersom de ser ut att sammanhänga med att förbund från olika sektorer är olika väl representerade bland de svarande från olika länder. Detta är inte minst tydligt i det norska fallet. Bland samtliga norska respondenter (14 stycken) så tillhör 10 förbund metall-, bygg- eller transportsektorn, och av dessa är en så stor andel som åtta transportförbund. Det senare kan ses förklara den högre graden av utbyte av observatörer eller förhandlare vid kollektivavtalsförhandlingar med fackföreningar i andra europeiska länder i Norge jämfört med andra nordiska länder (jmf tabell 2.6.).

En slutsats som kan dras av dessa, och ovanstående, analyser är att det, möjligen med undantag för Island, är relativt små skillnader i samarbetsstrukturen och aktiviteten i de nordiska länderna inom dessa fem sektorer. Isländska förbund tycks ha lägre grad av transnationellt samarbete med andra förbund i Europa, jämfört med de övriga nordiska länderna. I övrigt finner vi inga markanta länderskillnader. Samtidigt kan det möjligen till viss del förklaras av att förbund från olika sektorer är olika väl representerade bland de svarande från olika länder, vilket vi diskuterade ovan. Vi kan notera att bland de nio isländska respondenterna återfinns två förbund inom bank- och finanssektorn, dvs. den sektor där förbunden genomgående (med undantag för utbyte av information om avtal) har en lägre grad av samarbete med utländska fackföreningar jämfört med de övriga studerade sektorerna.

Om länderskillnaderna ser ut att vara relativt sparsamma så är det däremot uppenbart att det finns påtagliga sektorskillnader i vårt material. Vi har redan påtalat det tidigare, i anslutning till tabell 2.4., att det finns en skillnad mellan metallsektorn och hälso- och

sjukvårdssektorn vad gäller uppfattningar om värdet av att delta i den europeiska sektordialogen. En större andel av förbunden inom metallsektorn ansåg att denna dialog spelade en viktig roll för anställnings- och arbetsförhållanden för deras medlemmar, medan en mindre andel av förbunden inom hälso- och sjukvårdssektorn ansåg det, och därför i högre grad tvekade om det var mödan värt att delta mot bakgrund av de personella och ekonomiska resurser som deltagandet kräver. Detta skulle kunna vara ett uttryck för de sektorregimskillnader vi diskuterade i inledningen. Tolkningen stärks vid en närmare anblick på i vilken utsträckning förbund inom olika sektorer samarbetar med förbund i andra länder kring olika aktiviteter (se tabell 2.6.).

Tabell 2.6. Samarbete med fackföreningar i den egna sektorn i Europa. Sektorer. Procent (n=73).

	Totalt	Metall	Bygg	Transport	Bank-/ Finans	Hälso-/ sjukvård	Fler- sektoriell
Utbyte av information om kollektivavtal	82	75	86	82	83	76	100
Gemensamma ställningstaganden, skrivelser eller öppna brev	66	75	86	59	50	64	77
Utbildning av fackliga företrädare	38	50	71	41	17	32	38
Demonstrationer	31	50	71	47	-	16	31
Samordning av kollektivavtalsförhandlingar	30	50	57	29	17	16	46
Utbyte av observatörer/förhandlare i kollektivavtalsförhandlingar	23	25	14	41	17	12	15
Bojkotter, övertidsblockader eller strejker	12	25	14	23	-	0,5	15
n	73	4	7	17	6	25	13

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Som framgår av tabell 2.6. råder det ingen större skillnad mellan sektorer rörande utbyte av information om kollektivavtal, som är exempel på relativt löst hållna aktiviteter som ofta arrangeras inom ramen för de nordiska och europeiska sektorförbunden. Vad gäller författande av gemensamma texter så finns det en betydligt större variation, med högst frekvens inom byggsektorn (86 procent) och lägst inom bank- och finanssektorn (50 procent). Därtill är det uppenbart att metall- och byggnadssektorerna (och även till viss del transportsektorn) har avsevärt högre grad av transnationellt samarbete inom mer avancerade aktiviteter som att utbilda fackliga företrädare, samordna kollektivavtals-

förhandlingar och arrangera demonstrationer. Resultaten kring en hög nivå av samordnade kollektivavtalsförhandlingar i metallsektorn ligger i linje med en tidigare studie av transnationalisering av lönepolitiken inom metallindustrin i Tyskland och de nordiska länderna. Studien visar att metallindustrin, vilken står ut som särskilt starkt exponerad av internationell konkurrens och som därmed agerat riktmärke för löneavtalsnivåer, har haft en särskilt central position som främjat en transnationellt koordinerad lönepolitik (Traxler & Brandl 2009). Detta kan jämföras med hälso- och sjukvårdssektorn som i väsentligt lägre grad är utsatt för internationell konkurrens, liksom för risken att produktionen omlokaliseras (jmf Bechter m.fl. 2011; Glassner & Pochet 2011). Detta innebär att trycket på transnationellt samarbete har varit betydligt lägre, vilket även ses i våra resultat där förbund inom sektorn genomgående samarbetar i lägre grad än genomsnittet för samtliga studerade sektorer (se tabell 2.6.).

I fråga om utbyte av observatörer eller förhandlare i kollektivavtalsförhandlingar så står resultatet för förbund inom transportsektorn ut: 41 procent säger sig ha denna typ av samarbete (vilket kan jämföras med ett genomsnitt på 23 procent för samtliga sektorer). Tillsammans med transportsektorn ligger även metallsektorn tydligt över genomsnittet på transnationella aktiviteter som att arrangera bojkotter, övertidsblockader eller strejker. De båda tjänstesektorerna i undersökningen, bank- och finanssektorn respektive hälso- och sjukvårdssektorn, har som nämnts i allmänhet ett mindre omfattande fackligt transnationellt samarbete i relation till dessa aktiviteter. Detta utfall tycks stärka teorin om att sektorskillnader spelar en större roll än länderskillnader, åtminstone inom Norden.

3. De nordiska facken - samarbete, partners och position i Europa

I föregående kapitel framkom att det transnationella fackliga samarbete som nordiska fackförbund ägnar sig åt är som starkast över gränserna till grannländer. Det fackliga samarbetet i Norden är intensivt och pågår både direkt bilateralt mellan enskilda förbund och via de befintliga gemensamma nordiska organisationerna, på sektorsnivå såväl som på sektoröverskridande nivå.

De bilaterala kontakterna mellan förbund i Norden är många och täta. Vi ställde i enkäten en öppen fråga om vilka förbund i andra länder som man samarbetar tätast med. I princip samtliga angav förbund i andra nordiska länder inom den egna sektorn: en majoritet av de svarande nämnde enbart andra nordiska förbund, medan ungefär en tredjedel även namngav förbund i andra europeiska länder. Mest förekommande bland de senare var förbund i Tyskland med tretton omnämningen, och därefter förbund i England vilka omnämndes sju gånger. Därutöver finns det en eller två omnämningar av förbund i andra europeiska länder: Estland, Italien, Kosovo, Nederländerna, Polen och Spanien, samt ett fåtal omnämningen av förbund utanför Europa: Australien, Ryssland och USA.

Styrkan i det nordiska samarbetet framkom också i den enkätundersökning till nordiska fackförbund (Island undantaget) som gjordes av Nergaard och Dølvik (2005: 64ff.). Över 90 procent av förbunden uppgav i denna studie att de samarbetade med andra nordiska förbund om lönestatistik och förhandlingskrav. Detta kan jämföras med att cirka 50 procent av dem redovisade samarbete med förbund i EU-länder utanför Norden, och knappt 25 procent med länder utanför EU i sådana frågor. Liknande skillnader fanns i fråga om andra aspekter av samarbete, såsom arbetsvillkor och rättigheter. Vad gäller sektorskillnader framkom också att förbund med organisering inom tillverkningsindustrin hade mer transnationellt samarbete än förbund inom tjänstesektorn. Allra lägst grad av samarbete hade förbunden inom offentlig tjänsteproduktion. Detta gavs, som vi visade i föregående kapitel, ett visst stöd för i vår enkätstudie, och även av de intervjuer som vi ska redovisa nedan.

Vad gäller länderskillnader visade Nergaard och Dølviks studie att svenska förbund var de som rapporterade högst grad av transnationellt samarbete, samt att de bredvid danska förbund, rapporterade högre grader av transnationellt samarbete med andra länder inom övriga EU jämfört med finska och norska förbund (Nergaard & Dølvik 2005: 64ff.). Som vi noterade i föregående kapitel kunde inte vår studie bekräfta sådana skillnader i de fem sektorer vi fokuserar. Möjligen finns en svag tendens att svenska förbund i något högre grad omnämner förbund utanför Norden som en av deras viktigaste bilaterala samarbetspartner. Detta resultat skulle antyda en förskjutning under de senaste decennierna, särskilt i relation till Danmark. Danska förbund ansågs tidigare ha bättre kontakter med de gamla medlemsstaterna jämfört med övriga Norden som följd av att Danmark sedan länge har varit EU-medlem (se Andersen 2006: 43). Dock bekräftas något som framkom i föregående kapitel, nämligen att de isländska förbunden tycks ha något lägre grad av transnationellt samarbete: de nämnde inte förbund i andra europeiska länder i vår enkät. I den utsträckning isländska förbund nämnde samarbetspartners utanför Norden var det endast de europeiska sektorsfederationerna som angavs.

Särskilt utmärkande för det starka nordiska samarbetet är att det har en unik grad av organisering jämfört med andra regioner i Europa. Lösliga bi- och multilaterala *kommunikations-* och *koordineringsnätverk*, genom vilka facken utbyter information för att använda på nationell nivå, existerar troligen över hela Europa. Också mer reguljära regionala *samarbetsnätverk*, i vilka man utvecklar gemensamma strategier på den regionala och europeiska arenan, finns på sina håll. Det finns t.ex. reguljära möten inom flera av de sektorer vi studerar: i såväl Sydeuropa, som i tyskspråkiga länder samt i Vicegradområdet (vilket i fackliga sammanhang åsyftar Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern). Men vad vi känner till så är det främst de nordiska länderna som har utvecklat gemensamma formella och bemannade *metaorganisationer* både på sektoröverskridande nivå i form av Nordens Fackliga Samorganisation (NFS) och på sektornivå i form av nordiska sektorsorganisationer.⁸

⁸ I de fem sektorer vi studerar är det: Industrianställda i Norden (IN), Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen (NBTF), Nordiska Transportarbetarefederationen (NTF), Nordiska Finanställdas Union (NFU), samt Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation (NOFS). Den enda

Som framgick i föregående kapitel angav en överväldigande majoritet av de svarande i vår enkät att de uppfattade sig ha gemensamma intressen med fackföreningar i grannländerna. Denna nordiska intressegemenskap, och de gemensamma organisationer som de nordiska förbunden har på både sektorsnivå och sektoröverskridande nivå, medför att de tillsammans bildar en stark röst inom det europeiska fackliga samarbetet. Vi ska i det följande ge en lite mer ingående beskrivning av den bild som framträder i intervjuerna av såväl det nordiska samarbetet, som de nordiska förbundens erfarenheter av samarbetet på europeisk nivå.

3.1. Samarbetet mellan nordiska förbund

Det nationella och nordiska samarbetet är så självklart att samarbetet på dessa nivåer snabbt klaras av i intervjuerna genom att man säger ”de svenska” och ”de nordiska”, ”främst de nordiska” eller att det nordiska är särskilt ”intensivt”. Att det nordiska samarbetet är särskilt starkt handlar inte enbart om fysisk närhet, utan också om liknande kulturella och organisatoriska fundament för det fackliga arbetet:

Det nordiska samarbetet [...] har en helt annan dignitet [jämfört med annat internationellt samarbete] tack vare att vi har mycket kulturella, vi lever liksom i samma kulturella värld, eller sfär, så att säga. Vi har ungefär samma historiska bakgrund i de nordiska facken. (I.4)

Enligt respondenterna är det nordiska starkt både för att de upplever att man har lätt att tala med varandra, verkar under liknande förhållanden, och för att man under lång tid har byggt upp tillit till varandra. Därigenom säger man sig lyckas att samarbeta genom att dela med sig av information, få till stånd sympatiåtgärder vid konflikt i ett av länderna, samt koordinera sina ståndpunkter i samarbetet med övriga Europa. Den

motsvarighet i organisationsgrad på regional nivå är s.k. IRTUCs (Interregional Trade Union Councils) som existerar i vissa gränsregioner i en del sektorer. Dessa IRTUCs inspirerades av det s.k. Doorn-initiativet från 1998, vilken utgör en samverkan mellan centralorganisationer och branschförbund inom Beneluxländerna (Traxler m.fl. 2008).

stabiliserade faktorn är det kontinuerliga arbetet i de samnordiska organisationerna genom flera återkommande styrelsemöten per år (vanligen fyra), genom att gemensamma seminarier och verksamheter arrangeras, samt genom att det finns en fast stab som arbetar mer regelbundet med informationsutbyte och även ad hoc-mässigt med viktiga sakfrågor som dyker upp. Genom att träffas regelbundet utvecklas och säkras tillitsfulla band som gör det lätt att hålla kontakten även i perioder emellan de formella mötena:

Det arrangerades väldigt mycket möten tidigare med middagar och allt sådant där, och det är klart då lär ju folk känna varandra på ett personligt plan. Och det är en bra grund för, ja en känsla av att man har ett tätt samarbete – och man kan lyfta luren och ringa en kollega eller sådär – och en nordisk identitet också. (I.1)

Den formella, nordiska organisationen utgör en grund för den styrka i samarbetet som de nordiska förbunden har, men samarbetet stannar inte där utan förs också på direkt bilateral nivå mellan förbund i de nordiska länderna:

Och sedan så är det bilateralt emellanåt när man upptäcker någon fråga. För något år sedan hade det danska förbundet gjort en bra grej vad gäller rekrytering och då, i och med att man träffas i styrelsen och i och med att vi skriver rapporter till varandra [... om] det senaste som har hänt. Så får man ju reda på vad som är på gång i de andra, och då kan man ju fånga frågor där. Och då brukar vi se till att det kan bli ett utbyte mellan kanslierna på den nivån. Så då kunde man ju till exempel åka ner dit och kolla: vad har de gjort nu med sin rekryteringsinsats? Sedan behöver man ju inte sitta och hitta på allting själv. Det är jättebra. (I.5)

Den nordiska styrkan i Europa

Genom att det nordiska samarbetet beskrivs av våra respondenter som så välorganiserat, stabilt och tillitsfullt, bildar de nordiska förbunden en stark röst på den europeiska nivån, i form av att man ofta lyckas koordinera sina ståndpunkter. En grund för detta är att de nordiska samorganisationerna som sagt har en hög grad av formalisering och en

anställd stab som jobbar med samordningen och att föra ut synpunkterna. En annan grund för styrkan är att förbunden, på grund av den höga fackliga densiteten i Norden, representerar många arbetstagare trots att länderna är små (se tabell 1.3.). Till detta kan läggas att nordiska länder sammantaget har representation i de flesta kommittéer och nivåer inom fackliga organisationer på europeisk nivå.

Som vi tidigare nämnt förekommer det vissa samordningsnätverk i andra regioner av Europa inom en del sektorer, viss koordinering av strategier inom gränsregioner på olika håll i Europa, samt att vissa av sektorsfederationerna har regionala underorganisationer (Traxler m.fl. 2008). Men enligt flera av respondenterna har dessa former av samverkan över gränserna inte samma styrka som den nordiska samordningen. Tvärtom är det överlag ”rätt svagt” enligt en respondent (I.2). Som vi ska diskutera längre fram spelar den kulturella närheten mellan de nordiska länderna, och likheten i fackförbundens uppbyggnad, en stor roll för möjligheterna att verka samlat. Men det faktum att de nordiska förbunden har en stark gemensam röst har kanske främst att göra med deras formella organisation, att de har förhållandevis mycket resurser och att de är mer jämspelta inbördes än vad förbunden tenderar att vara i andra regioner:

De [olika regionerna – så som den tysktalande, den engelsktalande, och medelhavsländerna] försöker nog ha [samordning]. Men de har ju inte de ekonomiska förutsättningarna [...] och då menar jag ju Central- och Medelhavet. Men när det gäller de tysktalande så är ju Ver.di så dominerande alltså med 3-4 miljoner medlemmar, så är det ju svårt för ett litet Österrike [...] att hävda sig i det. Men jag vet ju att Storbritannien har någon typ av nätverk också, som de träffar. Ibland kommer irländarna dit, men det är inte så ofta. Så det här riktigt genomarbetade, det är det Norden som står för. (I.3)

Denna styrka med en genomarbetad samordning föranleder att de nordiska facken får ett inflytande på den europeiska arenan. Det är, som en respondent säger, ”tungt att kunna säga att: Ja så här tycker Norden” (I.1.). Denna samordning underbyggs genom möten både nationellt och i en nordisk krets inför möten på europeisk nivå. Möten vilka ofta präglas av samsyn: ” Vi uppfattar saker på samma sätt. Vi har ju liknande samhällen hemma, och skillnaderna gentemot Sydeuropa är sig ganska så lika faktiskt” (I.2).

Detta innebär inte att den nordiska samordningen är jämnstark över alla sektorer. Till exempel menar en respondent, med erfarenhet från både produktionssektorn och tjänstesektorn, att den nordiska koordineringen inför mötena i de europeiska sektorsfederationerna är långt starkare inom den förra sektorn.

Det är dock inte endast samordningen och de nordiska organisationerna som ger en styrka i det europafackliga samarbetet. En viktig sak sägs också vara att nordiska representanter erhållit tunga positioner inom de europafackliga organisationerna. Genom att en och samma person kan ha tunga poster i såväl den svenska som den nordiska och den europeiska organisationen skapas en direktkanal mellan nivåerna. Det förekommer också att de nordiska organisationerna finansierar administrativa tjänster i de europeiska organisationerna, vilket ytterligare stärker banden.

Sammantaget innebär detta att de nordiska förbunden är en kraft att räkna med på den europeiska nivån. Som en respondent uttrycker det: ”man lyssnar mycket på de nordiska länderna” (I.5). Dessutom arbetar förbunden parallellt med att få inflytande genom de europeiska organisationerna och att genom lobbying påverka de politiska institutionerna i EU. Det senare görs både via de nordiska organisationerna och genom att nationella förbund riktar sig direkt till EU-institutionerna:

Vi har naturligtvis till och från en hel del krav riktade på [vår ETUF] när det gäller andra politikområden [än industripolitik]. Men där är det ofta som så, att då vänder vi det och går istället via våra egna parlamentsledamöter [...] eller om det är förberedelsearbete så har vi LO-TCO-kontoret i Bryssel. Vår ambition oavsett om det är nationell eller europeisk politik, det är att försöka påverka så tidigt som möjligt. (I.2)

Som en följd av dessa strategier att direkt försöka påverka de politiska institutionernas representanter säger vissa förbund, i alla fall inom vissa sektorer, att de har fått klara indikationer på att de utövar ett reellt inflytande. Framförallt nämns detta inom bank- och finanssektorn och inom metallsektorn. I den senare finns erfarenhet av att de nordiska formuleringarna har funnits med i programformuleringar för den sociala dialogen, och i bank- och finanssektorn sägs de till och med ha använts i direktiv och regleringar:

NFU har de senaste åren haft otroliga framgångar om man tittar på den lilla resurs som det ändå är, så har man påverkat olika direktiv och regler som, som har kommit. [...] Utav de som kommer så skulle jag vilja säga att NFU har lyckats förändra i nästan en tredjedel. Mellan en tredjedel och hälften av de förslag som NFU har lagt in till förändringar har man fått igenom, rakt av så har de klippt texten från oss. (Bank- och finans)

Mot denna bakgrund av vad som beskrivs som framgångar i att utöva påverkan så påtalas i flera intervjuer att de också upplevt en viss frustration från andra länder när de nordiska förbunden talar som en röst i europeiska sammanhang. I sammanhanget nämns uttryck som att ”vi blir lite för mycket Norden”, ”den nordiska maffian” och ”bror duktig”. Enligt flera respondenter finns det en medvetenhet om detta, vilket också har föranlett en viss försiktighet och ödmjukhet inför att det är en pågående läroprocess att samarbeta med organisationer från hela Europa. Samtidigt betonas att den nordiska samordningen kan användas för att hitta fackföreningsallianser som blir starkare än de som förekommer på andra områden i Europa. Inte minst betonas i några intervjuer vikten av att skapa sådana allianser med de förbund som uppfattas som tunga inom sektorsfederationen – vilka som vi ska se nedan ofta också utgör bilaterala partners för förbunden. Men arbetet att skapa allianser är inte helt utan inre svårigheter:

På europainivå så är ju Tyskland i särklass viktigast, men även Storbritannien är viktigt [...] Som det ser ut så undrar jag om det inte räcker med Norden och Tyskland för att ha en majoritet om det blir en omröstning. Men har man med Storbritannien också, så är det liksom inget snack om saken. Sedan är ju inte alltid Storbritannien och Tyskland överens om allting så att [...] det kan bli lite knepigt ibland ju. Fransmännens ställning är högljudd, men ganska svag. (I.7)

I likhet med citatet ovan så omnämns ofta Tyskland och Storbritannien som tunga parter på den europeiska nivån, medan de sydeuropeiska förbunden betraktas som aktiva och engagerade, men mer splittrade. De förbund som genomgående utpekas som svaga i våra intervjuer kommer från de central- och östeuropeiska länderna.

3.2. De bilaterala kontakterna utanför Norden

Nästan samtliga nordiska respondenter i vår intervjustudie säger sig ha ett flertal starka, direkta samarbeten med förbund i andra europeiska länder. Det enda undantaget är ett av förbunden inom hälso- och sjukvårdssektorn, som tycks ha få reguljära kontakter med förbund utanför Norden, även om de har vissa kontakter med ett engelskt professionsförbund. De kontakter de övriga redogör för har vissa gemensamma drag. Samtliga respondenter nämner förbund i Tyskland (Ver.di, IG Metall, IG BCE, IG Bau) och England (främst Unite och Unison) som viktiga samarbetspartners, framförallt för att dessa är de största och tyngsta förbunden i Europa. Resultat av våra intervjuer understöds även av enkäten till de nordiska förbunden, där det framförallt var ovan nämnda namn som förekom när de viktigaste samarbetspartnerna utanför Norden namngavs. Inom bank- och finans-, metall- och byggnadssektorn nämns utöver detta ytterligare några länder i vilka man har goda samarbetspartners. I bank- och finanssektorn rör det sig främst om italienska förbund:

Ver.di Tyskland är viktiga. De är stora och inflytelserika. Unite i England är viktiga. De är också en tung spelare, de har ju väldigt mycket medlemmar i finanssektorn. De italienska facken, där finns det ju tror jag fyra bankförbund i Italien. De är också viktiga, inte minst eftersom de också har liknande lösningar med mycket kollektivavtal som vi har i Norden. (Bank- och finanssektor)

Även om de italienska fackförbunden är viktiga samarbetspartners på grund av inslag i deras arbetsmarknadskontext som liknar de nordiska ländernas, så finns det dock skillnader som försvårar detta samarbete: det betonas att italienska förbund är ideologiskt splittrade på ett sätt som de svenska inte är, vissa förbund sägs vara kommunister, medan andra är katolska eller konservativa.

Inom metall- och byggnadssektorerna räknar respondenterna upp långt fler länder med vilka de har fackligt samarbete. Huvudsakligen rör det sig om stora ”kärnländer” inom EU såsom Italien, Frankrike, Spanien, Belgien och Holland, men även Österrike och Ukraina omnämns. Av framställningarna framgår att samarbetena är långt mer utvecklade i dessa båda sektorer än i de övriga, kanske framförallt inom metallsektorn (jmf Andersen 2006; Blomqvist & Murhem 2003):

Presidiet inom Industrianställda i Norden träffar ledningarna för de tyska förbunden i formaliserade utbyten och informationserfarenhetsutbyten. Därutöver har [vi] väldigt mycket bilaterala kontakter med tyskarna [...] Vi har möten, men inte på ordförandenivå [utan mellan internationella sekreterare], med britter [och] med fransmännen – inte så mycket spanjorerna än, och inte så mycket med italienerna. Till och från så, men några direkta program har vi inte. [Östeuropa] det är också lite mer adhoc. (Metallsektor)

Precis som i det nordiska samarbetet handlar det om att bygga kontakter och relationer långsiktigt med ”så många som möjligt” för att kunna ta snabba kontakter när det väl blir ”skarpt läge”.

Baltikum och Östeuropa

Ett gemensamt drag för samtliga förbund i vår intervjustudie är att de har utvecklat bilaterala eller nordiska samarbeten med baltiska förbund för att ge stöd åt fack i dessa länder i rekryterings- och utbildningsfrågor. Ofta sker detta i samarbete med andra nordiska länder, inte sällan koordinerat av deras nordiska förbund, eller i andra organisationsformer såsom Baltic Organising Academy (BOA). BOA syftar till att utveckla fackliga rekryteringsstrategier och organisering såväl på lokal nivå som på sektornivå i Baltikum, genom att tillhandahålla utbildningsprogram samt kunskaper och resurser. Organisationen har verksamhet främst inom industrin, transportsektorn samt delar av tjänstesektorn (främst handel och hotell- och restaurangsektorerna). Enligt BOA:s hemsida har man dock inga aktiviteter eller medlemsorganisationer inom bank- och finanssektorn, byggnadssektorn eller hälso- och sjukvårdssektorn (www.balticoa.org; jmf Häkkinen 2013).

Även om BOA tillkom omkring 2010 går samarbetet med baltiska fackförbund ganska långt tillbaka, i flera fall från sent 1980-tal och tidigt 1990-tal. Nordiska förbund har sedan länge försökt exportera sin fackliga modell till de baltiska staterna, vilka betraktas som nära kopplade till de nordiska i en ”nordisk och baltisk region”. Enligt en respondent i metallsektorn har det inneburit att ”de baltiska förbunden har möjlighet att

ha en observatör på Industrianställda i Nordens möten och tvärtom”. Men även i sektorer som inte ingår i BOA har detta samarbete en lång historia. Inom hälso- och sjukvårdssektorn talar en respondent exempelvis om hur de nordiska sjuksköterskeförbunden delade upp de baltiska länderna (och Polen) mellan sig: ”Sverige har hjälpt till att utveckla en facklig organisation för våra motsvarigheter i Estland, danskarna var i Litauen och Norge var i Lettland och, tror jag, i Polen”. Men detta stöd till baltiska fackförbund verkar inte alltid ha gett så långsiktiga effekter, utan stöter ofta på hinder av olika slag, såväl finansiella som effektmässiga, som i detta citat från ett förbund inom bank- och finanssektorn:

Det var något som försvann under finanskrisen av prioriteringsskäl, men NFU satsade ganska mycket resurser under slutet på 90-talet och början på 00-talet till att bygga upp fackliga organisationer i Baltikum. I Estland har man stöttat existerande organisationer, men i Lettland och Litauen har man faktiskt byggt upp organisationer från scratch i stort sett [...] Officiellt så var det 70 medlemmar i Litauen. *De facto* var det mycket, mycket färre. Men där har det funnits ett arbete. (Bank- och finanssektor)

I flera sektorer har ovan nämnda rekryteringsproblem upplevts som att det lätt blev ett steg fram och ett steg tillbaka. Eftersom det är så stora skillnader mellan hur fackföreningar är uppbyggda, att resurserna är så svaga och då små organisationer är väldigt beroende av enskilda ”eldsjälar” sägs det ta lång tid att få någon utväxling av arbetet – om den över huvud taget kommer.

Vi har ju varit involverade i försök att stötta organisering, strukturfrågor, facklig utbildning och jag höll på att säga att för varje krona vi har lagt i det där arbetet har de blivit allt färre medlemmar så någonting fel har vi gjort (skratt). Nej, se det som mer en raljans, för det är många andra problem de har, men vi har ju kunnat se en väldigt tillbakagång för fackföreningsrörelsen. (I.2)

Det som beskrivs ovan är bakslag för organiseringen av medlemmar i baltiska fackförbund trots försök till stöttning. En respondent reflekterar över att man kanske började i fel ände då arbetet var inriktat på att skapa en liknande facklig struktur som i Norden. Det som egentligen behövdes var kanske ett mycket mer grundläggande arbete

i form av att börja organisera i enskilda företag lokalt: ”liksom börja från början, [med] företagsfack. [Men] det är ju ingenting som vi numera tycker är bra i Sverige” (I.5).

De svårigheter för samverkan med baltiska förbund som beskrivs ovan verkar i stort överensstämma med de hinder för bilaterala samverkan som syftar till att stötta förbund i andra östeuropeiska länder, vilka sällan ens har råd att träffa varandra. En del av problemet är, enligt en respondent, att befintliga fackliga organisationer kan vara fast i ett gammalt system. Det hade därför varit bättre att börja organisera från grunden på nytt, eftersom ”ibland upprätthöll vi någon konstgjord andning, liksom” (I.8.). Till skillnad från det nordiska och bilaterala samarbetet i Europa i övrigt tycks alltså detta samarbete med Baltikum och andra östeuropeiska medlemsstater i EU vara förhållandevis ensidigt riktat och därigenom svårarbetat. Det är faktiskt som så att ingen av respondenterna talar om några vinster för egen del i att upprätthålla kontakten med de baltiska förbunden, utan det handlar främst om att uppmuntra och stödja organisering genom organisatoriskt bistånd.

3.3. De nordiska fackens erfarenheter av de europafackliga organisationerna

Som framkommit ovan har nordiska fackförbund en stark nordisk samverkan och, med något undantag, starka bilaterala kontakter. Som diskuterades finns det dock även europeiska fackliga organisationer på både sektorsnivå och sektoröverskridande nivå. Det samarbete som förekommer i dessa syftar som nämnts såväl till att koordinera fackens nationella aktiviteter som till att påverka EU-politik och förhandla med de europeiska arbetsgivarorganisationerna inom ramen för den sociala dialogen. I detta avsnitt ska vi se närmare på vad respondenterna har att säga om dessa samarbetsforum.

Europafacket och den sektoröverskridande sociala dialogen

Som visades i tabell 2.1. ovan anser en majoritet av förbunden i vår enkät till nordiska förbund att ETUC spelar samma roll för dem som för 10 år sedan. Vi kunde även se att

nästan en fjärdedel anser att ETUC spelar en viktigare roll för deras organisation idag. Men om vi jämför detta resultat med att över hälften av förbunden samtidigt anser att de europeiska sektorsfederationerna (ETUFs) har blivit viktigare, så tycks det uppenbart att betydelsen av ETUC har avtagit något i betydelse jämfört med sektorsfederationerna. Att båda ökar tyder dock på att betydelsen av de europeiska fackliga organisationernas arbete i stort har ökat under det senaste decenniet.

Ett av skälen till att ETUC och den sektoröverskridande sociala dialogen inte ökat i betydelse i samma utsträckning som sektorsfederationerna (och de sociala sektorsdialogerna) är att de förra upplevs vara på ett långt avstånd från de enskilda förbundens verksamhet. Flera respondenter uttalar sig raljant om att det inte finns så mycket samverkan med ETUC och den sociala dialogen, eftersom verksamheten på denna nivå når så höga abstraktionshöjder att den har svårt att beröra någon:

Om det nu blir relativt hög abstraktionsnivå på IndustriALL, så kan man väl säga att på EFS-området då är det en, ja en kometlandning ungefär. Det blir till slut så storvulet för du ska täcka in så mycket att: berör det någon egentligen? [...] Men EFS skulle kunna spela en roll om man ägnade sig åt de övergripande, sektoröverskridande frågorna: den ekonomiska politiken alltså breda investeringar i Europa, den jobbskapande politiken [...] ungdomsarbetslösheten inte minst [...] Men vi ser ju inte riktigt någon politik för det. (I.2)

Detta ifrågasättande av om ETUC verkligen ägnar sig åt rätt frågor, eller ens företräder sina egna intressen, finns hos flera respondenter. Synpunkterna tycks bekräfta det som i forskningen ibland omtalas som att ”fackföreningsdiplomat” på den högsta nivån i Europa har utvecklat en ovanifrån-driven och teknokratisk influerad ”inflytandelogik” som tenderar att förlora kontakten med medlemsintressena (Bieler & Schulten 2008; Erne 2008; Furåker & Bengtsson 2013b; Hyman 2005, 2011; Gajewska 2008). Trots beskrivningen av ETUC som ”en koloss på lerbettor” så vägs den samtidigt mot vikten av att ETUC finns och arbetar på den övergripande nivån och att den egna sektorns representanter deltar i detta arbete:

Europafacket diskuterar påfallande ofta exakt samma fråga som Kommissionen, och värre är att de i regel delar deras uppfattning. [...] Det är en koloss på lerbettor, tycker jag. Sedan har Europafacket en viktig sak, nämligen att de är ju motpol till BusinessEurope. Man ska ju inte förglömma det. Så, att jag

är lite avigt inställd till dem, det må så vara. De har ändå en uppgift att fylla. Och det är där det är så viktigt att de här generalsekreterarna för ETF och BTI och IndustriALL och allt vad de nu heter, är med. (I.4)

Det är som nämnts ovan knappast förvånande att den konfederala, europafackliga metaorganisationen ETUC anses vara av mindre betydelse än de europeiska sektorsfederationerna för enskilda fackförbund. Detta eftersom förbunden direkt är medlemmar i sektorsfederationerna, vilka dessutom arbetar direkt med frågor som rör deras specifika sektor och är inblandade i de sociala sektordialoger som är av direkt relevans för de yrkesområden inom vilka förbunden har sina medlemmar. De enskilda förbunden har visserligen kanaler in i ETUC: för det första genom att deras nationella centralorganisationer är medlemmar i ETUC; för det andra så är samtliga europeiska sektorsfederationer medlemmar i ETUC. Men båda dessa kanaler är alltså indirekta, vilket är ett ytterligare skäl till upplevelsen av distans till ETUC. Flera av respondenterna påpekar att det är svårt att påverka ETUC när man inte har någon direkt representation, utan företräds av de nationella centralorganisationerna som har sin egen nordiska samordning i NFS. Detta innebär att samtidigt som det finns samarbete, finns det också en arbetsdelning som gör att man inte vill gå runt varandra i kontakten med ETUC:

[Vårt nordiska förbund] har inte så mycket relationer med ETUC, utom på personlig basis. [...] Det är klart det finns sådana relationer för att man känner varandra [...] men det finns inga officiella samarbeten [...] Man har väl kanske föredragit att vi mer ska jobba via NFS eftersom det är naturligare samtalspartner [...]. Vissa av de som sitter i [Vår Nordiska organisations] styrelse är lite inblandade i NFS och då kan man ju förstå att de kanske inte vill bli satta på sidlinjen i det arbetet. (I.1)

De europeiska sektorsfederationerna: social sektordialog och lobbying

Om det som ovan framgått finns ett visst tvivel om värdet av och framkomligheten i ETUC:s arbete, så låter det helt annorlunda om den egna sektorsfederationens arbete. Av intervjuerna framgår dessutom att det europeiska samarbetet inom ramen för dessa organisationer har utvecklats, intensifierats och att mer organisation och kraft läggs på

det än tidigare. Ett tydligt uttryck för att betydelsen av sektorsfederationerna har ökat är att det uppfattas som att förbund runt om i Europa sänder tyngre representanter jämfört med hur det var tidigare, vilket förbättrat förutsättningarna att komma framåt i samarbetet inom dessa organ. Tidigare var det inte ovanligt att internationella sekreterare var förbundens representanter i dessa organ. Dessa sägs fortfarande ha en central roll för kommunikationen och det löpande arbetet i att förbereda inför styrelsemöten och liknande. Samtidigt är det vid beslutande möten också vanligt att representanter med tyngre mandat deltar, inte sällan generalsekreteraren eller ordföranden i det nationella förbundet.

Gemensamt för respondenterna i vår intervjustudie är att de anser att den egna sektorsfederationen är en mycket viktig organisation. Federationens betydelse ligger i att den uppfyller tre funktioner. Den möjliggör informationsbyte och samordning av nationella strategier, den utgör ett instrument för att utöva lobbying och påverka EU-politik, samt den ger genom sin inblandning i de sociala sektordialogerna en arena för att förhandla med europeiska arbetsgivarorganisationer inom sektorn. Inom vissa sektorer tycks lobbyarbete gentemot kommissionen vara det viktigaste: ”det är ju därför [vår ETUF] finns till egentligen... och sen har vi ju en social dialog också” (I.6). I sektorer som metallsektorn framhålls dock även den sociala dialogens betydelse:

Samarbetet inom Europa och inte minst inom IndustriALL: det är oerhört viktigt att vi driver på när det gäller industripolitiska frågor och industriutveckling [...] Vi vurmar för den sociala dialogen och försöker så gott vi kan delta i den. (Metallsektor)

Det finns flera anledningar till att den sociala dialogen nämns som nummer två efter det egna lobbyarbetet. En av dessa är att dialogen förutsätter ett aktivt deltagande från båda parter, och detta har inte alltid varit så starkt från arbetsgivarsidan. Utan parter som aktivt förhandlar blir det ju inte något riktigt utfall, och detta har inom vissa sektorer gjort att man i perioder varit tveksam till att överhuvudtaget åka till de sociala dialogmötena. Inom bank- och finanssektorn löstes detta genom att den nordiska sektorsorganisationen fick ta över ansvaret att organisera deltagandet:

Det har varit väldigt upp och ner, faktiskt, genom åren. Ett tag så var det väl så att vi till och med frågade om vi skulle hålla på och åka dit eller inte. Men det är NFU också som kör det. Och nu är de väl på *speaking terms* igen, tror jag. I alla fall i bankdialogen. [...] Arbetsgivarna kom inte [...] Ett tag var det ganska meningslöst [...] Ja, man har väl sett någon liten förbättring, men ja (skratt), vi får väl se. (Bank- och finanssektor)

Att intresset från arbetsgivarsidan är en kritisk fråga är ett återkommande tema i våra intervjuer. Det varierar ganska mycket mellan olika sektorer hur starkt intresset är, vilket delvis beror på hur välorganiserad arbetsgivarsidan är inom de olika sektorer där det förs social dialog. Att det i skrivande stund finns ett så stort antal dialoger som 43 stycken innebär att de är ganska specificerade. Många förbund har därmed intresse av flera dialogkommittéer. Vissa kan fungera väl medan andra kan vara mindre fruktbara och framgångsrika, såsom inom transportsektorn där antalet aktörer på arbetsgivarsidan inom olika näringar sägs vara av stor betydelse:

Vi [är] medlemmar i sociala dialoger inom vägtransport, bevakning, civilflyg [...] Där vi har haft mest framgångar är bevakning. Och varför är det. Jo, därför att bevakningsbranschen domineras av tre, fyra, fem, stora företag. [...] De har ett intresse av sin bransch på ett annat sätt än den här fragmentiserade åkerinäringen har. (Transport)

Även när dialogen inte lever upp till de högt ställda förväntningarna på aktivt deltagande och vilja att förhandla fram överenskommelser mellan parterna, omtalas dock vikten av att upprätthålla dialogen och ett gott samarbetsklimat. Trots att utfallet kortsiktigt inte är så starkt – särskilt inte betraktat ur det nordiska perspektivet där man kanske redan har bättre förutsättningar och förhållanden – så menar en respondent att det skapas möjligheter för framtiden:

Utfallen är väl lite så och så, det blir ju trots allt rätt så urvattnat när man har dragit igenom alla kvarnar. [...] Jag har ännu inte sett så där våldsamt mycket output av de här sociala dialogerna och det är väl kanske det som är ett av klagomålen mot dem också: att det blir diskussioner men väldigt lite output. [Men viktigt är] att man åtminstone håller dialogen igång och att man så småningom genom att man etablerar relationer kan skapa någonting. (I.7)

Ett exempel på att man genom att hålla dialogen i gång kan skapa något på sikt ges från hälso- och sjukvårdssektorn. En facklig respondent inom sektorn berättar att man nu har nått långt, men att det nästan tog ett decennium av arbete innan ett riktigt starkt utfall kunde nås. Personen berättar att när dialogen skulle etableras år 2000 var det svårt att ens få arbetsgivarsidan till bordet och, enligt denne, pågick ett arbete i sex år innan avtalet om att ha en dialog kunde slutas. Sedan tog det ytterligare tre år innan det första framgångsrika avtalet kunde sättas på pränt. Detta avtal sägs vara av ett sådant slag att det har stor betydelse i många länder och därför också är av nytta för förbundets medlemmar i Sverige:

Det är faktiskt en utav de dialoger som är väldigt verksam, och som också har nått bra resultat. För i en del pratas det ju liksom mycket, men det blir ju inte så mycket verksamhet (skratt) när det kommer till kritan. Men faktiskt, i den här dialogen har vi tillsammans åstadkommit en hel del, måste jag säga. Bland annat det som sedan blev ett direktiv om stick- och skärskador, som också implementerades i svensk lagstiftning. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Mot bakgrund av denna erfarenhet av ett stegvis, ihärdigt arbete talas det om vikten av att sikta högt på lång sikt, men att nöja sig med att på kortare sikt lägga grunden för långsiktiga framgångar genom att hålla dialogen igång. Ett sådant här långsiktigt perspektiv kan tolkas som särskilt viktigt när vi betänker att det kan uppstå motsättningar som försämrar dialogen på kort sikt, och det då gäller att överbrygga dem. Ett exempel kan ges från byggnadssektorn där en dialogkommitté funnits sedan år 1999 och föregicks av en mer informell grupp ett antal år dessförinnan. Denna kommitté sägs av respondenten vara ”enormt framgångsrik” eftersom den har lett till ett flertal gemensamma uttalanden och överenskommelser med arbetsgivarsidan. Samtidigt menar samma person att efter den uppmärksammade Lavaldomen har bekymmer dock tillstött – arbetsgivarsidan sänder i allt högre grad sina jurister till dialogkommittén. Dessa är varken lika intresserade eller samordnade för dialog som fackföreningsrepresentanterna, eller som de representanter från arbetsgivarsidan som sitter på ett riktigt mandat och på ”den beslutande makten”.

Avslutningsvis så finns det dock ytterligare ett skäl att betona vikten av den sociala dialogen, vid sidan av de utfall som den sägs leverera. Det handlar om att försvara

parternas rätt att på egen hand driva frågor så att inte agendan sätts i de ”lösare” och öppnare former av social dialog där också andra organisationer släpps in för konsultation och dialog, såsom andra frivilliga och civilsamhälleliga organisationer. Detta är åtminstone en sak som antyds av en respondent inom hälso- och sjukvårdssektorn:

Det är bättre att EPSU är involverad än att det blir en helt fristående sorts dialog, som inte är en facklig förhandlingsdialog, utan blir (suck) mer en gul variant. Alltså, någon icke betydelsefull variant. Och kommissionen vill ju gärna ha många organisationer med, många NGOs. Man ska liksom skapa en NGO-marknad. Men till vilken nytta och för vem? [...] Kommissionen vill blanda in oss som part i alla möjliga forum och arenor och plattformar som inte har samma höga status som den sociala dialogen [...] Kommissionen säger att de lyssnar på alla. Men hur viktas man de där rösterna? Man har ingen aning. (Hälso- och sjukvårdssektor)

4. Samarbetets innehåll – frågor och utmaningar

Där det föregående kapitlet fokuserade på det nordiska samarbetets styrka och vilka förbund och forum man lägger vikt vid i Europa, ska vi i detta kapitel sätta de konkreta innehållsliga aspekterna av samarbete i fokus: Vilka frågor vill och förmår fackförningar i Norden samarbeta om, och vilka är de viktigaste utmaningarna att möta? Finns det frågor som inte alls anses möjliga att samverka omkring? Till skillnad från de föregående kapitlen som främst behandlar likheter mellan sektorerna, och de gemensamma förutsättningar som facken arbetar inom ramen för, kommer detta kapitel lägga mer vikt på skillnader mellan sektorerna. Detta för att frågan om *vad* man samarbetar om rör sig mycket närmare den egna sektorns situation och utmaningar.

Som framgått av tidigare kapitel intar nordiska förbund ofta en särställning i Europa, vilket delvis beror på att den kollektivavtalsbaserade arbetsmarknadsmodellen skiljer ut sig från EU-arbetsrätten och arbetsmarknadsmodellerna i många andra medlemsländer. Att det förhåller sig på det viset är i sig ett argument för att särskilt uppehålla sig vid de nordiska fackens sätt att resonera om möjliga och omöjliga frågor att samverka om. Samtidigt finns, som framgår av inledningskapitlet också en stor spridning mellan länderna i den nordiska modellen avseende grad av statlig reglering, primär förhandlingsnivå och allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Även om det går att utskilja olika regimer av arbetslivsrelationer i Europa kan likväl divergensen inom en och samma regim vara tämligen stor (Bechter m.fl. 2012).

4.1. De nordiska fackens samarbetsområden

I tidigare studier har vi visat att skillnaderna är mer påtagliga mellan sektorer än mellan länder bland nordiska fackförbund vad gäller inriktningen på och innehållet i det europafackliga samarbetet. Det förefaller som om graden av konkurrensutsatthet i olika branscher har effekt på omfattningen av internationellt samarbete (Larsson m.fl. 2012;

Larsson 2013; Furåker & Bengtsson 2013a). I den konkurrensutsatta tillverkningsindustrin är samarbetet som mest utvecklat följt av byggsektorn. Fackliga organisationer i inhemska och mer ”skyddade” sektorer, såsom vård och omsorg, samarbetar i något lägre grad. Minst europafackligt samarbete förekommer i renodlade akademikerfack. Den lägre graden av aktivitet bland akademikerförbunden kan dock även ha en annan förklaring. Tidigare studier har nämligen visat att organisationsresurser har en betydelse: det är främst större och resursstarka fack i Sverige som har en omfattande aktivitet på EU-nivån och som gör större satsningar på europafackligt samarbete, medan det stora flertalet mindre förbund är mer nationellt orienterade (Blomqvist & Murhem 2003). I flera av de nordiska länderna är just akademiker organiserade i tämligen små och resurssvaga professionsförbund med begränsade möjligheter att driva eget internationellt arbete.

Dessa skillnader är av relevans när den innehållsmässiga dimensionen av samarbetet ska fokuseras, men de måste kompletteras med detaljer rörande vilka specifika frågor som förbunden vill driva i samarbetet – respektive vilka frågor som drivs av andra aktörer och som förbunden därigenom måste förhålla sig till. Det senare kan vara såväl de frågor som väcks av Kommissionen som de som lyfts i de europafackliga organisationerna på sektor- respektive sektoröverskridande nivå. Vad gäller de senare, har vi tidigare visat i en studie av ETUC:s styrelsemöten att ekonomisk politik diskuteras mest frekvent, följt av arbetsrätt, gemensamma fackliga aktiviteter och inomorganisatoriska frågor, t.ex. budget eller upptagande av nya medlemmar i organisationen. Samtidigt finns stora skillnader mellan förbund i olika delar av Europa gällande vilka frågor som de väljer att yttra sig om (Furåker & Lovén Seldén 2016). För förbund i södra Europa, där den ekonomiska krisen har varit som mest kännbar, är föga förvånade EU:s ekonomiska politik ett mycket centralt tema, medan andra frågor står högre upp på agendan i regioner som inte har påverkats på samma sätt av krisen.

Som vi ska se bekräftar föreliggande studie att gemensamma aktiviteter och inomorganisatoriska frågor har en framskjuten roll även i det fackliga samarbetet på sektorsnivå. Innan vi redogör för detaljer rörande vilka frågor förbunden i de olika sektorerna förhåller sig till, ska vi ge en inledande övergripande bild av vilka frågor de

samarbetar om på nationell nivå, inom den egna sektorn i Europa, samt över sektorsgränserna (se tabell 4.1.)

Tabell 4.1. Befintligt samarbete i olika frågor. Procent (n73)

	Fackföreningar utomlands i samma sektor	Fackföreningar utomlands i andra sektorer	Andra fackföreningar i egna landet	Ingen av dessa	Vet ej
Yrkes- och professionsfrågor	64	57	68	8	1
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	59	21	75	8	4
Migration	45	8	51	27	10
Lagstiftning om anställningsskydd	41	15	77	11	3
Arbetslöshet/sysselsättning	41	8	70	16	3
Arbetstider	40	8	63	18	1
Medlemsrekrytering	37	8	44	36	4
Offentlig service/ åtstrammingsåtg. i offentlig sektor	32	12	59	27	5
Löner	25	3	64	26	1
Annat	19	7	16	21	23

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Av tabell 4.1. bekräftas vad som framkommit i tidigare kapitel: att många nordiska fackförbund inom de fem sektorer som vi har studerat inte endast samarbetar med andra förbund inom det egna landet, utan också med andra förbund i Europa. Detta samarbete försiggår dock huvudsakligen inom den egna sektorn, då relativt få samarbetar med förbund från andra länder i andra sektorer. Mot bakgrund av tidigare kapitelns analyser, kan vi utgå från att en stor del av detta samarbete är orienterat mot andra förbund i Norden.

Några saker kan särskilt noteras vad gäller de frågor som samarbetet handlar om. På fyra innehållsliga områden samarbetar nästan lika många förbund med andra länders förbund som med det egna landets: Yrkes- och professionsfrågor, hälsa- och säkerhet; medlemsrekrytering samt i något lägre grad också migration. Därutöver finns det ett antal frågor i vilka långt fler förbund samarbetar inom det egna landet, även om också europeiskt samarbete förekommer hos över 30 procent av förbunden. Dessa frågor är sådana som av naturliga skäl är mer nationellt orienterade då de rör kärnområden av

kollektivavtalen samt nationell politik. Det handlar om lagstiftning om anställningsskydd, arbetslöshetsfrågor, arbetstider, finansieringen av offentlig service samt löner. Just lönefrågan är en mycket nationellt orienterad fråga, vilket anknyter till den ovilja som finns bland nordiska fackförbund att diskutera möjligheten att koordinera eller lagstifta om minimilöner på europeisk nivå (Furåker & Lovén Seldén 2013).

Innan vi går in på en mer detaljerad diskussion av hur fackförbunden resonerar omkring samarbete i olika innehållsliga frågor, ska vi se närmare på vilka sektorskillnader som går att urskilja i enkätmaterialen. Även om de små talen i vissa sektorer gör analysen något osäker, så framgår ändå med klarhet att det finns påtagliga skillnader mellan de studerade sektorerna rörande vilka frågor de samarbetar med förbund i andra länder om (se tabell 4.2.).

Tabell 4.2. Befintligt samarbete med fackförbund i andra länder inom den egna sektorn. Procent

	Totalt	Metall	Bygg	Transport	Bank/ Finans	Hälso-/ sjukvård	Fler- sektoriella
Yrkes- och professionsfrågor	64	25	86	65	17	76	69
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	59	50	100	65	17	48	77
Migration	45	50	100	24	-	28	54
Lagstiftning om anställningsskydd	41	50	57	65	50	24	31
Arbetslöshet/sysselsättning	41	50	57	47	33	32	46
Arbetstider	40	50	29	35	17	50	62
Medlemsrekrytering	37	75	86	18	33	20	62
Offentlig service/Åtstrammingsåtg. i offentlig sektor	32	25	43	24	17	36	38
Löner	25	50	29	29	17	20	23
n	73	4	7	17	6	25	13

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Av tabell 4.2. framgår att yrkes- och professionsfrågor, vilka generellt ligger högt på dagordningen, inte har samma vikt i samtliga sektorer. I bank- och finanssektorn och i metallsektorn är det få förbund som anger dessa som samarbetsfrågor. På motsvarande sätt är man inom dessa sektorer i begränsad utsträckning intresserad av frågor om offentlig service, eller åtstramningar av offentlig sektor. I båda dessa frågor är det snarare förbunden inom hälso- och sjukvård och byggsektorn som rapporterar mer av

samarbete med förbund i andra länder. För övrigt rapporterar förbund inom byggsektorn generellt att de har mycket samarbete, med undantag för arbetstidsfrågan.

De frågor där samarbete med fackförbund i andra länder är som mest utbredd är alltså följande: I metallsektorn är medlemsrekrytering en utbredd samarbetsfråga, men en förhållandevis hög grad av samarbete förekommer i många frågor. I byggsektorn är hälsa och säkerhet samt migration frågor om vilka många förbund samarbetar – den senare frågan säkerligen med koppling till den diskussion om lönedumpning som vi utvecklar mer om nedan. I transportsektorn är samarbete kring yrkes- och professionsfrågor, hälsa och säkerhet samt anställningsskydd mest utvecklat. I bank- och finans är det också många förbund som samarbetar om anställningsskydd. Och slutligen, i hälso- och sjukvårdssektorn är yrkes- och professionsfrågorna de viktiga, tillsammans med arbetstider och hälsa och säkerhet.

4.2. Viktiga frågor i de fem sektorerna

Den övergripande bild som presenterats ovan bekräftas och nyanseras av intervju-materialet, vilket vi nu går över till att analysera mer i detalj. Denna sektorsvisa analys fokuserar framförallt allt på de konkreta frågor som fackförbunden samarbetar om i respektive sektor – med start i bank- och finanssektorn följt av metallsektorn, transportsektorn, hälso- och sjukvårdssektorn samt slutligen byggsektorn.

Bank- och finanssektorn: från samarbete till påverkan

I finanssektorn sägs det europafackliga arbetet ha ändrat inriktning sedan några år tillbaka. Detta gäller inte minst den gemensamma nordiska sektorsorganisationen NFU:s (Nordic Financial Unions) roll och mandat visavi medlemsorganisationerna. Förändringen sägs kortfattat innebära ett ”skifte från samarbete till påverkan”. Tidigare kretsade samarbetet mellan de nordiska förbunden i finanssektorn om traditionella fackliga frågor såsom utbyte av information gällande avtalsförhandlingar inom och mellan de

nordiska länderna. Idag får den typen av aktiviteter stå tillbaka för vad som sker på EU-nivå:

Nu är mest fokus på EU-regleringen och de olika tendenser som finns i den lagstiftningen och [...] vad konsekvenserna blir för medlemmarna. Tidigare var det mycket mera internfackliga frågor som diskuterades nordiskt. (Bank- och finanssektor)

Värt att notera är att lobbying gentemot EU:s institutioner inom finanssektorn sägs bedrivas direkt av den nordiska sektorsorganisationen NFU, snarare än via den europeiska sektorsfederationen UNI Europa Finans eller från nationell nivå. Skälet till det anges, av den fackliga representanten inom sektorn, vara kollektivavtalens särställning i Norden och att merparten av lobbyarbetet är koncentrerat till att försvara den nordiska kollektivavtalsmodellen. Detta är alltså något man uppfattar bäst görs direkt från nordisk nivå.

När det kommer till arbetsmiljöfrågor och kompetensutveckling samarbetar emellertid de nordiska förbunden inom UNI Europa Finans, och, enligt vår respondent, vill de gärna se ett vidareutvecklat samarbete kring detta. Det gäller framförallt i relation till ny lagstiftning inom sektorn. Skälet att dessa frågor bedrivs på den gemensamma europeiska nivån är att arbetsmiljöproblem sägs ha en gränsöverskridande karaktär, vilket skiljer dem från de ovan nämnda frågorna där den specifikt nordiska modellen är i fokus. Till följd av arbetsmiljöfrågornas allmängiltiga karaktär går det att samarbeta bra med fackförbund i andra europeiska länder om det som uppfattas vara brister i både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Ett konkret exempel på arbetsmiljöproblem som man är rädd för att de ska spridas återges i citatet nedan. Detta är hämtat från den brittiska försäkringsbranschen och de prestationsmål som börjar få fäste inom verksamheten där:

På många ställen har man en vit tavla, och så har man alla anställda på enheten, och så får man streck beroende på hur många enheter man har sålt. I England delar de ut ett kålhuvud till den som har sålt minst i slutet på varje vecka på vissa ställen. [...] Det här är ett väldigt arbetsmiljöproblem som går väldigt bra att arbeta med över gränserna. (Bank- och finanssektor)

Arbetsmiljöproblemfrågan är förstås inte unik för finanssektorn. Våra respondenter vittnar om att det finns fackligt samarbete i arbetsmiljöfrågor inom flera sektorer, och att detta även är ett område där det är angeläget att utöka samarbetet. Inom bank- och finanssektorn diskuteras vid sidan av arbetsmiljöfrågor även arbetslösheten som en viktig fråga, inte minst i relation till den finansiella och ekonomiska krisens effekter i Europa som slagit hårt mot anställda inom sektorn.

I materialet finns en viss diskrepans inom bank- och finanssektorn gällande den bild som förmedlas av det europafackliga samarbetet. I korthet syns den till ett svenskt förbundet knutna respondenten ha lägre ställda förväntningar på samarbetet, jämfört med den respondent som också har en stark knytning till den nordiska sektorsorganisationen. Enligt den föregående försiggår ett högst begränsat samarbete inom sektorn. Det handlar inte om sakfrågor utan samarbetet har snarare karaktär av informationsutbyte eller tillfälliga och av andra aktörer initierade projekt. Den egna organisationen är inte drivande.

Vi kan ha utbyte i form av information, eller seminarier, någonting sådant. För att delge idéer om vad vi gör. [...] Det är om det är något särskilt projekt som de sätter upp inom EU där någon söker pengar och behöver någon mer. För där ska man ju oftast ha med sig någon partner från nord och syd och så där. Då kan vi ibland vara med på någonting sådant. Men det är inte så [mycket]. Det är lite. (Bank- och finanssektor)

Fram träder en bild av diskussioner på europeisk nivå som sällan leder till något konkret eller konstruktivt. Enligt respondenten så blir det ”ganska meningslösa diskussioner”. Olika synsätt bland medlemsorganisationerna på hur en fackförening ska agera visavi arbetsgivarsidan lyfts även fram som ett problem. Trots det, eller kanske just därför, handlar de svenska och nordiska organisationernas huvudsakliga aktiviteter i UNI Europa Finans främst om att på olika sätt vidmakthålla den nordiska arbetsmarknadsmodellen, slå vakt om arbetsrätten och partsautonomin. Häri ingår att försöka påverka den europeiska sektorsfederationen att vara mindre konfrontativ till förmån för ett mer konsensusorienterat språkbruk och förhållningssätt.

Det är ju att framförallt få förståelse för att den kollektivavtalsmodell som vi har i Norden – den vill vi behålla – och i en hel del sammanhang så handlar det om att försöka mildra uttalanden som görs från UNI världen eller UNI Europa, som många gånger kan vara väldigt kategoriska, eller väldigt anti-företagen. Framförallt inom vår bransch har vi fått ägna rätt mycket tid till att tala om för UNI att: ”ni kan inte fortsätta bidra till det som kallas ’bank bashing’, för det är faktiskt medlemmarna ni bashar på” (skratt). (Bank-och finanssektor)

Försök har också gjorts inom UNI Europa Finans att initiera samarbete om outsourcing, men i dessa frågor har olika synsätt inom sektorsfederationen på strukturomvandling satt käppar i hjulet för vidare diskussioner. Enligt respondenten sägs det finnas betydande skillnader i hur man ser på sådana saker mellan olika länders fackföreningar inom sektorn:

I många länder så säger man ju bara att man ska vara emot [strukturomvandling]. Och det är ju skillnaden mot oss här uppe, där vi faktiskt säger att: ”nej men vi, vi lägger oss inte i”. Om arbetsgivaren bedömer att det är affärsmässigt bättre att flytta det här till något annat företag i Sverige eller utomlands, så säger vi att: ”ja det är beklagligt och tråkigt att människor blir av med sitt jobb”. Men vi hoppas förstås att det uppstår nya arbetstillfällen som till och med är bättre än de gamla. För det var ju antagligen ett ganska monotont jobb man flyttade på. (Bank- och finanssektor)

Samtidigt ges emellertid också exempel där UNI enligt respondenten har potential och ”kan göra stor skillnad”. Det handlar då främst om organisationens aktiviteter på global nivå, såsom att förhandla fram globala ramavtal för multinationella banker med verksamhet i flera olika länder. Detta ändrar dock inte på bilden att förväntningarna är låga. En möjlig tolkning är att de svenska fackliga organisationernas engagemang i och intresse för europafackligt arbete avtagit i takt med att EU-frågorna allt mer hänskjutits till NFU. I detta organ är tonen mer positiv till vad man kan lyckas åstadkomma och där man, som framkom i förra kapitlet, anser sig ha haft stora framgångar på direktiv och regleringar inom finansområdet genom att utöva lobbying direkt från den nordiska sektorsorganisationen.

Ur ett resursperspektiv kan det finnas goda anledningar att koncentrera krafterna till en nordisk paraplyorganisation. Samtidigt minskar därigenom de enskilda medlemsorganisationernas autonomi i förhållande till metaorganisationens – NFU:s – auktoritet,

och som vi sett kan också upplevelsen av fruktbarheten i att direkt delta i den europeiska sektorsfederationens arbete minska.

Ur ett teoretiskt perspektiv kan detta dilemma förstås som typiskt för en metaorganisation av det slag NFU, UNI och i förlängningen ETUC utgör. Det vill säga en organisation vars medlemmar inte primärt är individer, utan andra organisationer, och där det således kan finnas en ovillighet hos medlemmarna på nationell nivå att överlåta makt och mandat till paraplyorganisationen i Bryssel (jmf Ahrne & Brunsson 2001:3; Ahrne & Brunsson 2008:63f). Medlemsorganisationerna företräds som regel också av ledare med både högre status och större resurser till sitt förfogande än vad som är fallet i metaorganisationen. Jämfört med metaorganisationen är därtill medlemsorganisationerna ofta betydligt mer etablerade, och har ett tydligare uppdrag och mandat.

Ytterligare ett dilemma med avseende på hur och av vem EU-frågorna tas om hand är att klyftan mellan ledning och medlemmar riskerar att vidgas om de kunskaps- och erfarenhetsmässiga skillnaderna växer sig för stora. Ett icke representativt fackligt ledarskap (dvs. elit- och expertstyre) kan innebära lägre grad av legitimitet, och det är också så man kan förstå argumentet att avståndet mellan toppen och basen inte får bli för stort i organisationer som vilar på demokratisk grund (Korpi 1978; Schmitter & Streeck 1999; Pauli 2012). I metaorganisationer ställs därmed legitimiteten än mer på prov, då relationen mellan tjänstemän/förtroendevalda och medlemmar tenderar att byråkratiseras och professionaliseras ju större organisationerna blir (Offe & Wiesenthal 1980). Risken är också att de representanter som arbetar med europeiska och internationella frågor framstår som alltmer fränkopplade eller marginella för medlemmarna vilka istället har ett fokus på det nationella planet (Logue 1980; Misgeld 1997). Metaorganisationens tämligen små möjligheter till styrning och kontroll kommer också till uttryck genom att de beslutsfattande procedurerna är baserade på konsensus (Ahrne & Brunsson 2001: 38). Detta är något som flera respondenter lyfte fram som problematiskt, vilket vi återknyter till nedan.

I grunden är en organisation beroende av sina medlemmar för att utvecklas och överleva men det finns olika sätt att säkra och stärka resurser, vilket de organisations-teoretiska begreppen ”medlemskapslogik” och ”inflytandelogik” bidrar till att åskådliggöra (Schmitter & Streeck 1999: 19, 24 ff.; Dølvik 1997: 518ff; ; Hyman 2005; Furåker

& Bengtsson 2013b). Medlemskapslogik har definierats som de åtgärder en organisation vidtar för att medlemmarna ska uppfatta organisationen som legitim och representativ. I praktiken genom att organisationen driver de frågor som medlemmarna anser vara viktigast. Inflytandelogik har, å sin sida, definierats som de externa åtgärder som en organisation vidtar för att skapa sig inflytande över de beslutsfattande organ som villkorar organisationens verksamhet.

Ett konkret uttryck för inflytandelogik är en anpassning av organisationens mål och medel till aktörer och strukturer i det omgivande samhället, vilket kan beskrivas som en mobilisering av yttre resurser. Med ökad inflytandelogik följer dock en risk att avståndet mellan ledningen och medlemsbasen vidgas. Att skapa väl fungerade relationer med omvärlden, utan att för den skull äventyra sammanhållningen inom organisationen, kan också vara en svår balansakt förenad med såväl strategiska som demokratiska dilemman (Ahrne & Brunsson 2008; Hyman 2005: 10f). Ett exempel, som kan sätta legitimiteten i det fackliga agerandet på prov, är att medlemmarna som regel är mer skeptiska till den europeiska integrationen än vad fackföreningar utåt kommunicerar (se vidare Furåker & Bengtsson 2013b).

Fackföreningar uppträder också på olika sätt beroende på om de primärt agerar som kollektivavtalsslutande part, som påverkansorganisation eller syftandes till att implementera politiska beslut (Hyman 2001). Men samtidigt som professionalisering riskerar att underminera demokratin i den fackliga rörelsen, kan den vara helt avgörande för fackföreningarnas förmåga att hävda sig och få gehör för medlemmarnas intressen (Lewin 1977).

På europeisk nivå har också fackförbund av olika anledningar delvis blivit mer av lobbyister än förhandlare, vilket våra respondenter i bank- och finanssektorn ger uttryck för när de talar om bakgrunden till den förskjutning från ”samarbete till påverkan” som ägt rum i sektorn på senare år. Ett tidigt påverkansarbete och kännedom om hur EU-byråkratin fungerar har visat sig vara centralt för att kunna inverka på politiska beslut (jmf Naurin 2007). Att NFU fått en tydligare roll kan också sammanhålla med att det samarbete som sker inom ramen för UNI Europa Finans helt enkelt inte upplevs som effektivt nog att prioritera eller lägga särskilda resurser på. ”Nytan” med ett sådant engagemang bedöms helt enkelt vara för liten.

Metallsektorn: pragmatism som vägledande princip

De frågor som respondenterna som organiserar inom metallsektorn lyfter upp som aktuella för samarbete i Europa är föga förvånande industripolitiken och då särskilt det planerade frihandelsavtalet TTIP (*Transatlantic Trade and Investment Partnership*) mellan EU och USA. På nordisk nivå välkomnar facken TTIP, förutsatt att avtalet lever upp till villkor om grundläggande förutsättningar avseende socialt skydd, främjande av arbetstagares grundläggande rättigheter i arbetslivet och staters autonomi. Målet i det fackliga samarbetet inom metallsektorn är också att få till stånd en gemensam europeisk facklig hållning till TTIP, även om åsikterna om avtalet i nuläget går isär:

Just nu det handlar väldigt mycket om frihandelsavtalet med USA, och där lär vi inte få någon enighet. Vi har ju en väldigt udda hållning i Norden jämfört med resten av Europa, men vi har ju lyckats få industriALL och även UNI att vara försiktiga i sitt sätt att uttala sig: att man inte sågar ett frihandelsavtal rakt av, utan att man konstaterar att här är saker som måste åtgärdas innan vi kan ha det. [...] i England är dom väldigt emot [...] och i Sydeuropa är dom också oerhört mycket emot. (Metallsektor)

De svenska respondenterna menar att deras förbund har en pragmatisk hållning och diskuterar och samverkar om olika frågor med förbund från olika europeiska länder. De aktuella förhållandena i respektive land färgar inriktningen på det bilaterala samarbetet med olika länders förbund, men målet är inte alltid att komma fram till en gemensam ståndpunkt, tvärtom: ”Det kan handla om lite olika frågor där vi kanske inte är överens men där vi ser behovet av att vara välinformerade.”

På samma sätt som i det nordiska samarbetet handlar det om att bygga kontakter och relationer långsiktigt med ”så många som möjligt” för att ta snabba kontakter när det väl blir ”skarpt läge”. För att knyta an till de olika former av nätverk som redogjordes för i inledningskapitlet, förefaller det här huvudsakligen röra sig om kommunikationsnätverk, dvs. en mer informell bilateral samverkan mellan fackförbund i olika länder (Marginson & Sisson 2004; Keune & Schmidt 2009; Puligano 2009). Det innebär också att innehållet i de faktiska frågor som samarbetet berör kan skilja sig relativt mycket, beroende på vilka frågor man finner gemensamt intresse i. Etablerandet av kontakter

och utbyten av information kan också på sikt möjliggöra koordinering, och i förlängningen utveckling av gemensamma aktiviteter.

Med tyskarna blir det ju väldigt mycket politik, ekonomi och naturligtvis industripolitik [...]. Med fransoser belgare, holländare, blir det väldigt mycket mer relaterat mot företagen: företagsfrågor, omstruktureringar och så vidare. Britterna kan faktiskt vara lite utav varje (skratt). Det kan vara allt ifrån organisering till bredare politiska frågor, TTIP inte minst. Spanjorerna, väldigt mycket sociala agendan. (Metallsektor)

Ur ett europeiskt perspektiv är det även möjligt att tala om olika generationer av social dialog, där dialogen inom gruv- och stålsektorn hör till de äldsta (Welz 2008). Till följd av att branschen länge har varit utsatt för internationell konkurrens växte tidigt ett samarbete mellan fackföreningar i olika länder fram för att förhindra bland annat social dumpning. Europeiska Metallfederationen (numera införlivad i IndustriALL) brukar i sammanhanget framhållas som en förelöpare för europeisk sektororganisering. Under 1990-talet genomfördes i dess regi ett försök att samordna medlemsorganisationernas nationella lönekrav genom en europeisk koordineringsregel (Erne 2008; Larsson & Lovén Seldén 2014: 293). Regeln finns alltså kvar men i praktiken fungerar inte samordningen av kollektivavtalsförhandlingar inom sektorn, vilket en respondent bekräftar: ”Inflationen plus produktivitetsökningarna, det är den gyllene regeln, och det är klart att det inte funkar!”.

På följdfrågan varför koordineringsregeln inte följs blir svaret att problemen bottnar i skilda premisser för lönesättning i olika nationella kontexter. Av den anledningen ligger också samordnade kollektivavtalsförhandlingar i Europa ”väldigt långt bort”. En anledning är att i avtalen så förhandlas det om olika frågor. Ett exempel är Tyskland, en viktig referenspunkt för nordiska förbund, men som ändå förhandlar andra aspekter av lönefrågorna än vad som förhandlas i Norden:

Ett av skälen är förutsättningarna när vi sätter löneutrymme: de skiljer sig åt. När tyskarna förhandlar, så förhandlar de minimilönen. När vi förhandlar, förhandlar vi om utgående lön. Det är en väldig skillnad (Metallsektor)

Också en respondent från ett annat förbund som organiserar inom metallsektorn pekar på hur olika förhållanden i olika länder gör det svårt att uppnå gemensamma avtal med substans – med svenska mått mätt. Golvet för de gemensamma kraven är helt enkelt för lågt för att det ska spela någon roll för de svenska medlemmarna.

Ambitionen från Internationalerna – IndustriALL och UNI – är ju att vi ska ha [åtminstone] några gemensamma avtalskrav. Men de får ju hållas på en sådan nivå så att de är nästan ingenting, eftersom förhållandena är så oerhört olika mellan Sverige, Italien, Grekland, Tjeckien eller Ungern. Den senaste gången handlade det om att man i alla kollektivavtal skulle ha med något om vidareutbildning. [...] [Men] vi har ju haft ett omställningsavtal i Sverige i decennier så det var ju inte så hemskt mycket som krävdes för att uppfylla det kravet. (Metallsektor)

Om kollektivavtalsförhandlingar och löner därmed är områden som det i praktiken är svårt att samverka om i metallsektorn är andra frågor mer framkomliga. En sådan är arbetsmiljö och då särskilt frågor om standardisering. Tidigare har man inom sektorn även framgångsrikt samverkat kring krav på arbetstidsförkortning (årsarbetstid). En aktuell arbetsmiljöfråga för IndustriALL rör REFIT och de förslag på lättnader i arbetsmiljöregleringen för mindre företag som lagts fram av Kommissionen. Jämställdhet är ytterligare ett samverkansområde, men det understryks att förbunden har kommit olika långt i just den frågan. Andra framkomliga frågor sägs vara kompetensutveckling och otrygga anställningar, bland annat i bemanningsbranschen. Kring båda dessa teman har metallförbunden runt om i Europa, enligt intervjupersonerna, enats om gemensamma krav i de olika europeiska sektorsdialogerna. Vägen till att skriva och implementera avtal nationellt är dock alltför lång. Även utbildnings-, omställnings-, forsknings- och innovationsfrågor framhålls av en respondent som angelägna samarbetsfrågor inom sektorn, liksom frågor om ”work-life-balance” och skydd för visseblåsare.

Gällande just påverkansarbetet inom metallsektorn kan det vara värt att notera att respondenterna, i likhet med kollegerna i bank- och finanssektorn, säger att de ofta förbigår sin europeiska sektorsfederation (IndustriALL) genom att utöva lobbying direkt mot EU i syfte att påverka i ett så tidigt skede som möjligt. Det innebär inte att de europeiska federationernas arbete ses som meningslöst, utan snarare att man ser ett behov av att försöka påverka genom flera kanaler. Resonemanget vittnar om en insikt

om att det är nödvändigt med ett strategiskt förhållningssätt i europafackliga frågor för att kunna utöva ett effektivt påverkansarbete, men pekar också mot betydelsen av nätverk. Den sociala dialogen ses uppenbarligen inte som det mest ändamålsenliga verktyget i det sammanhanget, vilket sammanhänger med dialogens bristande förmåga att leverera konkreta resultat.

Vi vurmar för den sociala dialogen och försöker [att] delta i den. [...] Och vi har naturligtvis en hel del krav riktade på IndustriALL när det gäller andra politikområden. Men där [...] går [vi ofta] istället via våra egna parlamentsledamöter [...], [och] om det är förberedelsearbete så har vi LO-TCO-kontoret i Bryssel. Vår ambition [...] är att försöka påverka så tidigt som möjligt. (Metallsektor)

En av anledningarna är att det tenderar att bli låsningar på europainivån i frågor om industripolitik, inte minst för att en del länder understödjer den egna industrin genom subventioner. Visserligen går det att diskutera även sådana industripolitiska frågor, men resultaten tenderar att landa på en hög abstraktionsnivå om konsensus ska nås:

Ta en fråga som är komplex, som alltid skaver, det är [...] frihandel. Då pratar vi ifrån svensk sida om att vi är emot statliga subventioner. [...] Det kan vi vara överens om på ett väldigt abstrakt plan, samtidigt [som] vi vet att olika stater i Europa kraftfullt subventionerar sin egen industri – och det vill man inte gärna prata om! [...] Det blir lite limbo av det hela. Det går liksom inte att komma i klinch. (Metallsektor)

Det konsensusinriktade beslutsfattandet har sina för- och nackdelar men vad intervju-personerna ger uttryck för är ändå att strävan efter total enighet kan ha en hämmande effekt på samarbete i frågor av mer komplex och kontroversiell natur. Såsom respondenterna talar om aktiviteterna i den sociala dialogen kan de kanske snarare liknas vid en form av internt utvecklingsarbete ("best practice") än påverkansarbete. Samtidigt kan den sociala dialogen också leverera resultat på sektorsnivå, vilket framgår av följande presentation av frågorna inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Hälso- och sjukvårdssektorn: fokus på professionella villkor och förutsättningar

Inom hälso-och sjukvårdssektorn utgörs de viktigaste frågorna i Norden inte av övergripande ekonomisk politik och krisen, även om de också är föremål för diskussion. I denna sektor är de viktiga frågorna mer medlemsnära problem och utmaningar. Representanter för de båda intervjuade förbunden lyfter fram direktivet om stick- och skärskador som en stor framgång för den europeiska sektorsfederationen EPSU och den sociala dialogen i hälso- och sjukvårdssektorn. Samtidigt finns det en medvetenhet om Kommissionens nyckelroll som pådrivare av förhandlingar mellan parterna: en mekanism som i den europarättsliga forskningen brukar beskrivas som förhandlingar ”i skuggan av lagen” (t.ex. Bercusson 2009):

Det som gjorde att vi fick ett bindande [avtal] och ett direktiv om stick- och skär, det var att det fanns ett tryck från Kommissionen [...]: ”fixar inte ni det här så måste vi fixa det!”. Så det fanns ju ett stort tryck på att vi skulle lösa det, och arbetsgivarparten är inte [annars] så snabb på att vilja gå med på bindande former. (Hälso-och sjukvårdssektor)

Andra frågor högt upp på agendan inom sektorn är rekrytering och bemanning, upphandlingsregler samt hur sjukvården ska hantera framtida vårdbehov för en åldrande befolkning utan att behöva skära ned på kvaliteten i arbetet. Samtidigt förefaller just dessa frågor vara något av en stöttesten i EPSU:

Det [blir] stor brist på sjukhuspersonal inom ganska kort inom EU, och det jobbar man mot på olika sätt. Vi jobbar på att försvara vår nivå på utbildning. Och vi kan ju se ibland att det finns tendenser att man försöker förenkla utbildningar, snabbutbildningar och sådär. Och vissa länder är väldigt ”på” då, för de vill få in sitt folk i arbetskraften. Och där kan vi ju möta på lite motstånd – att vi tycker olika. (Hälso- och sjukvårdssektor)

En annan respondent ser också dessa tendenser som bekymmersamma och menar att det konsensusinriktade beslutsfattandet i EPSU är en del av problemet. Att gå i klinch med ett förbund från ett annat land är inte en egentlig möjlighet. Medlemsorganisationerna ”talar olika språk” i dubbel bemärkelse inom EPSU, och det gör det svårt att nå

förståelse för olika ståndpunkter. Meningsskiljaktigheter landar i slutändan i ömsesidiga eftergifter, men det förekommer också att vissa förbund vill ha undantag:

Även om alla andra länder tycker annorlunda [än] ett enskilt land så kör vi aldrig över det. Då får de stå utanför eller göra någonting annat. Därför att, det går inte! [...] Det kommer [ändå] inte att nå framgång. [...] Det kan man se med direktivet om hälso- och sjukvårdspersonal. [...] Då lägger man upp utbildningar kring det: hur lång en utbildning ska vara för att vara accepterad i de här legitimationsyrkena. Och då säger Kommissionen att det är tolv år, till exempel. Och i Tyskland är det tio år. Och vi tyckte ju alla att tolv år är bra för att man inte ska sänka nivån på utbildningskravet. Men vi kan inte tvinga in tyskarna att gå två år till i utbildning för att de ska kunna bli godkända. [...] Så det var ju en sådan fråga som man kan diskutera länge, naturligtvis, men till slut så släppte vi ju den. Och då får de vara så för dem. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Ett annat exempel undantag gäller riktlinjer för pensionsålder i samband med att man arbetat med frågor om den åldrande arbetskraften. Enligt vår respondent företräds i ett nordiskt perspektiv rätten att arbeta kvar även om pensionsåldern uppnåtts, medan tyska förbund motsatt sig detta med argumentet att pensionärer inte ska användas i arbetskraften. En annan fråga där åsikterna går isär inom EPSU – som för övrigt är känt för att vara en kampanjande och mer ”radikal” sektorsfederation jämfört med flera andra – rör privatisering inom hälso-och sjukvården. För att möta förbund som, likt de svenska, inte avvisar privatisering rakt av har EPSU, enligt intervjupersonen, succesivt försökt att föra upp diskussionen på en mer generell nivå om förutsättningarna för offentlig sektor.

Vi [...] har ju inte sagt nej till privatisering, och de andra svenskarna har ju inte heller gjort det. [...] Men det ligger väldigt mycket i fokus för EPSU:s arbete: hur vi ska motarbeta privatisering över huvudtaget. Så det kan vara lite svårt för oss ibland att hänga på det tåget. Vi säger alltid att: ”okej det ska vara god kvalitet oavsett utförare”, och sedan tycker vi att det är viktigt att man kan ta fram rapporter som verkligen visar om det har försämrats av privatisering. [...] Jag vet att EPSU håller på med någon rapport som handlar just om återföring till det offentliga: hur ska det gå till och om det finns goda exempel. Så, där ligger den diskussionen! Den har flyttat upp lite. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Det sägs framförallt vara franska förbund som ”driver jättestarkt mot privatisering”. Men även Belgien och Spanien uppges vara starka motståndare, och Storbritannien och

Irland sägs ha dåliga erfarenheter av privatisering. Enligt vår respondent är ett stort problem när det gäller denna fråga dock att sätten att finansiera sjukvården skiljer sig starkt åt mellan de olika länderna. Det gör det svårt att samordna en hållning gentemot EU från fackligt håll. Detta problem är dock inte unikt för hälso- och sjukvårdssektorn. Även inom transportsektorn är privatisering och liberalisering, särskilt i tågtrafik och järnväg, en stor och aktuell fråga som drivs av sektorsfederationen på europeisk nivå, ETF (European Transport Workers' Federation).

Inom den sociala dialogen har man inom hälso- och sjukvårdssektorn också pågående projekt om fysisk (belastningsskador) och psykosocial (stress) arbetsmiljö. En av respondenterna talar även om livslångt lärande, åldrande arbetskraft samt migration som aktuella frågor för social dialog utan att närmare konkretisera vari samarbete kring dessa frågor egentligen består. Därtill menar respondenten att EU:s arbetstidsdirektiv är en viktig fråga där det finns en ”väldig samsyn från svensk sida i EPSU” om att man inte bör ”förstöra” det befintliga direktivet. Oskäligen löneskillnader lyfts upp även det upp som en fråga där man gärna sett mer aktivitet och behovet av att höja vissa yrkens status inom sektorn diskuteras också i det sammanhanget.

Vidare har man i de olika sektorsdialogerna inom EPSU nått överenskommelser (icke bindande dock) om jämställdhet. Just jämställdhet förefaller emellertid, enligt våra intervjupersoner, vara förhållandevis problematiskt att samverka kring i praktiken, även om vissa framsteg gjorts på senare tid.

Om man ska driva jämställdhetsfrågor, så handlar det om frågor utanför sektorn, alltså dagis och föräldraförsäkring och allt det där. Det talar vi inte så väldigt mycket om i EPSU. Det var första gången för något år sedan som jag såg ett papper som handlade om en analys om hur viktigt det är med barnsomsorg som fungerar, och det är för oss givna förutsättningar för jämställdhet. Och det blir ju jättekonstigt att inte ta in dem. (Hälso-och sjukvårdssektor)

Där EPSU snarast driver frågan om jämställdhet som en fråga om intern representation – formulerat som en 50/50-linje – betonar alltså de intervjuade att för Norden är jämställdhet en mycket bredare fråga som också griper djupt in i andra politikområden.

Byggsektorn: kursändring i de europafackliga relationerna efter Laval

I byggsektorn är följderna av det s.k. Laval-fallet alltså en angelägen fråga, ihop med utstationering av arbetstagare, det sociala protokollet samt den fria rörligheten överlag. Trots att intervjupersonerna uttrycker ett missnöje med den förda politiken på europeisk nivå så menar de samtidigt att den bidragit till en kursändring med ökad förståelse från svenskt håll för strategierna hos andra länders fackförbund. Det sägs ha gjort att förbund i olika länder ”har kommit varandra närmare” i bemärkelsen att det nu finns en gemensam problembild på ett område där de nordiska förbunden tidigare tyckte sig ha facit för i vilken riktning utvecklingen borde ske i andra länder:

Mellan åren 2005-2007, tills domen föll, så hade vi egentligen fått hela Europa bakom [den nordiska] partsmodellen: att det där är det vi vill ha [i Europa]. Sedan [...] skiljer det sig i organisationsgrad ifrån den norra delen till den södra delen, så det finns ju väldigt mycket att vinna på att närma sig varandra istället för att positionera sig [...]. För det är egentligen det vi gjorde vid inträdet till EU [...]: ja, vi har säkrat det här, den svenska partsmodellen – och sedan försvann den 2007. Där har ju Laval och utstationeringsdirektiv och hela EU-kommissionens senaste 20 års depressiva arbetsmarknadspolitik faktiskt gjort att vi har kommit närmare varandra. Vi har definitivt en gemensam bild, eller hotbild: och det är framförallt den här neoliberal tanken att marknaden ska fixa allting själv och dessutom på toppen av det utstationeringen. (Byggsektor)

Frågan om utstationering handlar om arbetstagare som kommer från andra länder för att arbeta under en begränsad tid i sektorn. Enligt respondenten är detta en viktig fråga, inte bara principiellt, utan också något som kräver ”vardagshandling”. I detta är fackföreningarna inom byggsektorn öppna för att lära av varandra. ”Best practice” och ”benchmarking” framhålls som angeläget. Därför är man från svenskt håll också bekymrad över att sektorsfederationen EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers) i sitt arbete är alltför inriktad på policyskapande i Bryssel, och därmed riskerar att underordna de lika viktiga frågorna som bygger samverkan underifrån. Likt andra sektorer som diskuterats ovan är det de tyska fackens agerande som lyfts fram som exempel på hur man kan arbeta med att lära från andra, även om inte allt kan appliceras av det som utvecklats och prövats på annat håll:

Vardagshanteringen finns ju inte bara här, den finns i hela EU, och där har alla egentligen försökt testa olika lösningar. När vi satt 2003 med [ett tyskt förbund] som etablerade ett migrantarbetarfack [hade] vi otroligt svårt att se att vi skulle kunna göra det: att separera! För det var faktiskt det de gjorde. De separerade migranterna i ett eget fackförbund.[...] Samtidigt var vi glada att [det förbundet] vågade ta initiativ [...] som gjorde att vi fick en push i Sverige: att vi måste också göra någonting. Så vi tog komponenter och fortsätter att ta komponenter [av detta]. [...] Den här ”benchmarkingen” fackligt, det är den som jag ser växa. (Byggsektor)

Vad gäller de sociala dialogerna inom byggsektorn menar intervjupersonerna att dessa inte har varit lika framgångsrika som i andra sektorer, och inte heller varit av tillräcklig relevans för byggnadsarbetare i Sverige – något som delvis även gäller i andra sektorer. En intervjuperson lyfter särskilt fram det omtalade frisöravtalet, som visserligen gick i stöpet på grund av vad som beskrivs som politisk ovilja inom EU, som en illustration på ett framgångsrikt europeiskt partssamarbete: ”Dit skulle jag vilja komma!”.

På samma sätt som i hälso- och sjukvårdssektorn finns samtidigt en medvetenhet om Kommissionens viktiga roll som direkt och indirekt pådrivare i arbetet med de sociala dialogerna. Om inte annat så genom den politik som förs på angränsande områden med bäring på sektorn, och ofta enligt respondenten på ett mycket problematiskt sätt:

Egentligen är [den sociala dialogen] *en* huvuddel, och så är det *tre* [underavdelningar]: det är arbetsmiljö, ”employment” och yrkesutbildning. [...] Men det är litegrann beroende på vad som kommer ovanifrån också. Vad som landar i [dialogen], landar ju ofta med koppling till vad Kommissionen [vill]: utstationering, enmansföretag, brevlådeföretag. Alla dessa tosserier istället för att ha en social dialog som [blir] hållbar och inkluderande för alla. (Byggsektor)

Värt att notera i citatet ovan är att intervjupersonen pekar på det problematiska i att den europafackliga dagordningen sätts ovanifrån av externa aktörer. Kommissionen initierar frågor för dialog och samråder med parterna om inriktningen på och innehållet i de föreslagna åtgärderna. Samtidigt kan det göra att innehållet i de sociala trepartsdialogerna inte alltid upplevs som parternas egna frågor, eller ens som relevanta på annat sätt än att man måste försöka bjuda motstånd. Just enmansföretagen tycks vara en sådan fråga inom branschen, en reglering som man uppfattar möjliggör för arbetskraft att bjuda under löne- och avtalsnivåer för anställda i företag med kollektivavtal.

Transportsektorn: driver på för att förhindra lönedumpning

I flera avseenden överlappar byggsektorns och transportsektorns problemformulering. Social dumpning och den svenska modellens ”överlevnad” är huvudtema i båda sektorerna. Social dumpning är dock en svår fråga, som tolkas på olika sätt utifrån olika länders perspektiv, vilket gör att det är en svår fråga att komma överens om:

Vi definierar social dumpning på ett sätt, de andra gör på ett sätt. Ibland så märker man [...] att det blir ganska spänt, eftersom östeuropéerna ofta uppfattar [...] att vi tycker de är *the bad guy*. [...] Så det är ju en balansgång. [...] Om jag vänder på det och säger att de har löner som kanske är en femtedel [av våra]. En femtedel! [...] Så att en internationaliserad värld, en globaliserad värld, får ju de här spänningarna i sig. (Transportsektor)

På ett europeiskt plan handlar många av aktiviteterna inom transportsektorn annars om liberaliseringar av EU-regelverket gällande transporter. Framförallt de s.k. cabotage-reglerna för transporter som utförs inom ett lands gränser av ett företag registrerat utanför landets gränser är bekymmersamma enligt respondenten. Samtidigt betonas att när det kommer till frågor om säkerhet såsom arbetstid och vila är mycket redan reglerat i lag på vägtransportsidan via EU-direktiv. Därför har förbundet ”inte behövt lägga så hemskt mycket energi på det...”. Dock skiljer sig hälso- och säkerhetsfrågornas dignitet stort mellan olika delar i Europa enligt intervjupersonen.

När det gäller hälsa och säkerhet så är det lite mera, vad ska man säga, explicit för oss i Norden och Tyskland och i Holland får jag nog säga, mest i Europa. [...] Jag har ju träffat chaufförer, ungerska, polska, ja, som har bott tio-tolv veckor i en lastbil. (Transportsektor)

I andra sektorer är jämställdhet en uttalad samarbetsfråga men det tycks inte vara fallet i transportsektorn. Enligt intervjupersonen kan en förklaring vara att det är få kvinnor verksamma inom sektorn, med undantag för flygvärdinnor och incheckningspersonal inom civilflyget. Däremot finns vissa gemensamma utbildningsprogram i jämställdhetsfrågor. Dessa bedrivs i ETUC:s forskningsinstitut ETUI:s regi och är främst riktade till representanter i de europeiska företagsråden. Nära kopplat till detta är också allmänna

satsningar på utbildning och kompetensutveckling, vilket även finns med som en punkt i ETFs kongressprogram för innevarande period. Arbetslöshet är visserligen en fråga som diskuteras i ETF men då rör det sig främst om övergripande europeisk politik.

Lobbying är, som i andra sektorer, en viktig del av europafacklig samverkan på transportsidan. Intressant är att det också pågår aktioner initierade underifrån, vilket kan jämföras med byggnadssektorns missnöje över avsaknaden av sådana initiativ. Genom ett medborgarinitiativ, vilket grundar sig i besvikelse över hur EU fungerar, har fackförbund inom transportsektorn runt om i Europa samlat in namnunderskrifter för att försöka påverka de europeiska beslutsfattarna gällande reglerna för cabotage.

Det är ganska komplicerad materia, det här medborgarinitiativet. Men vi jobbar med det i hela Europa. Och då är vårt syfte att [...] vi ska ha ett program för vad vi vill ska ske. Det här med cabotage som jag nämner ibland, det är ju tillfällig inrikestrafik. Alltså, man måste vara helt klar på att hela EU bygger på total avreglering och liberalism [...] De här reglerna, att du bara får köra tre resor, de är ju bara för att vi ska lugna ner oss och hålla tyst ett litet tag. Men i det långa loppet så vill naturligtvis Kommissionen ta bort de här reglerna. Det ska vara helt fritt! Och då måste vi ha ett program om hur vi hanterar det. [...] Jag kan inte säga att vi har det framme, men vi arbetar med att få fram vad som är en rimlig nivå för chaufförer i Europa. (Transportsektor)

Frågan om ett socialt protokoll, d.v.s. en genomgripande fördragsändring, är också något som ETF, enligt respondenten, arbetar framgångsrikt med via facklig-politisk lobbying: ”Där har vi uppmanat medlemsländerna: gå nu till era centrala organisationer och få dem till att påverka era socialistiska partier”. Detta sägs vara ett exempel på de ”guldkorn” som man arbetar aktivt med. På samma sätt som i metallsektorn är annars också TTIP en het fråga i transportsektorn. Till skillnad från inom IndustriALL där åsikterna om avtalet går isär, betonas det att inom ETF finns en överenskommelse om en enhetlig linje att driva gentemot den politiska nivån. Däremot har det, som framgår av följande citat, funnits spänningar på hemmaplan inom LO i TTIP-frågan. Stöttestenen är det föreslagna tvistelösningssystemet (ISDS) genom vilket multinationella företag ska ha möjlighet att kunna stämma enskilda stater för politiska beslut.

I ETF har vi diskuterat TTIP väldigt mycket och kommit fram till en gemensam ståndpunkt som vi för fram [...] Svensk fackföreningsrörelse är ju den enda som har uttalat sig positivt om TTIP, [men

transportsektorn] är väl den som har varit mest kritiskt i LO. [Vi] driver en annan linje i Europa. Det kan man göra, om man är så pass ärlig att tala om det. (Transportsektor)

Detta citat ger en bild av den spänning som ibland kan uppstå på grund av att förbunden är medlemmar i metaorganisationer på olika nivåer. I just detta fall framkommer att man i den svenska centralorganisationen är del av ett förespråkande för frihandelsavtalet, medan man samtidigt som medlem i den europeiska sektorsfederationen driver en starkt kritisk linje mot avtalet. Det är således inte på förhand givet vilken ståndpunkt organisationen i slutändan anammar. Valet är bland annat beroende av vad som är målet med ett visst förhållningssätt, vilka beslutsfattare som kommer att behöva kontaktas samt vilken typ av resurser som kan komma att behöva mobiliseras och på vilka nivåer. Det innebär att ett och samma förbund kan förorda en viss strategi i en specifik fråga för att under andra omständigheter välja något helt annat.

4.3. Minimilöner: frågan som är svårast att samarbeta om

Om vi ovan har sett exempel på både möjliga och framgångsrika samarbetsområden, och områden som är svårare att komma fram i, så ska vi här lyfta fram ett område som i alla sektorer skapar stora samarbetsvärigheter på den europeiska arenan. Det framhålls i våra intervjuer att ståndpunkterna är närmast ”diametralt motsatta” runt om i Europa gällande lagstadgade minimilöner, men att fler och fler fackliga företrädare har börjat förorda denna institution. Ett av bekymren som lyfts fram rör det faktum att lagstadgade minimilöner infördes i Tyskland nationellt den första januari 2015, och detta är en utveckling man inte vill se på svensk arbetsmarknad. Sverige tillhör, tillsammans med bland annat Finland och Danmark, minoriteten EU-länder som idag saknar en nationell minimilön (jmf Eldring & Alsos 2015). Detta försätter nordiska fack i ett prekärt läge när minimilöner diskuteras inom den europafackliga rörelsen. I Norden finns ett principiellt motstånd att införa sådan lagstiftning: ”När i stort sett hela Europas fackföreningsrörelse driver frågan om lagstadgad minimilön så säger vi nej” (I.2). Ett av huvudargumenten bland våra respondenter är att dessa inte skulle skapa ett fungerande

golv för lönerna, utan tvärtom pressa ned dem från nuvarande avtalade lägstralöner mot nya, lägre minimilönenivåer.

Samtidigt ger flera av intervjupersonerna uttryck för osäkerhet om hur länge det går att stå emot både andra länders fackliga krav om koordinerade minimilöner i Europa, och att bevara en egen modell som emellanåt uppfattas vara under erosion:

Vi är ju ganska ensamma och unika i vår partsmodell [...] och jag säger jämt att vi står i det här vägskalet: att gå mot juridik, domstolar, långa domstolsprocesser, minimilöner, allmängiltigförklaring och att upphöja avtalen till lag likt Finland, eller så utveckla *vår* modell med kollektivavtal och innevarande löner och så vidare. Och där står vi och inte vet åt vilket håll vi är på väg åt. (I.8)

I intervjuerna länkas minimilönefrågan ihop med sjunkande organisationsgrad, försvaret av nationella kollektivavtal, och parternas roll som lönebildare. Det finns en oro över att bli ”isolerade i modellen med att försvara nationella kollektivavtal” (I.2). Samtidigt uttryckte flera intervjupersoner, däribland i hälso- och sjukvårdssektorn, en förståelse för att kraven på minimilöner växer sig starkare i krisens spår. Det förändrade politiska tonläget syns också ställa andra krav på hur man argumenterar kring frågan från svenskt håll.

Det blir ju lite eländesskildringar från Europa naturligtvis. Alltså de är så underbemannade så att det är total kris. [...] Och då föll några av våra egna argument. Vi var tvungna att bara dämpa, för det handlade om patientsäkerhet, den yttersta gränsen, liksom. Det var likadant med minimilöner, för att nu fick folk gå under. [...] De vanliga argumenten för och emot faller lite i den ekonomiska krisen, därför att det är ett sådant jättesvårt läge. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Även respondenterna i finanssektorn framhöll att de har ändrat taktik gällande hur de förhåller sig i frågor om kollektivavtalsmodellen kontra minimilöner under det senaste decenniet. Från att ha försökt att ”frälsa andra” har strategin förskjutits mot att hävda autonomi, dvs. att var och en får göra det som passar bäst utifrån de nationella förutsättningarna. En liknande linje drivs också av de tre svenska fackliga centralorganisationerna inom ramen för ETUC där frågan också diskuteras med jämna mellanrum.

Det som händer nu är väldigt mycket åt hållet mer laglig reglering. [...] Här uppe i Norden så motsätter vi oss ju allt sådant. Och det är svårt. Så vi har väl ändrat lite taktik. För tio år sedan hade väl vi fortfarande en ambition att försöka få de andra att förstå hur bra det är här. Den har vi väl övergivit (skratt). Nu får vi istället satsa på att försöka få dem att förstå att det inte behöver vara dåligt för dem att tillåta oss att fortsätta som vi gör. Men det är inte troligt att vi kommer kunna frälsa så många fler. Tyvärr! [...] Vi kämpar inte så mycket det slaget längre. (Bank- och finanssektor)

Det är sedan tidigare känt att Svenska Transportarbetarförbundet utreder möjligheten till allmängiltigförklaring av kollektivavtal på svensk arbetsmarknad, dvs. att kollektivavtalet upphöjs till lag och därmed blir bindande inte bara för de parter som tecknat avtalet utan för samtliga arbetsgivare inom ett avtalsområde. Allmängiltigförklaring är en kontroversiell fråga i framförallt den fackliga världen eftersom det innebär statlig inblandning i kollektivavtalen. Därför har utspelet från Svenska Transportarbetarförbundet kritiserats av andra förbund, inte minst inom LO-kollektivet. Vår respondent framhöll samtidigt de stora svårigheterna med att kunna teckna och kontrollera ingångna avtal på en gränslös och avreglerad arbetsmarknad, utan stöd i lag. Att man överhuvudtaget driver frågan bottenar i att transportsektorn, enligt respondenten, är utsatt för ”mest social dumpning”, vilket uttrycks i termer av mängden ”utländska dragbilar” som befinner sig på svensk mark dagligen.

Vi har lyft diskussionen om allmängiltighetsförklarade avtal. [...] Det är ju inte populärt i LO. Det vill de inte. Men vi har ju tittat på den norska och finska modellen, och den holländska modellen. [...] Varför lyfte [vi] den frågan? Jo, av det enkla skälet att vi är i den bransch som kanske har utsatts för mest social dumpning. [...] Jag vet att vi har ca 2 500 utländska dragbilar som snurrar omkring här i Sverige, varenda dag, minst. Och dem ska vi få tag på. Det går bara inte. (Transportsektor)

För att summera, anpassar givetvis sig de fackliga organisationerna i likhet med andra intresseorganisationer 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, och då kanske i synnerhet om man har velat driva en mer restriktiv linje (Streeck & Schmitter 1999: 146). Samtidigt är spänningen mellan institutionalisering å ena sidan och medlemsintresse å andra sidan påtaglig i respondenternas tal om framförallt den sociala dialogen.

Inom de olika europeiska sektorsfederationerna är det också en stor utmaning att bygga relationer mellan organisationer som geografiskt befinner sig långt ifrån varandra och som därtill verkar under mycket olika villkor. Skillnaderna är stora i status, storlek och resurser. Därutöver kan, som ovan har diskuterats, bevekelsegrunderna för att alls engagera sig europafackligt se mycket olika ut i olika delar av Europa. På samma sätt som i ETUC så samsas organisationer med hög organisationsgrad om utrymmet med mindre ”kamporganisationer” i de europeiska sektorsfederationerna. Där den senare organisationstypen vinner legitimitet genom protest och konfrontation, har de med en bredare medlemsbas ett mycket tydligare intresse av att söka kompromisser med både arbetsgivarsidan och staten.

Det säger sig självt att organisationers strategier är avhängiga deras organisationsstrukturer. Det analytiska begreppet ”encompassing organisation” kan bidra till ökad förståelse för orsaken till att facken agerar som de gör (Olson 1982; van den Berg m.fl. 1997: 240-44; Murhem 2003: 14f). En ”encompassing” organisation ser, till följd av sin storlek, till bredare intressen än en organisation med snävt avgränsade medlemsgrupper. Ett led i detta är att också bygga relationer och kompromissa med andra aktörer, dvs. 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 erhåller legitimitet. Som Olson (1982: 24) framhåller så kan förekomsten av ”encompassing” organisationer i Sverige i alla fall delvis förklaras av landets begränsade befolkning och relativa homogenitet, vilket gynnat framväxten av den typen av organisationer på både fack- och arbetsgivarsidan.

5. Förutsättningar och hinder för samarbete

Det finns en stark vilja till transnationellt samarbete bland fackförbund i Europa. I vår enkät från 2010-11 ansåg över 90 procent av förbunden att ett sådant samarbete är positivt för europeiska arbetstagare (Larsson 2012). Många uppgav, som framgick av tabellerna 2.3. samt 2.5., att de delar intressen med andra förbund i Europa samt att de redan deltar aktivt i olika former av facklig samverkan. Men det finns även hinder som försvårar ett transnationellt samarbete. Vi ska i detta kapitel försöka ge en bild hur dessa hinder upplevs från en nordisk horisont. Som bakgrund ska vi först diskutera förutsättningar som möjliggör ett framgångsrikt samarbete och vad vi vet från tidigare studier om hindren för samarbete.

5.1. Förutsättningar och hinder för fackligt samarbete enligt enkätmaterial

I vår enkätstudie från 2010-11 ställde vi frågan om centrala faktorer för ett framgångsrikt fackligt samarbete. Av de sex alternativ vi angav så framstod tre stycken som särskilt viktiga, i såväl Norden som generellt bland de svarande fackförbunden i Europa: Att de samarbetande förbunden är verksamma i en regim av industriella relationer med liknande arbetsmarknadspolitik och regleringar, att de delar yrkesmässiga intressen, samt fackföreningsledarnas personliga nätverk och relationer (se tabell 5.1). Övriga tre faktorer som vi frågade om spelar också de en viss roll, om än i något lägre grad: Att fackföreningsledare har liknande modersmål och språkfärdigheter, att fackföreningar har liknande ideologisk/politisk/religiös inriktning, samt likheter i fråga om nationella kulturer och traditioner.

Resultatet ovan antyder att liknande strukturella omständigheter och personliga relationer är viktigare än delade kulturella och ideologiska föreställningar för ett framgångsrikt samarbete. Som framgår i tabell 5.1 är det en slående överensstämmelse mellan olika regimer, med undantaget att språkaspekten i högre grad uppfattas tillhöra

de viktiga faktorerna för central- och östeuropeiska fackförbund. Dessutom framkommer att kulturella aspekter uppfattas som mer betydelsefulla för de europeiska sektorsfederationerna än för de nationella fackförbunden.

Tabell 5.1. Förutsättningar för fackligt samarbete i Europa och regioner av Europa. Medelvärden*.

Är likheter i följande aspekter viktiga för ett framgångsrikt fackligt samarbete inom Europa?	Totalt	Nord	Kont	Syd	Angl.	Öst	ETUF
Arbetsmarknadspolitik och regleringar	3.29	3.28	3.27	3.33	3.12	3.39	3.56
Yrkesmässiga intressen bland fackföreningar	3.26	3.20	3.16	3.16	3.64	3.36	3.44
Fackföreningsledares personliga nätverk och relationer	3.24	3.19	3.43	3.16	2.96	3.42	3.33
Fackföreningsledares modersmål och språkfärdigheter	2.82	2.75	2.88	2.61	2.64	3.27	3.13
Fackföreningars ideologiska/politiska/religiösa inriktning	2.62	2.70	2.56	2.36	2.84	2.41	3.11
Nationella kulturer och traditioner	2.50	2.54	2.49	2.09	2.56	2.60	3.11
n	234-241	96-100	43-44	32-33	25-26	29-31	8-9

Källa: Enkätstudie 2010-11.

Kommentar: * Skala 1-4 (Inte alls = 1, I låg grad = 2, I viss grad = 3, I hög grad = 4). "Vet inte/ingen uppfattning" är kodad som internt bortfall och exkluderat ur analysen, vilket förklarar variationen i n. (För en mer utvecklad teoretisk och metodologisk diskussion av regionindelningen, se Larsson 2015) .

Att strukturella förutsättningar är viktigare än kulturella bekräftas också av hur fackförbund i samma studie värderade olika hinder för fackligt samarbete. Som vi kan se i kolumn 1 i tabell 5.2. är de viktigaste hindren för samarbete relaterade till resursmässiga och strukturella faktorer, såsom skillnader i arbetsmarknadspolitik och regleringar, samt svårigheten att förhandla med arbetsgivarorganisationer. Dessutom uppges att transnationellt fackligt samarbete är nedprioriterat av både fackliga ledningar och medlemmar. De frågor som har att göra med kulturella och ideologiska skillnader ansågs också utgöra hinder för samarbete, men i något lägre grad (jfm fet stil i tabell 5.2).

Det går av tabell 5.2 också att se en viss variation mellan olika regioner, samt mellan nationella förbund och de europeiska sektorsfederationerna. De resursmässiga skillnaderna bedöms vara särskilt svåra av sektorsfederationerna, samt de anglosaxiska och

östeuropeiska fackförbunden. Motsättningar med arbetsgivarna, i form av ”söndra-och-härska”-strategier, ses som särskilt påtagliga i Öst-, Syd- och Kontinentaleuropa. Det är också i dessa regioner som språkskillnader i högre grad är viktiga hinder jämfört med i Norden, Storbritannien och Irland. Däremot är skillnaden stor mellan östeuropeiska förbund som ser relativt små hinder i ideologiska, politiska och religiösa skillnader och sydeuropeiska förbund som i högre grad betonar vikten av dessa. Slutligen kan det påtalas att nationella skillnader i kulturer och traditioner betonas något mer i Norden än i övriga regioner. Även om dessa resultat belastas av vissa mätosäkerheter (på grund av varierande svarsfrekvenser) bör de noteras eftersom de har bäring på analysen av vårt intervjumaterial som följer nedan.

Tabell 5.2. Hinder för fackföreningssamarbete i Europa och regioner av Europa (Medelvärden*)

<i>I vilken grad är följande faktorer hinder för fackligt samarbete inom Europa?</i>	Totalt	Nord	Kont	Syd	Angl	Öst	ETUF
Skillnader i ek. resurser mellan fackfören.	3,06	2,99	3,09	2,85	3,52	3,52	3,44
Olikheter i arbetsm.-politik och regleringar	2,86	2,93	2,76	2,94	2,68	2,97	2,44
Låg prioritet bland fackföreningsledare	2,84	2,89	2,59	2,88	3,00	2,83	2,89
Arb.givarnas ”söndra-och-härska”-strategier	2,80	2,47	3,00	3,09	2,65	3,25	3,00
Lågt intresse bland fackliga medlemmar	2,79	2,70	2,91	2,88	2,88	2,83	2,56
Skillnader i modersmål och språkfärdigheter	2,76	2,62	2,87	2,89	2,42	3,10	3,13
Konkurrens mellan hög- och låglöneländer	2,72	2,61	2,64	2,69	2,61	3,26	2,88
Olikheter i ideologisk/pol./religiös inriktning	2,65	2,76	2,58	2,82	2,60	2,24	2,56
Skillnader i facklig organisationsgrad	2,64	2,68	2,59	2,64	2,46	2,71	2,67
Brist på ekonomiska resurser inom ETUC	2,63	2,43	2,65	2,75	2,55	3,04	2,78
Svagt mandat tilldelat Europafacket	2,57	2,39	2,57	2,91	2,37	2,64	3,13
Nationella skillnader i kulturer och traditioner	2,52	2,65	2,42	2,38	2,46	2,37	2,67
n	203-242	76-100	42-45	32-35	19-26	25-31	8-9

Källa: Enkätstudie 2010-11.

Kommentar: * Skala 1-4 (Inte alls = 1, I låg grad = 2, I viss grad = 3, I hög grad = 4). ”Vet inte/ingen uppfattning” är kodad som internt bortfall och exkluderat ur analysen, vilket förklarar variationen i n. (För en mer utvecklad teoretisk och metodologisk diskussion av regionindelningen, se Larsson 2015)

Resultaten från dessa undersökningar motsvarar i hög grad de som framkommit i en tidigare undersökning av nordiska fackförbund (Nergaard & Dølvik 2005: 59), samt en

öppen fråga om hinder för fackligt samarbete i vår enkät från 2015-16. Enligt båda är brist på resurser det vanligast påtalade hindret för fackligt samarbete. Andra hinder som hamnar högt är låg prioritet av dessa frågor, samt skillnader i industriella relationer mellan länder. Språkliga, kulturella och ideologiska skillnader bekräftas också utgöra hinder, men av betydligt färre respondenter. Slutligen nämns i ett fåtal av våra enkäter även faktorer som inte funnits med i de fasta svarsalternativen i tidigare undersökningar, nämligen förekomsten av konkurrens mellan fackföreningar, förekomsten av ”gula fackföreningar” och ”strejkbrytare” och social dumping, samt slutligen geografiska avstånd. Sammantaget ger alltså resultaten från våra två enkätstudier och Nergaard och Dølviks enkätstudie en relativt enhetlig bild av vilka faktorer som upplevs vara viktiga förutsättningar för, och vilka som förhindrar, transnationellt fackligt samarbete i Europa. Däremot säger de relativt lite om varför dessa faktorer spelar en roll och på vilket sätt de gör det. Detta är vad vi ska se närmare på i den analys som följer i detta kapitel.

5.2. Ekonomiska och organisatoriska resurser

Som framgick ovan av vår resultatredovisning så är ekonomiska resurser en viktig faktor för transnationellt samarbete. I en europeisk kontext kan nordiska förbund ses som relativt resursstarka, men resurser varierar även i hög grad mellan dessa förbund. Även om resursbristen inte går att jämföra med den i länder i östra delarna av Europa med låga fackliga medlemstal och svaga fackliga organisationer, så spelar man inte helt jämnt på den nordiska arenan. Vissa förbund har 8-10 personer som arbetar inom sektorn på förbunds nivå medan andra kan ha en stab på över 100 personer. Dessa storleksskillnader framkommer också av att vi bland de svarande förbunden har ett stort antal med färre än 5 000 medlemmar, och flera med över 250 000 medlemmar (se tabell 1.4.).

Mot bakgrund av resursknappheten, som således även kan finnas bland många nordiska förbund, är det knappast förvånande att det förekommer att vissa nedprioriterar det transnationella samarbetet. Detta sammanhänger med att förbunden vill få ”valuta för pengarna” om de investerar i samarbete och att de uppfattar att värdet av samarbete

minskar om verksamheten i samarbetsorganisationerna går i en riktning som de inte är intresserade av. I detta sammanhang kan det vara en poäng att påtala att det inte alltid är så att utfallet är i paritet med insatserna. Eftersom nordiska förbund har en jämförelsevis stark ställning, och nordiska välfärdsstater har institutionaliserade partsrelationer och arbets- och lönevillkor över det europeiska genomsnittet, är det sällan som frågor på europainivå framstår vara av så stor betydelse. Detta har t.ex. att göra med att nationella villkor inte sällan ligger på en högre nivå än den som fackförbund i övriga Europa kämpar för. Som en illustration av detta kan vi se på resultat som presenteras i tabell 5.3. Även om en majoritet av nordiska förbund anser att sektorsdialogerna är avgörande för möjligheten att tillgodose anställdas intressen, så avvisar också en majoritet av dessa att denna form av dialog skulle ha haft någon större betydelse för deras medlemmars anställnings- och arbetsvillkor. Dessutom instämmer 40 procent av de svarande nordiska förbunden att de i hög eller viss grad känner sig tveksamma till om det är värt ansträngningarna att delta i denna dialog, eftersom det tar tid och resurser att delta i möten, kommittéer osv.

Tabell 5.3. Nordiska uppfattningar om den europeiska sociala dialogen på sektornivå. Procent

<i>I vilken utsträckning instämmer din organisation i följande påståenden om dialogen på sektornivå?</i>	I hög grad	I viss grad	I låg grad	Inte alls	Vet ej	Totalt (n)
Den spelar en avgörande roll för fackföreningarna för att tillgodose anställdas intressen	36	40	20	-	4	100 (70)
Den har haft stor betydelse för våra medlemmars anställnings- och arbetsvillkor	10	30	41	9	10	100 (70)
Eftersom det tar tid och resurser att delta, tvekar vi om deltagandet är värt ansträngningarna	11	29	27	26	7	100 (70)
Indelningen i sektorkommittéer passar inte sektorsindelningen i vårt land	5	23	17	24	30	100 (70)
Indelningen i sektorkommittéer passar arbetsgivarna bättre än fackföreningarna	4	16	24	20	35	100 (70)

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Mot ovan nämnda tveksamhet, och på grund av att europafrågorna är relativt okända bland fackliga medlemmar, är det inte så märkligt att det också kan uppstå en annan resursbrist som undergräver ett mer utvecklat europeiskt samarbete: en avsaknad av

legitimitet att arbeta med dessa frågor. Det förekommer, som också visats i tidigare undersökningar (Blomqvist & Murhem 2003: 171), att respondenterna påtalar att medlemmar kan uppfatta arbetet på europainivå som mindre viktigt eller som en felaktig resursanvändning: ”många tycker: jaha ska du flyga till Bryssel nu igen, du ska förstås gå på någon fin middag och stå där och mingla, liksom” (I.1). Detta slags skepsis och en okunskap om vikten av internationellt samarbete från medlemmars sida kan, enligt en respondent, spela en viss roll för de prioriteringar som görs:

Vi har under många år skickat ut enkäter och frågat: vad tycker du är de viktiga fackliga frågorna? Och så skriver man så här: Jämställdhet? Arbetsmiljö? bla bla bla? Internationella frågor? Och då hamnar den ju alltid längst ner. [...] Och för några år sedan var det faktiskt på allvar så, att man tänkte att man då ska vi dra ner på den delen, eftersom vi skulle gå på vad medlemmarna vill. (I.5)

Utsagan av den fackliga representanten ovan överensstämmer med tidigare forskning. Denna visar att det finns avsevärda åsiktsskillnader mellan fackliga representanter och medlemmar i Sverige i fråga om betydelsen av europeiskt fackligt samarbete och att medlemmar rankar europeiskt fackligt samarbete väldigt lågt jämfört med mer traditionella fackliga frågor som löner/löneförhandlingar, anställningstrygghet, inkomsttrygghet och arbetsmiljö (Furåker & Bengtsson 2013b). I några av våra intervjuer påtalar det dock att skepsisen mot det europeiska fackliga samarbetet främst är ett ”pedagogiskt” och kommunikativt problem, som har att göra med okunskap och hur frågan formuleras. Om det bara ställs generella frågor om ”internationellt samarbete” och det talas om ”Brysselresor” uppfattar medlemmarna detta som mindre viktigt, men respondenterna menar att ifall man tar sig tid att diskutera egentliga sakfrågor uppfattas ofta verksamheten som både viktig och central bland medlemmar. I linje med vad som framkom i tabell 5.2. så är således ett lågt medlemsintresse för fackligt samarbete i Europa ett hinder som måste övervinnas. Tillsammans med att fackliga ledningar inte alltid upplever att de får valuta för pengarna i existerande transnationella fackliga samarbetsformer, såsom t.ex. betonades i de bilaterala kontakterna med baltiska förbund (se kapitel 3), så kan detta sammantaget innebära att dessa frågor blir nedprioriterade.

En central aspekt av samarbetshinder består i att de förbund som de nordiska förbunden ska samarbeta med inte har de resursmässiga förutsättningar som krävs. En

respondent uttrycker det som att resursmässigt svaga organisationer ”har helt enkelt inte råd att skicka iväg folk på möten” (I.1). Detta uppfattas särskilt vara ett problem för östeuropeiska förbund, vilka ofta inte deltar vid möten på den europeiska arenan. En respondent menar att denna resursknapphet gör att man emellanåt får tänka strategiskt och kombinera olika slags möten inom sin ETUF för att kunna få dit representanter från dessa organisationer: ”Om vi tar Östeuropa, där är ju så små medlemsavgifter så att de får ju knappt ihop någonting. Ofta får vi ju se till att vi lägger möten i samband med sociala dialogmöten, för då betalar EU resan” (I.4). Men problemet har också varit bredare än så i efterföljden av den finansiella krisen i Europa:

Ungrarna syns inte jättemycket, slovenerna syns inte väldigt mycket, grekerna är rätt frånvarande. De poppade upp lite grann under den värsta krisen i Grekland naturligtvis, men annars syns de inte. Vi har saknat våra portugisiska vänner en del. [De] börjar komma tillbaka litegrann, och faktiskt en grupp som jag saknat en del, men som också börjar komma tillbaka: det är irländarna. (I.2)

Om dessa utsagor från våra respondenter betonar att de ekonomiska, tidsmässiga och personella resurserna är grundläggande för att samarbete ska komma till stånd, och att brist på dem utgör ett av de största hindren för fördjupat fackligt samarbete, så framgår det även av enkätresultaten ovan att skillnader i arbetsmarknadsreglering och partsrelationer är viktiga. Än mer grundläggande verkar dock en fråga vara som inte ingår i tabell 5.2, men som däremot framkommit i några fall i den öppna frågan i enkäten till våra nordiska förbund. Det är frågan om hur facken organiseras och de skillnader som finns i sektorindelning och sektororganisering mellan olika länder.

5.3. Skillnader i organisering, sektorindelning och industriella relationer

Tidigare forskning har pekat på att en svårighet med att koordinera arbetet i de sociala dialogerna på sektorsnivå är att fackliga organisationer är heterogena i fråga om storlek, organisation och sektor (Léonard m.fl. 2012). För det första kan det noteras att fackförbund organiserar medlemmar på basis av vad de uppfattat som intressegemenskaper. Två olika grundprinciper för intressegemenskapen är att medlemmarna antingen är

anställda av samma arbetsgivare eller att de är verksamma inom samma yrkesområde eller bransch. Ur detta perspektiv är fackföreningen ett slags kartell för att förbättra löne- och arbetsvillkor, samtidigt som det finns svårigheter i att avgränsa vilka grupper av arbetstagare som ska inkluderas i kartellen (Lund 2008: 33ff.).

Även om båda nämnda grundprinciper för organisering lever kvar i form av att det i vissa länder och sektorer fortfarande finns små specialiserade förbund som organiserar enskilda yrken respektive inom enskilda företag så kännetecknas dagens fackliga organisationer i många länder av större och bredare förbund som täcker många olika arbetsplatser, yrken och verksamheter (Ebbinghaus 2003). Att medlemmarnas intressen aggregeras på varierande sätt i olika fackliga organisationer föranleder att de intresse-gemenskaper de företräder när förbunden möts för att samarbeta kan se väldigt olika ut. I vissa länder finns separata förbund för varje sektor, medan i andra länder finns förbund som samlar medlemmar från flera sektorer. Inom exempelvis bank- och finanssektorn finns enbart ett fåtal förbund i ett land och upp till 20 stycken förbund i ett annat. Inom hälso- och sjukvårdssektorn kompliceras detta ytterligare av att förbund för enskilda yrkesgrupper existerar i många länder och parallellt med dem rena professionsorganisationer vilka inte arbetar på facklig basis, utan med yrkesfrågor mer generellt. Detta kan ställas mot andra länder där det finns förbund där alla dessa yrkesgrupper samlas med ett 20-tal andra yrkesgrupper inom tjänstesektorn – det tyska förbundet Ver.Di är det tydligaste exemplet på en sådan omfattande organisationsgrund:

Förutom de nordiska länderna så är det Storbritannien och Irland som mer har en tydligare yrkesfacklig struktur. Men går du till Tyskland så är det ju Ver.Di, som är de offentliganställda. Där har du massor med sektorer som man slåss inom, så att säga, så hälsosektorn är en kapp där inom. Och för att inte tala om Frankrike och Spanien. Där är det ju väldigt uppsplittrat beroende på bakgrund: om de är kristdemokrater eller kommunister. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Ovan nämnda skillnad i hur fackförbunden organiseras förstärks av att låg- och högutbildade samsas inom samma förbund i vissa länder, medan de i andra länder är organiserade i olika förbund. Det senare gäller framförallt nordiska förbund vilka är aggregerade i ”klassmässigt” baserade centralorganisationer. Exempelvis har Sverige beskrivits som ”världens mest klasssegregerade fackföreningsrörelse” där LO främst

organiserar arbetare, Saco akademiker och TCO organiserar övriga tjänstemän (Kjellberg 2011). En sådan uppdelning ger en helt annan grund för organisering än de förbund i utomnordiska länder som har andra grunder för vad som utgör intresse-gemenskap, t.ex. de förbund som har en uttalat politisk grund eller en tradition av för-ankring i en politisk/religiös gemenskap (jmf Hyman 2001). Även denna grundläggande skillnad påtalas av en respondent som ett hinder för europeiskt fackligt samarbete:

Jag tycker fortfarande att det är extremt smart av oss att ha Saco, TCO och LO. Det är ett otroligt viktigt fundament [...] Och där har du ju problemet med Sydeuropa. Där har du ju också kristna, socialistiska, vad är det mer? De har ju till och med höger i Frankrike. Och i Belgien, Italien, Holland. [...] Polen sitter ju fast i Solidarnosc [...] Och vi har ju ett problem med våra polska vänner. De säger ju [...] till oss att: ”vi behöver inte [...] organisera fler än dom här, för vi har [...] rätten att representera”. Och det där kolliderar ju [...] med fundamentet i vår fackliga idé. Och det är ju otroligt svårt att bryta igenom. (I.8)

De organisatoriska skiljelinjer som omnämns i citatet kan således försvåra samarbete genom att det blir svårt att hitta samarbetspartners i vissa länder. Här framkommer i våra intervjuer en självbild om de nordiska förbunden som väldigt koordinerade medan det finns en hög grad av fragmentering och konflikt mellan förbund i vissa länder:

Vissa länder i Sydeuropa och tidigare öststater [...] där kan de ju ha 17 fackförbund [...] och några är superkonservativa, och några är superkatoliker, och några är superkommunister [...] Man förstår knappt hur de får ihop det överhuvudtaget [...] Det är svårt att ha påverkan när det är en massa små som först ska kriga med varandra, dessutom (skratt), om olika åsikter”. (I.5)

Förutom nämnda svårigheter i att en del förbund representerar breda medlemsgrupper och andra är yrkesspecifika, eller organiserar utifrån ideologiska eller religiösa skiljelinjer, så finns det dessutom stora variationer i hur starka förbunden är och hur stor del av sektorn i fråga som är organiserad. I vissa länder, framförallt i Östeuropa, är den fackliga organiseringen i vissa sektorer väldigt ”fragmenterad” och har i vissa länder av tradition en helt annan slags struktur. Respondenterna påtalar att vissa förbund är väldigt hierarkiska, andra är enbart knutna till ett enda företag, medan en del är relativt ny-startade med en svag organisation. Våra respondenter pekar också på andra aspekter

som ur ett nordiskt perspektiv kan uppfattas som en ”konstig uppbyggnad”. Detta har att göra med skillnader i hur man organiserar medlemmar och hur man finansierar det fackliga arbetet, såsom i Spanien och Frankrike:

Alltså, Spanien och Frankrike, de har ju liksom aldrig lagt någon större energi på att organisera folk. För det har ju varit så här, till exempel: [...] Om jag var anställd då på ett företag, och så blev jag facklig förtroendeman där, då betalar företaget min lön. Sen kunde ju det centrala facket lyfta ut mig, så att jag började jobba på det centrala facket. Då betalar fortfarande företaget lön. [...] Och de fattar ju inte varför vi håller på och organiserar: är det så viktigt med medlemmar? De tyckte inte det var så himla viktigt, för de hade ju ändå sin organisation. (I.4)

Med nämnda skillnader i organisering följer också olikheter i vilken roll fackliga representanter har, vilket kan försvåra kommunikation och samarbete. Till exempel kan förbundsordföranden, vilken har en väldigt tung position inom förbundet i många länder, vara ”mer en symbolperson” i andra länder där det istället är generalsekreteraren som ”är” förbundet. Med dessa olikheter följer också samarbetsproblem om representanter som deltar vid europeiska möten inte har mandat att ta ställning till frågor som diskuteras, utan först måste förankra dem i den egna organisationen på hemmaplan. Enligt vissa av våra respondenter upplevs detta vara ett mindre problem numera än vad det var tidigare, då man i flera sektorer uppfattar att de som deltar vid möten vanligen har mandat. Men inom vissa sektorer upplevs det fortfarande som ett ganska stort problem som fördröjer möjligheten att komma framåt i samarbetet. Inom hälso- och sjukvårdssektorn, liksom inom transportsektorn, anger våra respondenter att fackliga representanter måste förankra på nationell nivå innan beslut kan fattas:

Det är ganska frustrerande när man hela tiden upplever detta att, ja men nu måste man då ge möjlighet att gå hem och förankra. Så gör man det. Sedan kommer man på nästa möte, [...] ja då har de skickat någon annan gubbe till det mötet. Och då börjar det om igen (I.4)

Det problem som rör den ovan diskuterade sektorindelningen kan bli extra påtagligt av att arbetsgivarorganisationer kan ha en annan indelning än fackliga organisationer. Det är till exempel fallet inom hälso- och sjukvårdssektorn:

Arbetsgiversidan [företräder] sjukhuset, alltså byggnaden, [...] medan vi sitter med yrkesgrupper som jobbar både i hemmen och på sjukhus och öppenvårdsmottagningar, överallt liksom. Så det är ju ett problem. Och nu när vi senast pratade arbetsmiljö så ville arbetsgivaren i princip inte tala om något som sker utanför sjukhusdörren. Men för oss är det ju samma människor som är anställda och jobbar både inom och utom [sjukhuset]. (Hälso- och sjukvårdssektor)

I internationell forskning har det betonats att den sektorindelning som görs genom de 43 sociala sektorsdialogkommittéerna passar olika väl för fackförbund från olika länder (Léonard m.fl. 2012). Dessutom har det antytts att sektorindelningen är bättre anpassad för arbetsgiversidan än för de fackliga organisationerna i vissa sektorer (Hernández 2014). Av denna anledning ställde vi i vår enkät två frågor på detta tema (se de två raderna längst ned i tabell 5.3). Resultaten visar att ungefär en fjärdedel av de nordiska förbunden instämmer i att sektorindelningen inte helt passar deras förbund, samt att ca 20 procent anser den i något högre grad passar arbetsgivarnas organisering än fackförbundens. Över en tredjedel av de svarande har dock valt att svara ”vet ej”, vilket kan tolkas som att detta är en komplicerad fråga att ta ställning till.

Ett vidhängande problem som påvisats i tidigare forskning är att även arbetsgiversidan har en oklar organisering på sektornivå – emellanåt med konkurrerande organisationer. Därtill har det påpekats att arbetsgiversidan är ovillig att förhandla fram skarpa avtal på europeisk nivå, vilket i någon mån anknyter till att en stor andel (se tabell 5.2.) ansåg att arbetsgivarnas ”söndra-och-härska”-strategier utgör ett hinder för det fackliga samarbetet (jmf Branch 2005; Dufresne 2006; Keller & Weber 2011; Welz 2008: 149f.). Detta problem omnämns även i våra intervjuer, men det sägs ta sig lite olika uttryck i olika sektorer. I exempelvis bank- och finanssektorn beskrivs att arbetsgiversidan för några år sedan inte ens var intresserad att komma till förhandlingsbordet inom sektordialogen – en situation som dock, enligt vår respondent, sägs ha förbättrats under senare tid. En respondent från byggsektorn beskriver hur arbetsgivare från vissa länder inte deltar i den europeiska arbetsgivarorganisationen, vilket ju undergräver förhandlingsmöjligheten. Inte minst gäller detta de central- och östeuropeiska länder där även den fackliga representationen är svag och fragmenterad (jfm Kohl 2008). Dessutom påtalas att arbetsgiversidan skickat fel representanter för att förhandlingar ska

kunna komma till stånd – detta mot bakgrund av den juridiska orientering som det europeiska arbetet i byggsektorn fick efter Lavalfallet:

De skickar inte de som har den beslutande makten, utan de skickar [...] juristerna. [...] [Men] det måste vara ledningen [...] som är involverad i det här, så att det inte blir en [...] blindtarm, en juridiska. [...] Det är där har ju vi liksom [problemet]: hur får vi dem på banan, att faktiskt skicka folk med mandat? (Byggsektor)

Skillnader i industriella relationer

Ovan beskrivna skillnader mellan förbund i olika länder sammanhänger med en annan viktig variation, nämligen hur olika regimer av industriella relationer i stort är uppbyggda och fungerar (jfm kapitel 1). Läderskillnader utgör hinder för det transnationella samarbetet. Ur ett nordiskt fackligt perspektiv sägs det att den nordiska regimen ”krockar” med de andra regimerna, och skapar svårigheter. Det kan t.ex. handla om skillnader i pensions-, socialförsäkrings- och skattesystem med direkt betydelse för kollektivavtalsförhandlingar. Det senare ses därför av en respondent som något ”väldigt, väldigt nationellt” (I.1). Det förhindrar visserligen inte helt samordningen av vissa avtalskrav på europainivå, men dessa tenderar att bli väldigt generella. Därigenom är de inte särskilt relevanta ur ett nordiskt perspektiv:

Gemensamma avtalskrav: [...] de får ju hållas på en sådan nivå så att de innebär nästan ingenting, eftersom förhållandena är så oerhört olika mellan Sverige, Italien, Grekland, Tjeckien, Ungern och så vidare. Nu den senaste gången så handlade det om att man i alla kollektivavtal skulle ha med något om vidareutbildning – fortbildning till exempel. Och vi har ju haft ett omställningsavtal i Sverige i decennier, så det var ju liksom inte så hemskt mycket som krävdes för att uppfylla det kravet. (I.7)

Ur de nordiska fackens perspektiv framhålls också att det är ett problem att både EU och andra länders fackförbund ofta utgår från reglering via lagstiftning, vilket rimmar illa med den nordiska kollektivavtalsmodellen: ”de nordiska fackföreningarna [...] vi lever ju i vår tro att vi ska kunna lösa det med, kollektivavtal. Vi vill inte att staten ska lägga sig i.” (I.4). Ett exempel på detta är diskussionen om regleringar av minimilöner,

särskilt i fråga om att skapa ett system för detta på europeisk nivå (se vidare kapitel 4). Det framstår i våra intervjuer som att frågan inte ens är värd att diskutera av många svenska och nordiska förbund eftersom de ändå skulle hamna under de minimilöner som kollektivavtalen stipulerar – vilket sägs vara svårt att förstå för förbund i andra delar av Europa. Ett undantag, som nämns av en respondent, är Italien som också har kollektivavtalsbestämda lägstralöner:

När vi vurmar för den nordiska modellen, den svenska modellen, kollektivavtalssystemet, så är det ju jäkligt svårt att begripa i södra Europa. Paradoxalt nog: våra bästa vänner när det gäller minimilöne-frågan, det är italienarna, vilket ju är lite märkligt. I övrigt så är det rätt mycket som skiljer oss åt från italienarna, och det hänger väldigt mycket ihop med hur systemen är uppbyggda. (I.2)

Detta att systemen av industriella relationer är så olika kan hanteras på olika sätt. Som antytts tidigare i rapporten har nordiska representanter tidigare starkt försökt att hävda sitt perspektiv på fackligt arbete som det mest fördelaktiga och som ett ideal för andra att ta efter, vilket resulterat i att, de nordiska förbunden uppfattas som ”bror duktig” eller en ”nordisk maffia”. Efterhand har dock vissa nordiska förbund ändrat ”taktik” och försöker i stället få en förståelse för att de nordiska partsrelationerna är annorlunda än de som gäller för många andra länder, och därför bör få behålla sin egenart:

För tio år sedan så hade väl vi fortfarande någon ambition att försöka få de andra att förstå hur bra det var *här*. Den har vi väl (skratt) övergivit, kan man väl säga. Och nu får vi väl i stället satsa på att försöka få dem att förstå att, det behöver inte vara dåligt för dem om de tillåter oss att fortsätta som vi gör. Men det är inte troligt att vi kommer kunna frälsa så många fler. Tyvärr! (I.5)

5.4. Skillnader i språk, kultur och ideologi

Även om ovan diskuterade enkätresultat i tabell 5.1 visar att språkliga, kulturella och ideologiska faktorer i lägre grad upplevs hindra transnationellt samarbete än faktorer som ekonomiska resurser och skillnader i lagstiftning och partsrelationer så framkom

det också att de förstnämnda faktorerna har betydelse. Majoriteten av de svarande förbunden ansåg att kulturella faktorer i åtminstone viss grad utgör hinder för fackligt samarbete. För att förstå hur kulturella faktorer inverkar, och vilka skillnader som är avgörande, ska resterande del av detta kapitel ägnas åt erfarenheterna av detta.

Språkets betydelse för formell och informell interaktion

Att språkfärdigheter är avgörande för europeiskt fackligt samarbete är uppenbart. Många delegater kan flera språk men det är ändå otillräckligt. Språken är många och underlag och beslut måste dessutom kunna läsas i det egna fackförbundet. Översättningar och tolkar blir därför en viktig och kostsam verksamhet. Språkfärdigheterna varierar visserligen med land, men inte på ett enkelt sätt eftersom de även är personberoende. Vissa menar att den viktiga kompetensen är att behärska engelska, och att denna färdighet är mer generations- än landrelaterad. En respondent uttrycker det på följande sätt: ”Det är en äldre generation som sitter på de här posterna och de har helt enkelt inte lärt sig tillräckligt bra engelska. Jag tror att om 10 år så är situationen annorlunda” (I.7).

Språkproblemet förutspås således minska genom att, som en respondent uttrycker det, är ”fler och fler som övergår till att tala någon slags gemensam dålig engelska” (I.5). Men enligt en annan respondent finns det också en kulturellt baserad prestige som bromsar detta. Nordiska företrädare sägs vara både villiga och relativt kunniga i att tala engelska medan representanter från vissa regioner framställs vara mer negativt inställda:

[Ledningen i vår ETUF] har flera gånger sagt så här: låt oss bestämma en gång för alla att vi använder engelska. Låt oss göra det. Så spar vi en oerhörd massa tid och en massa pengar, både i översättning och tolkning. Alltihop! Men det går inte. Fransmännen går aldrig med på det. Spanjorerna: mycket, mycket dåligt. Och nu när vi får hela östsidan! [Men] de är ju duktigare, får jag säga, på engelska. (I.4)

Som antyds i citatet ovan så måste stora resurser läggas på tolkning av möten och dokumentöversättning genom den flerspråkighet som kännetecknar samarbetet. Som en

konsekvens av knappa resurser tenderar dock antalet språk de europafackliga organisationerna tolkar och översätter att minska ju mindre ”officiellt” sammanhanget är. Kongresser är flerspråkiga medan arbetsgruppsmöten oftast enbart är engelskspråkiga, vilket därigenom begränsar den ömsesidiga förståelsen. Dessutom tillstöter ytterligare problem när utfallet sedan ska översättas till fler språk:

Den svåraste frågan är just den här: hur översätter man dokumenten? Eftersom, om man har engelska som arbetspråk [...] kan det bli så väldigt fel, och då kan det bli missförstånd i de skrifter man har producerat. [...] Just det här med språkförbistringar, att det betyder olika saker, kan vara svårast att hantera [...] Och då kan det också uppstå sådan där aggressivitet ibland. (I.6)

Även om det finns tolkar vid möten så minskar språkförbistringens möjligheterna att bygga täta kontakter. Samtidigt säger en respondent att dessa kontakter är viktiga för att faktiskt kunna utveckla gemensamma tankar och konkreta samarbeten:

Ett viktigt fackligt arbete, det sker ju i nätverksbyggandet. Det vill säga det som sägs mellan mötena, man mot man eller kvinna mot kvinna, eller i små grupper [...] Det är ju där som du utvecklar tankespår [...]. Grunden för det är kommunikation, en fristående kommunikation, utan att du liksom har tolkningsförbistringarna. Därför måste man säga att språket, tycker jag, är det svåraste. (I.2)

Att det är i informella samtal inemellan olika möten som representanterna ”utvecklar tankespår”, vars grund är ”en fristående kommunikation”, innebär att basala sociala och kulturella färdigheter är viktiga resurser. Detta blir tydligt när det påtalas att det är mer avgörande vilken person från ett förbund som är närvarande, än vilket förbund personen i fråga tillhör. I detta sammanhang spelar också kulturella skillnader och förmågan att agera enligt det egna förbundets förväntningar en roll, eftersom interaktionen balanserar mellan öppen hjärtig samarbetsvilja och en rädsla att förlora prestige:

Det [kan] vara lite känsligt, för att man kanske framstår som mindre stark än sina kollegor i de andra länderna [...] När de förtroendevalda på högsta nivå träffas i nordiska sammanhang – och även i europeiska: det är en intressant blandning av passion för det gränsöverskridande arbetet och en väldig vaksamhet [...] Man vill inte tappa ansiktet. Man måste stå upp för sin organisation och dess idéer, värden och agenda. (I.1)

Därmed närmar vi oss frågan om de hinder som har att göra med övergripande kulturella skillnader och vilken roll dessa spelar för interaktionen i formella och informella sammanhang.

Skillnader i kulturellt präglade praktiker

Inte bara språk, utan också grundläggande normativa och kognitiva föreställningar om vem man är, hur saker går till och hur man bör agera i olika sammanhang spelar en viktig roll för hur samarbetet fungerar. Att dessa saker varierar med kulturella skillnader mellan länder och regioner i Europa har påtalats inom forskningen (se t.ex. Hyman 2001; Pernicka & Glassner 2014). Detta är också en erfarenhet som gjorts från svensk facklig horisont där en respondent framhåller kulturella hinder som betydande:

Kulturella hinder finns det ju, [...] där man har lite olika syn på vad som förväntas i sociala sammanhang och där man uttrycker sig på väldigt olika sätt beroende på om man är norrman eller finsk till att börja med, eller för all del fransman eller tysk [...]. Det är nästan ett större hinder skulle jag säga i [vår sektor] än att vi skiljer oss åt förbunden emellan i sakfrågorna. (I.1)

Som betonas av denna intervjuperson så kan en kulturell variation även skapa problem inom vad som annars uppfattas som internt homogena, kulturella områden, såsom Norden. Visserligen upplevs den nordiska, kulturella gemenskapen och identiteten som stark av svenska fackliga representanter. Men när denna gemensamma grund synas i sömmarna finns där också kulturella sprickor. Dessa kan rent av vara så stora att det behövs ett aktivt arbete för att förstå och överbrygga dem:

Från dansk sida är man ju väldigt rak och [...] förväntar sig att andra också är raka. Är du tyst så har du ingenting att säga utifrån ett danskt perspektiv. Medan i Finland kan det ju vara så att man pratar på ett annat sätt, man har lite längre pauser och så, men om man sitter på ett möte förväntas man bli tillfrågad från mötesordföranden om vad man tycker. Och blir man inte tillfrågad går man därifrån och känner sig trampad på [---] Det har gjorts försök att hantera det. Tidigare var det [...] rätt mycket diskussion i [det nordiska förbundet] kring just det här med kulturella skillnader, och man tog in konsulter som pratade om det. (I.1)

Som vi ser i citatet ovan ger respondenten uttryck för grundläggande skillnader mellan representanter från olika nordiska länder. Men samma person menar även att jämfört med den kulturella variation som finns på europeisk nivå är ändå dessa nordiska olikheter relativt små. Representanter från vissa länder upplevs av personen i fråga som rent ”omöjliga att samarbeta med. De har en annan tradition, och man får liksom smörja dem på rätt sätt” (I.1). Enligt respondenten kommer dessa skillnader till uttryck i en mängd små olikheter i vardagspraktiker: allt från hur delegater från olika länder förhåller sig till mötestider, till hur mycket de pratar under möten eller hur de interagerar socialt. Detta ger även en annan respondent uttryck för:

När vi har internationella eller europeiska kongresser, eller sammanträden av olika slag, så sitter alltid nordborna och tyskarna – och österrikarna får man nog säga – på plats, gärna fem minuter innan det börjar. [...] Då betraktar vi klockan nio som starttid, medan en hel del andra betraktar [det som att] det börjar tidigast klockan nio. Och vad som är rätt och fel det kan man alltid ha skillnader [i åsikt] om (skratt). Men visst är det så. Och det är ju även kulturella skillnader i så kallat *small talk* och annat: oerhört viktiga! (I.2)

De skillnader i praktiker som omnämns kan vid en första anblick tyckas röra sig om småsaker. Men som påtalats ovan av en respondent är det i informellt småprat som viktiga idéer (”tankespår”) och den tillit som möjliggör samarbete utvecklas. Dessutom rör dessa kulturella skillnader grundläggande saker, som hur organisationernas interna, demokratiska processer fungerar. Ett exempel är variationer i hur länge delegater vill diskutera sakfrågor och hur viktigt det anses vara att presentera det egna förbundets ställningstagande. En studie av talmönstren vid exekutivkommittémöten i ETUC visar att variationen är stor mellan de relativt talföra sydeuropeiska delegaterna och de mer sparsmakade nordiska delegaterna (Furåker & Lovén Seldén 2016). Denna skillnad i möteskulturen upplevs också i sektorsfederationerna. De nordiska förbunden har en stark samordning genom sina samnordiska organisationer, vilket innebär att deras ståndpunkt redan är framförhandlad och klar inför sektorsfederationernas möten. Genom denna ordning har de därför både ett mindre svängrum och ett mindre behov att diskutera eller att markera en unik position på den europeiska arenan:

Många gånger kan man höra från sydeuropeerna att de inte kan förstå att vi inte är aktiva i diskussionen på mötena. Men det beror ju på att arbetet är gjort innan, och det finns ingenting egentligen som kan ändras på ett styrelsemöte. Utan det är ju [under] de månaderna av arbete innan. Så vi gör några inlägg där vi förklarar vårt ställningstagande – och sedan får de andra prata. (I.7)

Dessa skillnader i förberedelser inför, och praktiker under, möten har också betydelse för hur medlemsorganisationerna uppfattar de gemensamma besluten i de europeiska fackliga organisationerna: såväl deras innehåll som deras legitimitet och bindande kraft. I de flesta sektorer sägs att det är få omröstningar inför beslut (med undantag för kongresser). Processen präglas snarare av en ambition att nå konsensus. Sedan ska beslutet formuleras i en begriplig sammanfattning. En respondent uttrycker det som att man inte har ”samma starka formalistiska syn på demokrati som vi har här i Norden” (I.1), medan en annan uttrycker sig på följande sätt:

Vi har ju vår modell i Sverige – hur vi gör det. Den germanska modellen: då måste du ju fråga ”vem är för, vem är mot, någon som lägger ner sin röst?” Så gör ju inte vi här. Det där måste man lära sig. Gör man inte det får du omedelbart bråk. Och varför: jo för då har de inte förstått vad de har beslutat [...] Så att, det klart att kulturella skillnader gör att det blir svårt. Och därför ställer det stora krav på att man förstår de här kulturella skillnaderna. [...] Men jag har ju sett de som har misslyckats med det. Det har ju blivit tokbeslut – om det överhuvudtaget har blivit några beslut. (I.4)

Enligt respondenten så är förståelsen av olika kulturella skillnader i mötesformen av stor vikt. Skillnaderna verkar inte enbart spela roll för om besluten upplevs som legitima, utan även ha betydelse för hur innehållet i besluten förstås och för hur de sedan implementeras:

Självklart blir det implementerat på ett sätt här, men på ett helt annat sätt i [andra länder]. De flesta andra tittar ju alltid till sitt eget först. Man tittar ju liksom: hur kan det gynna mig. Det gör vi aldrig i Sverige, nej nej! Vi är ju bokstavstroga [---] Jag kan ta ett exempel. En gång när vi för ett antal år sedan diskuterade införande av [...] kompetensutveckling. De flesta var ju positiva till det. Nästan alla östeuropéer sa, nej det har vi inte råd med, tänker vi inte genomföra, utan vi implementerar det så och så. Ja, då blir det ju lite bråk. (I.4)

Skillnader i ideologi och strategi

Vi har ovan betonat hur representanter från olika nordiska fackförbund ger uttryck för olikheter i kulturellt präglade praktiker vid sammankomster i europeiska samfackliga organ. Om vi lutar oss mot tidigare forskning så kan kulturella skillnader även vara sammanvävda med mer uttalat politiskt-normativa skillnader, vilka sammanhänger med förbundens varierade ideologier. De politiska, klassmässiga eller religiösa fundament som olika förbund kan ha är relaterade till skilda historiska traditioner, men bygger också på olika kulturellt-kognitiva föreställningar om vilka man är, vad facklig verksamhet syftar till och hur den bör bedrivas (Hyman 2001; Pernicka & Glassner 2014). Den mest övergripande skillnaden brukar sägas vara den mellan mer samförståndsorienterade och mer konfliktorienterade förbund och partsrelationer (Hyman 2001). Visserligen finns det en gemensam grund i att arbetsgivare och arbetstagare har vissa grundläggande oppositionella intressen, men skillnader i kontext, resurser, tradition och ideologi medför att vissa fackförbund ser förhandling och kompromiss som bäst strategi, medan andra uppfattar konflikt och konfrontation som rätt taktik.

I sin mest förenklade form sägs förbund i Norden och i delar av nordvästra Kontinentaleuropa luta åt en samförståndsorienterad strategi, medan förbund i mer östliga och sydliga delar av Europa är mer splittrade. Särskilt många förbund i Sydeuropa drar åt det kampanjande hållet (Larsson 2014). Detta blir påtagligt när en respondent diskuterar extremerna i Norden och Sydeuropa: ”När man kommer ner söder om Tyskland [...] så är ju de fackliga organisationerna betydligt mer konfrontativt inriktade än vad man är i de nordiska länderna” (I.7). Det nordiska förhållningssättet beskrivs som mer ”samarbetsorienterat”, med ett fokus på att både medlemmar och ”medlemmarnas *företag* ska må bra”. Detta kontrasteras mot länder med ett ”bredare” synsätt på fackens uppdrag – ett ”mer allmänfackligt och också delvis lite mer radikalt synsätt” (I.1). Idealtypiskt kan detta sägas handla om en skillnad mellan ett synsätt enligt vilket fackföreningar är karteller som bevakar sina medlemmars intressen, och ett synsätt där de ses som politiska rörelser som mobiliserar på ideologisk grund (Hyman 2001; Lovén Seldén 2014). Till detta kan också läggas att östra Centraleuropa även uppfattas ha andra konfliktlinjer än Västeuropa, bland annat beroende på att vissa

förbund har en förankring i tidigare statskommunistiska organisationer och det ”post-sovjetiska systemet”, som en respondent uttrycker det (I.8.). En annan menar att det innebär att ”de har en helt annan syn på fackliga organisationer” (I.1). Därutöver finns det även förbund som sägs ha så starka partipolitiska kopplingar att de snarast är ett fackförbund och ett politiskt parti sammansmält i ett (I.4).

Denna grundläggande skillnad i vem facket anses representera och hur att bäst agera, är dessutom relaterad till skillnader i förutsättningar och strategier för att skapa facklig handlingsstyrka. Vissa arbetar genom att organisera medlemmar på företagen och andra genom att bygga politiska allianser och mobilisera protester (jmf Peterson m.fl. 2012).

Södra Europas fackföreningar är väldigt inriktade på kampanjer. Vi har ju vår uppfattning om organiseringsarbete: det är ett långsiktigt arbete ute på arbetsplatsen för att få medlemmar. Där pratar vi inte alltid samma språk. [...] Är man aktiv i en partipolitisk fackförening i Italien eller Frankrike [...] så är inte numerären det viktigaste, utan det viktigaste är att man har sin trogna skara. Så vi skiljer oss en hel del i synen på hur man går tillväga. (I.2)

I citatet ovan ställs olika fackliga strategier mot varandra: antingen ett arbete inriktat mot kampanjande med ”sin trogna skara” eller ett mer långsiktigt arbete ute på arbetsplatsen för att värva medlemmar. Än mer problematiskt uppfattar en respondent det när synsättet som betonar politisk kampanj även leder till att fackföreningar allierar sig med rörelser som upplevs vara emot företagen som del av ett kapitalistiskt system:

Det passar ju inte riktigt oss här i Norden [---] att någon drar i nån tåt och sedan står alla där och ropar och hojtar att man i princip ska spränga hela systemet. Och då undrar man: men vad hade ni tänkt i stället då (skratt)? Vi är ju lite mer vana att [...] tänka på konsekvenser och lite mer konstruktivt: har vi något annat förslag då? Medan deras mer är inne på att bara man säger *nej* så har man gjort sitt som facklig (skratt). (I.5)

Ovan nämnda skillnader mellan vad som sägs vara mer konstruktiva respektive mer konfrontativa förhållningssätt gör det inte enbart svårt att samordna strategier utan det skapar också en ömsesidig oförståelse. När vissa ”står på barrikaderna jämt” och när det pågår demonstrationer ”varenda vecka när man är i Bryssel” så upplevs det, enligt en respondent, svårt att få förståelse för en tvekan att kampanja och talet om samarbets-

anda: ”då tycker de att vi är lite fjantiga, lite så här mesiga” (I.6). Eller, som en annan respondent uttrycker det: ”vi i Norden upplevs som lite träiga och inte så passionerade, för vi jobbar hela tiden med sakfrågorna.” (I.7). Men denna oförståelse går uppenbarligen i båda riktningar och gör det svårt att ens förklara det egna synsättet:

Överhuvudtaget så tycker jag att det är svårt att beskriva tanken att arbeta tillsammans med arbetsgivaren som vi gör i Norden. [...] Det finns ju inte i tankevärlden hos kollegerna längre söderut. Det tycker de är ”hål i huvet”. De tycker att vi sitter i knät på arbetsgivaren. [...] Det är en generell oförståelse tycker jag. Och många gånger också ovilja att faktiskt ens en gång diskutera. Det är klart, jag kanske känner samma ovilja, för jag vill inte ha deras system. (I.5)

Dessa upplevelser av oförståelse, som respondenten ger uttryck för, kan beskrivas som en grundläggande ideologisk skiljelinje som försvårar det transnationella fackliga samarbetet. Men konflikt- och kampanjretorik upplevs även skapa problem i dialogen med arbetsgivarna på europeisk nivå då de sägs bli ”ganska fientligt inställda, och då är det svårt att föra en dialog.” (I.7). De nordiska förbundens mer ”konstruktiva” inställning ses som nog så viktig, inte minst när det gäller industripolitik och regleringar på EU-nivå. I sådana frågor menar en annan respondent att det är viktigt att försöka finna gemensamma intressen med arbetsgivarsidan: ”Vi jobbar ju *med* arbetsgivarna, också på europainivå. Men det är det ju inte många som gör, [och] då har du ju konflikt istället” (I.2). En tredje respondent betonar att det även gäller att finna gemensamma intressen i förhållande till EU:s institutioner och möjligheten att få inflytande på EU-politik och lagstiftning, men att detta också undergrävs av en alltför konfrontativ strategi från vissa förbund:

De är mer kampanjorganisationer. De sitter inte med vid förhandlingsbordet. Ibland tycker de till och med att det är att sälja ut sig: man mister sitt oberoende som en kritisk röst. Så att istället går de på gator och torg och ropar [...] Den nordiska approachen är mer samarbetsinriktad. Och det är ju också någonting som vi har kunnat se när vi pratar med lagstiftare i Bryssel, som ju ofta är från kontinental-europeiska länder. De har en helt annan syn på facket [...], ofta väldigt skeptiska. [...] Men när vi även presenterar lösningar som också kan hjälpa dem tycker jag att man kan notera en attitydförändring. [...] Att vi faktiskt bjuds in på ett tydligare sätt. Att man räknar med oss, ifrån nordisk sida i alla fall. (I.1)

Sammantaget skapar alltså ovan diskuterade skillnader i ideologi och strategi inte endast svårigheter i samarbetet mellan fackförbunden, utan också i förhållande till arbetsgivar- sidan och EU:s institutioner – och inte helt förvånande ser de representanter från de nordiska förbund som vi intervjuat främst fördelarna med det egna förhållningssättet. Men det ska betonas att även om dessa skillnader mellan fackliga strategier lyfts fram i våra intervjuer, påpekas samtidigt att beskrivningen av nordiska fack som samarbets- orienterade och sydeuropeiska som kampanjande är alltför förenklad. Detta har att göra med, som en respondent uttrycker det, att fragmenteringen mellan radikala, samarbets- orienterade och ”konservativa” fack är stor i många länder (I.8.). Belgien exempelvis, sägs ha ”väldigt radikala” katolska fack, samtidigt som vissa sydeuropeiska förbund sägs vara tydligt ”nyttofokuserade” på ett sätt som liknar de nordiska förbunden. Sådana beskrivningar ger således en mer problematiserande och komplex bild av fackliga synsätt och strategier som överskrider nationella kulturella skillnader, vilket även det är en del av berättelsen om hinder och utmaningar för transnationellt fackligt samarbete.

6. Samarbetets framtidsfrågor och strategier

I tidigare kapitel har vi återgivit hur det nordiska fackliga samarbetet är tätt och starkt, att det europeiska samarbetet blir allt viktigare, men att det också finns svårigheter gällande vilka frågor man kan arbeta om och en hel del hinder för att förverkliga samarbetet fullt ut. Mot bakgrund av att det i tidigare kapitel framkom att det inte alltid finns förståelse och legitimitet bland medlemmarna för att stärka det transnationella samarbetet i Europa, eftersom det kräver tid och resurser, måste också frågan ställas: vill fackförbunden i Norden fortsätta utöka det transnationella samarbetet?

Av tabell 6.1. framgår att endast ett förbund anser sig ha för mycket samarbetsverksamhet. Majoriteten av förbunden är ganska nöjda med den omfattning deras transnationella samarbete har i dag, med undantag för byggsektorn, i vilken en majoritet av förbunden anser sig ha för lite samarbete. Motsvarande siffra för de andra sektorerna är långt mycket lägre, endast mellan en sjättedel och en tredjedel av förbunden anser sig ha för lite samarbete i dagsläget. De länderskillnader som kan ses i resultatet är tämligen små. Den enda markanta skillnaden är att ca 40 procent av de danska och svenska förbunden anser sig ha för lite samarbete, medan motsvarande siffra för de övriga tre nordiska länderna ligger på ca 20-25 procent av förbunden (se tabell C i tabellbilaga).

Tabell 6.1. Bedömning av samarbetets omfattning i olika sektorer i Norden. Procent

	Totalt	Metall	Bygg	Transport	Bank/ Finans	Hälso- /sjukvård	Fler- sektoriell
Vi har för mycket samarbete	2	25	-	-	-	-	-
Vi har lagom mycket samarbete	69	50	29	69	83	77	77
Vi har för lite samarbete	29	25	71	31	17	23	23
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(n)	(68)	(4)	(7)	(16)	(6)	(22)	(13)

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Som framgått av tidigare kapitel är svårigheterna med att fortsatt fördjupa samarbetet både av innehållslig och av formmässig karaktär – sådant som har att göra med brister i förutsättningarna och formerna för samarbete. Det är därför knappast förvånande att de respondenter vi intervjuat i lika hög grad uppehåller sig vid *hur* de vill att de fackliga organisationerna ska samarbeta i framtiden som vid *vilka frågor* de har förhoppningar om att utveckla för framtiden. Vi börjar nedan med en analys av innehållsfrågorna, varefter vi går över till frågan om framtida samarbetsformer. Läsaren bör dock ha med sig att våra intervjuer och enkäter till stor del är genomförda innan den omfattande flyktingkatastrofen med miljontals människor på flykt huvudsakligen från kriget i Syrien blev en politiskt söndrande faktor inom EU under hösten 2015 och våren 2016. Om materialinsamlingen hade genomförts efter detta förefaller det rimligt att anta att EU:s och medlemsländernas asyl- och migrationspolitiska åtaganden, eller snarare brist på åtaganden, hade haft en mer framträdande plats i materialet. Likaså parternas roll för en snabbare etablering av nyanlända på arbetsmarknaden.

6.1. De viktiga innehållsfrågorna inför framtiden

I kapitel fyra presenterade vi frågor som nordiska förbund hade befintligt samarbete om inom de fem studerade sektorerna (se tabell 4.1.). Vi ställde i vår enkät även frågan om vilka frågor de tycker är viktiga att samarbeta om fackligt i Europa inför framtiden (Se tabell 6.1.). Svartalternativen var desamma, och den övergripande rangordningen blev mycket lik det befintliga samarbetet. Det finns dock ett par områden som utifrån dessa resultat tycks vara sådana som facken vill utveckla mer. I första hand gäller detta anställdas arbetstider, men även löner tycks vara en fråga där mer samarbete önskas än vad som är fallet idag.

Tabell 6.1. Viktiga frågor att samarbeta om fackligt i Europa i framtiden. Procent

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Ganska oviktigt	Inte viktiga alls	Vet ej	Totalt (n)
Yrkes- och professionsfrågor	54	32	11	1	1	100 (71)
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	53	42	4	-	1	100 (72)
Arbetstider	53	38	8	1	-	100 (72)
Lagstiftning om anställningsskydd	51	42	4	3		100 (72)
Migration	42	33	14	3	8	100 (72)
Arbetslöshet/sysselsättning	39	45	16	-	-	100 (71)
Medlemsrekrytering	36	32	23	8	-	100 (72)
Löner	32	52	12	3	-	100 (71)
Off. service/Åtstramning i off. sektor	28	39	21	3	10	100 (72)
Annat	11	20	11	6	52	100 (46)

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

När de resultat som presenteras i tabellen studeras på sektorsnivå kan vi se några viktiga tendenser (tabell 6.2). Den stora skillnaden tycks finnas mellan å ena sidan förbund inom metall-, bygg- och transportsektorn och å andra sidan förbund inom service-sektorerna: bank- och finans respektive hälso- och sjukvård.

Tabell 6.2. Frågor som ses som "mycket viktiga" i olika sektorer inför framtiden. Procent

	Totalt	Metall	Bygg	Transport	Bank/ Finans	Hälso-/ sjukvård	Fler- sektoriell
Yrkes- och professionsfrågor	54	25	43	35	67	83	36
Hälsa och säkerhet på arbetspl.	53	25	71	59	50	50	50
Arbetstider	53	75	43	59	33	54	50
Lagstiftning om anställningsskydd	51	25	43	71	83	29	64
Migration	42	25	57	30	67	33	46
Arbetslöshet/sysselsättning	39	-	86	24	50	42	50
Medlemsrekrytering	36	75	43	30	67	25	38
Löner	32	67	43	41	17	25	28
Åtstramning i offentlig sektor	28	-	29	24	17	42	21
Annat	11	-	-	14	-	6	25
N	73	4	7	17	6	25	13

Källa: Enkätstudie 2015-16 som besvarades av 73 nordiska förbund.

Som framgår av tabell 6.2. vill förbunden inom metall-, bygg- och transportsektorn utveckla samarbetet kring löner (samt arbetstider i metall- och transportsektorn, men arbetslöshetsfrågor i byggsektorn). Servicesektorerna är mer fokuserade på att vidareutveckla samarbetet kring yrkes- och professionsfrågor. I hälso- och sjukvårdssektorn är också åtstramningarna i offentlig sektor ett utvecklingsområde i jämförelse med det befintliga samarbetet, medan förbund inom bank- och finanssektorn vill öka samarbetet i hälso- och säkerhetsfrågor jämfört med dagens låga nivå (jmf tabell 4.1).

Mot denna bakgrund ska vi nu gå över och se mer specifikt på två återkommande teman i intervjuerna vilka anknyter till de övergripande skillnader vi här sett, men som också visar att det inte är något absolut avstånd mellan de frågor som ses som viktiga i de två servicesektorerna respektive inom de övriga tre sektorerna.

Företags-, yrkes- och arbetsmarknadsfrågor

Även om formerna för samarbete ges störst utrymme i intervjuerna när framtiden kommer på tal, så adresseras också innehållsliga aspekter av samarbetet. Ett utmärkande drag från fackligt håll inom finanssektorn är uppfattningen att man behöver arbeta mer med att definiera och avgränsa sektorn, i takt med att de finansiella marknaderna öppnas upp för fler aktörer. Företagsavtal och medbestämmande i de stora gränsöverskridande bankkoncernerna lyfts också som en viktig fråga inför framtiden. Den typen av förslag är nämligen kontroversiella ur facklig synvinkel, eftersom de kan undergräva eller åsidosätta de nationella kollektivavtalen inom branschen:

Det skulle kunna slå på den kartellbildning som vi har nationellt. Och det vill vi ju absolut inte göra. Så att det är jättesvårt att få de här två sakerna att gå ihop.[...] Företagen arbetar naturligtvis över gränserna [...] och har beslutsvägar som går på kors och tvärs över nationsgränserna. [Men] vi har inte riktigt något bra sätt att möta det där, även om man har EWC:s. Men de är ju inte riktigt lika funktionella som ett medbestämmanderåd i Sverige är. Och det är ju det man många gånger önskar sig i företaget: ett riktigt svenskt medbestämmande vill vi ha, i hela företaget. Samtidigt som man förstår den önskan, så skulle det kunna slå på de nationella, branschvisa, kollektivavtalen. (Bank- och finanssektor)

I rena sakfrågor är kompetensutveckling ett område där förbund inom sektorn vill se mer europafackliga satsningar och samarbeten framöver. Enligt respondenten har frågan inte adresserats tillräckligt eller på ett tillräckligt bra sätt varken inom finanssektorn eller i andra sektorer. I just finanssektorn sades just bristen på kompetensutveckling vara speciellt påtaglig genom att denna, enligt respondenten, var ”en faktor bakom finans-krisen: för man förstod inte vad man höll på med”. Och det gällde enligt denna respondent för alla inblandade – anställda, investerare och tillsynsmyndigheter.

I nära anslutning till ovanstående kompetensfrågor finns inom hälso- och sjukvårdssektorn ett stort intresse för ”yrkesspecifika” problem. Erkännande av yrkesutbildning är exempelvis en sådan fråga där förbundet vill se mer av europafackligt samarbete, likaså kring livslångt lärande. I metallsektorn är inte de specifika yrkesfrågorna i fokus på samma sätt. Enligt en facklig representant inom denna sektor så är den mest centrala frågan för framtida samarbete mer generell, nämligen att komma tillrätta med otrygga anställningar och i förlängningen också att slå vakt om arbetsrätten. Som framkom i kapitel 4 är detta förstås inte enbart en fråga som är viktig inom produktionsindustrin. Även bank- och finanssektorn framhöll den som en central fråga att arbeta med.

Tittar man på sakfrågorna så tycker jag nog att det vi håller på med, otrygga anställningar, är det i sak som kanske är den viktigaste fackliga frågan. Den globala trenden, den är att vi ser allt färre fastanställda och allt större grupp ”löshästar”, om uttrycket ursäktas. (Metallsektor)

Nära kopplad till denna fråga om tillväxten av osäkra anställningar, är arbetslöshetsfrågan vilken uppmärksammas i metallsektorn som en särskilt angelägen fråga för fackföreningar att samverka om framöver. Lösningen på Europas höga arbetslöshet är enligt företrädare för denna sektor bland annat samverkan kring en aktiv industripolitik.

Lönedumpning och den sociala dimensionen i Europa

Om aktiv industripolitik ses som en lösning på arbetslöshetsproblemet inom fackförbund i produktionsindustrin, så är risken för underbudskonkurrens från andra länder

och social dumpning ett bredare återkommande tema i intervjumaterialet. Särskilt gäller detta i mer traditionella arbetarförbund. Inom transportsektorn lyfts konkurrensen från låglönebolag, t.ex. i flygindustrin, som ett växande problem. I hälso- och sjukvårdssektorn nämns, om än i vagare termer, risken för lönedumpning i sektorn till följd av att ”det kommer in” arbetskraft från länder med lägre lönelägen. Här kan en diskrepans anas mellan, å ena sidan vikten av fri rörlighet och, å andra sidan, en facklig agenda som i en del avseenden tycks bygga på åtgärder som är avsedda att begränsa fri rörlighet. Detta fångar upp en svår balansgång för förbunden. Från flera förbund lyfts det fram att man inte på något sätt är emot arbetstagare från andra länder i linje med den fria rörligheten av arbetskraft. Samtidigt måste en sådan rörlighet följa de regleringar som gäller på nationell nivå så att arbetsvillkoren inte riskerar att dumpas, vilket vi kan se i utsagan från en respondent i hälso- och sjukvårdssektorn:

Jag tror att man får vara aktsam mot det här med lönedumpning, och dumpning utav villkor överhuvudtaget [...] Och därför är det så viktigt att man har det här öppna och klara samarbetet, och att vi har samma syn på det här: att vi inte tycker det är okej att det kommer in polskor och jobbar för en billigare penning här. För inom hälso- och sjukvård så finns det ju de som inte bara utför de tjänsterna, direkt, i vården, utan det finns ju också de som utför servicen runt. Då är det viktigt att man inte får in de som, alltså, dumpar villkoren. (Hälso- och sjukvårdssektor)

I relationen till arbetsgivarna uppfattas vissa ljusglimtar i frågan om social dumpning. Till exempel tycker sig intervjupersonerna i byggsektorn se ett attitydskifte på arbetsgivarsidan gällande förekomsten av otillbörlig konkurrens. Respondenterna höll det dock inte för troligt att fack och arbetsgivare på europeisk nivå skulle kunna enas om en gemensam hållning i närtid.

Någonstans så har ju fler börjat prata om en sund konkurrens. Det är något som har kommit mycket, mycket mer på banan. Det går inte att bara köra in underbud. Hela den här spiralen har borrar så långt ner att man börjar förstå att: ”det här funkar inte”. Sedan tror jag att det är många, många år kvar till att alla kommer på banan och är så att säga överens om en strategi och en ram framåt. (Byggsektor)

En respondent i bank- och finanssektorn nämnde inte direkt lönedumpning men pekade däremot på obalansen mellan ekonomiska och sociala mål som viktig att motverka, och

att ta lärdom av hur fackförbund och arbetsgivare arbetat med detta i Norden på sektorsnivå. Diskussionen hamnar då i en fråga att motverka dumpning genom att utveckla det som kallas den ”sociala dimensionen” av EU. Detta innebär skapandet av en positiv integration genom att förbättra sociala villkor och rättigheter för medborgarna, i stället för att enbart förstärka den ”negativa” integrationen genom att öppna marknaderna genom avreglering.

Det som fackförbunden och arbetsgivarna i Norden har gjort gemensamt – lägga en bottenplatta så att säga över en hel bransch – det måste man på något sätt göra över Europa nu. [...] För det som händer nu är ju att [...] målet om människors välbefinnande, som finns inom EU-fördraget, [...] får stå tillbaka för målet om den fria rörligheten. Och där någonstans måste man ju jobba sig fram mellan tre parter: arbetsgivarna, arbetstagarna och staten. Eller EU, i det fallet. Tidigare har man ju lyckats väl där det här trepartssamtalet har pågått: i Norden. Vi har goda exempel här. Försök applicera det på EU-nivån så att man hittar överenskommelser som gör att de här strukturomvandlingarna, som måste ske, kan ske på ett sätt där människor ändå inte förlorar hoppet. (Bank- och finanssektor)

Även en annan respondent i bank- och finanssektorn lyfter EU:s sociala dimension som en facklig och politisk framtidsfråga. Det är en mycket grundläggande fråga, men respondenten menar att den har hamnat ”på undantag de senaste fem åren”. I stället utgår diskussionen sedan den ekonomiska krisen i Europa konsekvent från näringslivets intressen, och trots att ”lagstiftaren” ska företräda ett allmänintresse så görs inte det, enligt respondenten. Också intervjupersoner från byggsektorn understryker vikten av att det måste finnas en ”politisk vilja” på både nationell och europeisk nivå för att få samarbetet och de nationella arbetsmarknadsmodellerna att fungera bättre. Överlag uppehåller sig respondenterna mycket vid politiska och rättsliga förutsättningar att bedriva facklig verksamhet, och de uttrycker också ett starkt missnöje med den förda politiken och avsaknaden av ”politiskt mod”:

Politiskt mod, politisk vilja! [...] Jag tycker det saknas politisk vilja att ta bollen och se till att verkställa liksom. Det är möjligt att man står nere i Bryssel och visar på politiskt mod, det vet jag inte, men här hemma är det inte mycket i alla fall. Det finns mer att önska där. Det är mycket ”läpparnas bekännelse” tycker jag, och då är det också oavsett politisk färg. Det är klart att det finns partier som

gör mer för det här än andra, men jag tycker inte man ska stå och prata sig varm för en modell där man bara tar avtal för en första sida och en sista sida utan det finns ju någonting i det. (Byggsektor)

Missnöjet med den politiska ambitionen är i detta fall så starkt att det finns en slags uppgivenhet över framtiden inte bara för den europeiska sociala dimensionen, utan för själva den svenska eller nordiska modellen av partsrelationer.

6.2. De viktiga formfrågorna inför framtiden

”Strategiskt” och ”målinriktat” är återkommande termer när de intervjuade beskriver sin ambition för framtiden, likaså att det är viktigt att se den egna verksamheten i ett större sammanhang och arbeta målmedvetet för att upprätthålla tillits- och respektfulla relationer med fackförbund i andra länder. Vid första anblick kan ett målinriktat arbete i kombination med en öppen dialog tyckas motsäga vartannat, men intervjupersonerna uppfattar det inte alltid så, vilket nedanstående citat visar. Vikten av förtroende och personkemi *i förebyggande syfte* återkommer i flera intervjuer: en insikt om att öppen dialog kan fungera som ett medel för att kunna arbeta just målinriktat när det så krävs. Noterbart är dock att det då i första hand är bilaterala kontakter och dialoger som avses. Den grundläggande utmaningen att förena, å ena sidan, en fortlöpande institutionalisering som på ett sätt leder bort från medlemmarna, och, å andra sidan, lyhördhet inför just medlemsintresset har vi berört i tidigare kapitel (Schmitter & Streeck 1999).

Absolut viktigast för oss är att ha väldigt bra relationer med så många som möjligt, för att [...] när det sedan hamnar i skarpt läge: du ska veta vem du ska ringa. [...] Du ska kunna prata med fransmännen utan att för den skull bli betraktad som en främmande fågel. Det handlar väldigt mycket om att bygga kontakter, ha relationer, så det går att hantera svårigheter. (I.2)

Nya organisationsformer efterlyses också liknande dem som redan finns i Norden mellan fackförbund och arbetsgivare. Flera förbund uttrycker en viss frustration över att det europafackliga samarbetet är ineffektivt och står och stampar, och det finns en medvetenhet om att detta kan urholka legitimiteten i arbetet på sikt. Följande citat får

illustrera denna hållning, där fokus ligger mer på samarbetets (bristfälliga) form än på dess innehåll:

Om jag fick bestämma (skratt), då skulle man jobba mycket mer målinriktat. Det handlar [idag] väldigt mycket om att ses för att ses. Så pratar man om sina problem och så åker man hem, och så har man känt att man fått dela med sig. Och det är viktigt. [...] Men nästa steg måste man också ta. Och det är ett problem för samarbetet: att man aldrig kommer vidare. [...] Man måste försöka jobba på ett mer målinriktat sätt, och sätta sig ner och verkligen tänka: hur kan vi [...] jobba kumulativt? (I.1)

I flera intervjuer ges uttryck för liknande tankar, och i en av dem betonas att en nyckel för framtidens arbete med såväl globala som europafackliga frågor är att vilja hantera dem som praktiska vardagsfrågor istället för särintressen. Samtidigt pekar tidigare forskning mot att de internationella frågorna tenderar att frikopplas från den övriga verksamheten ju mer komplexa de blir (Misgeld 1997). Inte sällan tas internationella frågor om hand vid en egen enhet i organisationen eller av en specifik tjänsteman och/eller förtroendevald, snarare än att integreras i det dagliga arbetet.

Vi ser inte internationella frågor som en fråga på sidan om, utan vad vi försöker etablera nu, och har försökt att göra de senaste ett och ett halvt åren, det är ju att det är en del av vardagsfrågorna: så att vi blir internationella till vardags. Medlem till medlem, brukar vi ju säga. Det är otroligt viktigt. Men framförallt så måste vi ha viljan, men också visa modet. Och där kan jag tycka att vi gör nog det, och vi kommer att fortsätta att göra det. Men vi ser ju att våra politiker, oavsett schattering, tittar mer på att stanna vid makten. (I.8)

Vid sidan av att bli ”internationella till vardags” så är vässade språkkunskaper något som de flesta nämner som nödvändigt för att det fackliga samarbetet ska fungera bättre i framtiden. Därtill omnämns mer resurser till den europafackliga rörelsen för att möjliggöra fler möten mellan företrädare från olika länder, men även i förhållande till de omfattande resurser som arbetsgivarsidan förfogar över. Att samarbete, och facklig internationell verksamhet generellt, förutsätter resurser oavsett nivå poängteras. För att komma till bukt med vad som beskrivs som ojämlika villkor mellan fack och arbetsgivare framför en respondent ett förhållandevis radikalt förslag. Förslaget går ut på att arbetsgivarna via en arbetsgivaravgift eller motsvarande bör vara med och bekosta

samverkan mellan parterna internationellt. Omvänt skulle fackförbunden då kunna vara berättigade till bidrag för att kunna bedriva internationell verksamhet.

Medlemmarna kan ju med sin medlemsavgift omöjligt betala för riktigt god internationell verksamhet [...] Vill man fortsätta upprätthålla en god partssamverkan så kanske man får fundera på om arbetsgivarna via sin arbetsgivaravgift [...] ska betala en viss del av den verksamhet som behöver bedrivas. [...] Det skulle man väl kunna tänka sig även om fackföreningsavgiften: att fackföreningarna skulle kunna vara betrodda med att ha rätt till vissa bidrag för att agera på den internationella [arenan]. (I.5)

I sammanhanget kan det vara värt att nämna att det ekonomiska stödet från EU för att hålla igång de sociala dialogerna på sektorsnivå har minskat under senare år. Konkret kan det komma att innebära att vissa av sektorsdialogerna slås samman och att färre möten kan arrangeras eftersom EU inte längre täcker delegaternas omkostnader (resa och logi) i samma omfattning som förut. I flera sektordialoger har man som en konsekvens av detta redan skurit ner antal möten per år. Dessa nya förutsättningar för att bedriva social dialog är bland annat intressanta utifrån perspektivet att flera respondenter lyfter just möjligheten till möten mellan fackliga företrädare från olika nationella kontexter som en viktig pusselbit för att få tillstånd ett bättre europafackligt samarbete. Att det skärs i budgeten för den sociala dialogen, samtidigt som Kommissionen som tidigare nämnt säger sig vilja stärka densamma, kan också te sig något motsägelsefullt.

Behovet av reformerade fackliga strukturer

En viktig del av den sociala dimension som efterfrågas är de fackliga organisationernas egna samarbeten och europaorganisationer. Dessa behöver stärkas och fås att fungera än bättre än idag för att skapa den positiva utveckling som nämnts ovan. Bland förbund inom transportsektorn finns en jämförelsevis optimistisk syn på framtiden och på sektorsfederationens (ETF:s) potential att fungera som plattform för fackligt samarbete i Europa. Det blir kanske som tydligast när man sätter utsagor från transportsektorn i relation till utsagor från byggnadssektorn. Som tidigare nämnts är båda förbunden upptagna med frågan om lönedumpning och hur man ”håller spärr” mot oseriösa

arbetsgivare, men byggrespondenternas skildring av läget är mer problemtyngd än vad transportsidan ger uttryck för. Till exempel lyfter en respondent från transportsektorn fram de ungas engagemang i den egna organisationen som en ljuspunkt: ”så att det finns nog hopp om detta också!”. Det blir också tydligt att respondenten ser det som en styrka att den egna sektorsfederationen på europeisk nivå sträcker sig bortom EU:s gränser – för det är ju även därifrån problemen med underbud och social dumpning kommer:

Jag tror det [samarbetet] kommer att stärkas. Jag tror det kommer att utvecklas. ETF har funnits sedan 1998, så de har inte så många år på nacken. Innan dess fanns det en organisation som bara [...] EU-länderna var med i. Och alla de andra, runt omkring, hade de ingen kontakt med överhuvudtaget. Så skapandet av ETF har inneburit att de har öppnat upp kontakter och kontaktytor mot många olika förbund. Det där kommer att utveckla sig. Det är jag ganska så säker på. (Transportsektor)

Denna inkludering av fler länder framställs som särskilt viktig eftersom det därigenom kan öka de utbildningsinsatser där kunskap sprids om arbetstagares rättigheter och organisering. Men då gäller det, enligt en respondent från transportsektorn, att komma över de interna kulturella och politisk- ideologiska hinder som beskrivits tidigare i denna rapport. För det finns hela tiden ”Några bromsklossar som bara slänger grus i maskineriet” för att de tycker något annat, eller bara för att de har ett ”konservativt” förhållningssätt och inte vill ändra på något. Dessutom påtalas att den europeiska fackföreningsrörelsen har stora problem med vissa av medlemsländernas politik. Det betonas att en viktig framtidsfråga i påverkansarbetet blir att lobba för att dessa länder reformeras. Det gäller inte minst hanteringen av olika EU-subventioner till näringen inom vissa länder, en fråga som också påtalas som ett problem i en del andra sektorer.

Uppföljningar av investeringar i fackföreningsrörelsen i de nya medlemsländerna är därtill något som nämns av representanter från byggnadssektorn som viktigt att ta itu med. Respondenterna talar här om behovet av att reformera de fackliga strukturerna och de krav som ska kunna ställas främst på fackföreningar i Östeuropa. Dock kan här en självkritik skönjas kring hur man tidigare understödde fackföreningar i Östeuropa innan inträdet i EU. En respondent beskriver detta som att deras bistånd upprätthöll en form av ”konstgjord andning” av etablerade former för facklig organisering i stället för att understödja byggandet av nya fackliga strukturer underifrån och upp:

Ett av de absolut svåraste [problemen] är det här med Östeuropa [...]. Alltså: facken i Östeuropas utveckling, deras egen möjlighet att kritiskt granska sig själva. Ibland brukar jag säga att vi genom bistånd innan inträdet hjälpte dem och egentligen stälpte dem också. Ibland upprätthöll vi någon slags konstgjord andning (Byggsektor)

En annan sida av samarbetet som behöver stärkas framhålls av en respondent i transportsektorn. Denne poängterar särskilt vikten av att inte enbart vara med och påverka görandet av politik och direktivtexter från EU utan att facken även måste bevaka implementeringen av lagar och regler nationellt. Här menar respondenten att man historiskt sett har varit dålig på att göra just detta men lärt sig över tid. Enligt respondenten så räcker det alltså inte med att vara överens på mötena utan besluten måste också föras ut och implementeras på ett någorlunda likvärdigt sätt i olika länder – och så sker inte idag. Svårigheter att implementera resultat som förhandlas fram i Bryssel kännetecknar dock inte bara sektornivån, utan även den sektoröverskridande nivån (jmf Welz 2008, 2015). Det gäller framförallt senare års autonoma avtal som förhandlats fram av parterna på egen hand utan inblandning av Kommissionen, och utan att avtalen upphöjts till direktiv. En delförklaring går möjligen att finna i svårigheterna att hitta legitima representanter för arbetsgiversidan att förhandla och ingå avtal med. Det pågår även i skrivande stund en diskussion inom den europafackliga rörelsen om ifall transnationella företagsavtal är att föredra framför social dialog. Denna fråga har framförallt lyfts av förbund i Östeuropa medan de i Norden är bekymrade över vilken effekt sådana företagsavtal på europeisk nivå kan få på nationella kollektivavtal.

Dialog och ömsesidigt lärande – men med respekt för nationella skillnader

En viktig distinktion som anknyter till resonemanget om att implementering av gemensamma beslut är viktiga rör den mellan å ena sidan samtal och diskussion, och å andra sidan utfallet av detta. I flera sektorer sägs samtalen vara bra, men utfallen svaga. Inom exempelvis metallsektorn, betonas att samarbetet fungerar, i synnerhet inom ramen för Industrianställda i Norden. Men det finns samtidigt en frustration över avsaknaden av konkreta resultat från framförallt den europeiska sociala dialogen på sektorsnivå. Det

kan vara svårt att ens ge exempel på vad dialogen faktiskt har åstadkommit. Men det förhindrar inte att man framhåller att det finns ett stort värde i att ”hålla dialogen igång”, eftersom det på sikt kan komma att leda till bättre relationer och framsteg.

Samarbetet anser jag vara väldigt gott. Och det är ju just genom Industrianställda i Norden. [...] Utfallen är väl lite så och så. Det blir ju rätt så urvattnat när man har dragit det genom alla kvarnar. Det är klart att man skulle kunna göra mer. Men det viktiga är väl egentligen att man håller dialogen öppen så att parterna inser att det finns ganska mycket att vinna på ett samarbete. [...] Jag har ännu inte sett så där våldsamt mycket output av de här sociala dialogerna, och det är väl kanske det som är ett av klagomålen mot dem: att det blir diskussioner men väldigt lite output. (Metallsektor)

Samma respondent framhåller industripolitiken, och det etablerade partssamarbetet omkring industripolitik genom Industrins Utvecklingsråd i Sverige, och menar att det gärna får etableras något liknande på EU-nivå. Samtidigt betraktas det inte som ett särskilt sannolikt scenario, bland annat som följd av politisk-ideologiska motsättningar: det blir alltför stor spänning mellan de samverkansorienterade och de mer konfrontativa fackförbunden i Europa (Hyman 2005; jmf kapitel 5). Men samtidigt som det finns en kritik av mer konfliktorienterade förbund så landar respondenten likväl i att en nyckelfaktor för ett väl fungerande fackligt samarbete framöver är att ”få till stånd förtroende, även om man har olika grundförutsättningar och kanske till och med olika vilja”. Respondenten menar att förtroende byggs upp genom respekt för olikheter samt att fortsätta samtalen och lyssna – att man: ”står för det man säger [...] och att lyssna [och] tydligt visa att man har förstått.”

Också i hälso- och sjukvårdssektorn uttrycks vikten av ömsesidigt lärande och förståelse för att samarbetet ska kunna lyckas. Det är viktigt att ”känna till varandras förhållanden och förstå varandras läge” för att veta vilka frågor som det går att driva och vilka frågor som är bäst att avstå från att försöka påverka. Ur det perspektivet är möjligheten till möten mellan fackliga företrädare från olika nationella kontexter en viktig pusselbit för fungerande europafackliga samarbeten: ”Det som jag tror är en viktig förutsättning i en dialog, det är att man har en villighet och vilja att lyssna på varandra”. En annan respondent i hälso- och sjukvårdssektorn understryker att det inte

går att komma och skriva kollegorna i Europa på näsan utan man måste vara ödmjuk och se svagheterna i det egna landets system och partsrelationer.

Det handlar ju inte om att sitta och tala om hur bra man är [...] Till exempel i Sverige tror man att man är bra på jämställdhet. För ett land som skulle kunna vara bra på jämställdhet har ju vi väldigt lång väg att gå, enligt mitt sätt att se det. Och likadant i andra frågor [...] Sverige som kanske har varit ett föregångsland i en del frågor, är inte det längre. [...] Vi har också vår kamp att föra. Och vi måste föra den gemensamt med er i Europa. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Detta ödmjuka och lite diplomatiska sättet att uttrycka sig på var återkommande i flera intervjuer, vilket kanske heller inte är så märkligt givet frågornas art. Vilken facklig organisation vill framstå som motståndare till fackligt samarbete? Fackligt samarbete om rekrytering och organisering förhåller sig däremot respondenterna inom såväl metallsektorn som bank- och finanssektorn och byggnadssektorn tveksamma till. Att lära av varandra när det kommer till lyckade sätt att organisera nya medlemmar ses visserligen som något eftersträvansvärt, men det faktiska arbetet med att rekrytera betraktas likafullt som en i huvudsak nationell fråga. Det betonas att vissa frågor är europeiska och vissa är nationella och att gränsen däremellan måste vara distinkt – även om det är en hållning som inte alltid möts med uppskattning av europeiska kollegor.

Det är klart att vi inte gör allt rätt och riktigt här, och att vi kan ta intryck från många andra länder – och att andra kan ta intryck från oss. Kunskaps- och erfarenhetsutbytet, när det gäller organiseringsarbete, det är väldigt värdefullt. Det gäller inte bara Europa, det gäller globalt egentligen. Vi har ju tagit en hel del intryck från amerikansk fackföreningsrörelse när det gäller ”organizing” och så vidare. Men däremot [...] i själva praktiken, så är det ju upp till varje nationell facklig organisation att hantera den direkta medlemsrekryteringen. [...] Jobbet måste göras hemmavid. (Metallsektor)

Respondenterna i byggnadssektorn talar också om gränser och understryker att det inte är framkomligt att konkurrera i rekrytering av medlemmar på bekostnad av varandra, vare sig på nationell eller på europeisk nivå. För att så inte ska ske måste en tydligare samordning till mellan olika aktörer. Respondenterna efterlyser också en bättre dialog mellan de nationella centralorganisationerna och deras federationer, eftersom det annars

kan bli en konkurrens om medlemmarna. De menar att facken inte borde konkurrera om befintliga fackmedlemmar, utan snarare ”organisera de oorganiserade”.

Även om respondenterna inte själva nämner begreppet ”lärande organisation” (Senge 2000) handlar mycket av deras tal om förutsättningarna att bedriva social dialog om just detta. Det vill säga att de i dialogen ingående organisationerna behöver lära av sina erfarenheter för att utvecklas och bli bättre. Utmaningen ligger inte primärt i att finna problem med den sociala dialogen, utan att försöka effektivisera arbetet trots en ibland hämmande organisationsstruktur med långa beslutsvägar.

6.3. De nordiska förbundens särställning, ansvar och behov av ödmjukhet

Den gränsdragning och respekt för nationella olikheter som diskuteras i ovanstående avsnitt för oss tillbaka till den nordiska modellens unika karaktär, och styrkan av det nordiska samarbetet inom ramen för dess kontext (jmf Nyberg 2011). Sammantaget är respondenterna i vår intervjustudie överlag betydligt mer tillfreds med hur det fackliga samarbetet fungerar i de nordiska sektorsfederationerna än på europainivån. Det finns en idé om att förbund i Europa har mycket att lära av hur förbund i Norden har arbetat med fri rörlighet och medlemmar som korsar landsgränserna för att arbeta. I synnerhet för mindre fackliga organisationer, utan direkta kanaler in i europasamarbetet, lyfts det nordiska samarbetet fram som helt centralt. Det gäller att vara solidarisk nog för att våga släppa in de som är svagare organiserade – att balansera mellan att upprätthålla och utveckla den egna styrkan och sammanhållningen, men samtidigt vara öppen för andras situation och ståndpunkt:

Norden är en röst på 20 miljoner människor drygt, och vi har ju vägar rakt in i europapolitiken och ut i världen [...] Det måste vi vidmakthålla om vi ska fortsätta vara den här starka rösten. För Sverige är inte stort, men vi [...] blir en bricka tillsammans i de här diskussionerna. [De vi möter] i de här nätverken långt ut, de kommer ju aldrig ha någonting att säga till om inte vi lyckas [...] Vi som är de stora kanske sitter och diskuterar ur ett annat perspektiv, så de känner att de inte får vara med. [...] Där har vi ett jobb att göra på hemmaplan själva. (I.8)

En respondent i hälso- och sjukvårdssektorn lyfter fram fackliga utbildningar på nordisk nivå som ett gott exempel på samarbete, likaså utbyte kring hur man kan arbeta med olika avtalslösningar gällande mobilitet. Det handlar till viss del om att exportera det egna sättet att arbeta, men det är även viktigt att ta intryck av andra för att på så sätt kunna stärka den egna (nordiska) modellen. Merparten av intervjupersonerna, möjligen undantaget en i finanssektorn, landar i bedömningen att det är genom att engagera sig på europainivån som det går att slå vakt om den svenska/nordiska modellen och motverka att politiken blandar sig i saker ”som parterna kan lösa själva”. Detta beskrivs vara viktigt även om det innebär att mycket tid och kraft får ägnas åt att diskutera reformer som redan har uppnåtts nationellt sedan lång tid tillbaka. Det är ett argument som går igen om vi beaktar hur man från svenskt håll resonerat om incitamenten för att engagera sig i europafackligt samarbete på sektoröverskridande nivå inom ramen för ETUC (Lovén Seldén 2014). Samtidigt finns det en medvetenhet om att det kan bli för mycket av det nordiska ibland i mötet med de europeiska kollegorna.

Ibland blir vi för mycket Norden. Vi kan få lite kritik för det. För att de tycker att vi har så himla lätt. Och, alltså, vi har ju kämpat för det vi har! Så ibland så får vi faktiskt ligga lite lågt, för att det inte ska bli för dominant. (Hälso- och sjukvårdssektor)

Detta slags erfarenhet uttrycks i flera sektorer: att emellanåt uppfattas som en ”bror duktig” eller rent av en ”nordisk maffia” om man går på för hårt med att lyfta den nordiska modellens fördelar (se vidare kapitel 3). Även om Sverige, eller i något bredare perspektiv Norden, är en självklar utsagd referenspunkt för dessa respondenter så tycks dock över tid ödmjukheten och öppenheten för variationerna i Europa ha utvecklats och att arbetet på EU-nivån handlar om att kompromissa.

Vi trodde ju när vi kom med i EU att nu skulle vi åka ner till Bryssel och där skulle vi visa var skåpet skulle stå. Jag var själv en av de som tänkte att, nu jävlar, nu så. Det visade sig vara helt fel taktik. Det visade sig helt fel (skratt). Alltså: det som sker där nere i Bryssel, det är gigantiska kompromisser utifrån en massa olika länder. [...] Och hela de första fem åren lärde oss, och sen gick det väl fem år till. Vi trodde att vi kunde påverka i Bryssel: och det går inte. (I.4)

7. Sammanfattning och slutsatser

Denna rapport utgör en delstudie av ett forskningsprojekt som studerar transnationellt fackligt samarbete och nätverksbyggande på sektorsnivå i Europa. Projektets övergripande syfte är att förklara vilka faktorer som verkar möjliggörande respektive begränsande för detta samarbete, och denna rapport har specifikt fokuserat på hur samarbetet fungerar och upplevs ur de nordiska fackförbundens perspektiv. De frågeställningar rapporten syftar till att besvara var följande:

- Hur är den transnationella fackliga samarbetsstrukturen uppbyggd, sedd utifrån nordiska fackförbunds perspektiv? Vilka nivåer, syften och aktiviteter lägger nordiska fack vikt vid i detta samarbete?
- Vilka fackliga organisationer i andra länder samarbetar fackförbund i metall-, byggnads-, transport-, bank- och finanssektorn, samt hälso- och sjukvårdssektorn i Norden med? I vilka forum samarbetar de? Hur tycker de att samarbetet fungerar?
- Vilka frågor samarbetar fackförbund inom dessa sektorer i Norden om och vilka svårigheter upplever de? Hur ser de på samarbetets utvecklingsmöjligheter för framtiden i förhållande till olika frågor?
- Vilka är enligt fackförbund i Norden de viktigaste förutsättningarna och hindren för transnationellt fackligt samarbete generellt, samt inom deras respektive sektorer?

Rapportens analyser har baserats på tre empiriska material. För det första har en del bakgrundsdata hämtats från en enkätundersökning som besvarats av 250 fackförbund i Europa under 2010-11. För det andra har data använts från en enkätundersökning från 2015-16 besvarad av 73 förbund som organiserar medlemmar inom fem sektorer i Norden: metall, transport, byggnad, bank- och finans, samt hälso- och sjukvård. För det tredje har åtta intervjuer med sammantaget 11 centralt placerade representanter i sju svenska förbund och ett nordiskt förbund inom nämnda sektorer analyserats. Vi ska i detta avslutande kapitel inleda med att sammanfatta huvudsakliga resultat i förhållande

till de teman som anknyter till frågeställningarna – notera dock att vi här av framställningsskäl kastar om ordningen mellan tredje och fjärde frågeställningen. Vi kommer också i dessa avsnitt att diskutera huruvida våra resultat bekräftar eller avviker från tidigare forskningsresultat. Avslutningsvis kommer vi att föra en diskussion som återknyter till de teoretiska utgångspunkterna för projektet. Det avser i vilken mån länder och regimskillnader i industriella relationer spelar en roll för det fackliga samarbetet, den roll som sektorskillnader och sektorregimer kan antas spela, samt vilka slutsatser som kan dras genom att anlägga organisations- och nätverksperspektiv på det fackliga samarbetet.

Samarbetsstrukturens nivåer, syften och förekommande aktiviteter

Den första frågeställningen rörde samarbetsstrukturen och vilka nivåer, syften och aktiviteter som förekommer och framhålls bland nordiska fackförbund. Efter en inledande översikt över samarbetsstrukturens uppbyggnad och komplexitet analyserades vilka nivåer av fackligt samarbete som nordiska förbund anser vara viktiga, samt vilka länder man upplever sig dela intresse med. Den föregående frågan handlar om i vilken mån förbunden inom nämnda fem sektorer uppfattar att det har skett en förändring under det senaste decenniet i den vikt som tillmätts allt från samarbete via nationella centralorganisationer, över de europeiska fackliga federationerna och konfederationerna, till den globala konfederationen ITUC. Det tydligaste resultatet av våra analyser är att de europeiska sektorsfederationerna (ETUFs) kontinuerligt ökat i betydelse under det senaste decenniet, vilket bekräftar en tidigare studies resultat från den föregående tioårsperioden (Nergaard & Dølvik 2005: 53ff.).

Detta resultat förklarades dels med att det ligger i linje med den ökade vikt som EU-kommissionen har gett sektornivån i de sociala dialogerna sedan ingången av 2000-talet i relation till den sektoröverskridande sociala dialogen. Men det kan också sägas ligga i sakens natur att fackförbund, vilka organiserar inom en eller flera specifika sektorer, ser just sektornivån som viktigare än det arbete som förs på en konfederal, sektorsövergripande nivå, samt att sektornivån berör frågor som ligger närmare de fackliga

medlemmarnas direkta intressen. Vad som däremot inte är så självklart är ett annat resultat som stärker vår slutsats om att den europeiska sektornivån har blivit allt viktigare i det fackliga arbetet och samarbetet. Det handlar om att en majoritet nordiska förbund inom våra studerade fem sektorer ansåg att det i dagsläget är viktigare att samarbeta med förbund inom den egna sektorn i *andra länder* än med förbund inom andra sektorer *i det egna landet*.

Resultatet ovan kan dock specificeras något vid en närmare anblick kring vad som konkret görs i samarbetet. När det gäller aktiviteter som att utbyta information om kollektivavtal samt författa gemensamma ställningstaganden, är samverkan med andra förbund i Europa nästan lika stark som den inom det egna landet – en majoritet av de nordiska förbunden ägnar sig åt den typen av aktivitet. Också i de i något lägre grad förekommande aktiviteterna som gemensamma träningsprogram för fackrepresentanter, deltagande i demonstrationer, samt observatörsdeltagande vid avtalsförhandlingar så visar våra resultat att samarbetet över nationella gränser inte är så långt efter det samarbete som pågår på den nationella arenan. Däremot finns de två centrala områden där den nationella arenan fortfarande är dominerande jämfört med gränsöverskridande samarbete: koordinering av kollektivavtalsförhandlingar och skarpa fackliga åtgärder som strejker, övertidsblockader och bojkotter. Sammantaget är det nationella samarbetet fortfarande starkast bland nordiska förbund, men som bekräftats av tidigare forskning om sektorsnivåns allt viktigare roll i Europa under de senaste två decennierna, så finns idag en bred uppsättning transnationella samarbetsaktiviteter.

Vad gäller de två nivåerna av europeiskt fackligt samarbete så bekräftar både intervjuerna och enkätstudien att samarbetet på sektorsnivå är viktigare än det fackliga samarbete som sker på sektoröverskridande nivå. Hinder för att denna nivå ska uppfattas vara av direkt nytta eller värde är att fackförbund på sektorsnivå tenderar uppfatta ETUC och den sektoröverskridande sociala dialogen alltför övergripande och abstrakt, samt att de frågor som behandlas där ofta ligger nära Kommissionens agenda och intressen. De egna sektorsdialogerna uppfattas däremot som mycket viktiga, trots att de inte alltid leder till starka förhandlingsresultat och att arbetsgivarorganisationernas involvering i dem emellanåt beskrivs som halvhjärtad. Det viktigaste, enligt våra respondenter, sägs vara att hålla dialogen igång för att på så sätt möjliggöra ömsesidig

förståelse och framtida förhandlingsresultat. Av vår enkät framgick att de sociala sektorsdialogerna anses vara viktiga i alla sina tre funktioner: att påverka EU-politik, att stärka och koordinera fackligt samarbete, samt att förhandla med europeiska arbetsgivarorganisationer. Samtidigt visades också att relativt få anser att dialogernas resultat har haft en stor betydelse för arbetsförhållanden bland egna medlemmar. Dessutom anser en del förbund att arbetet med sektorsdialogerna tar väl mycket resurser för att vara mödan värt. Särskilt påtagligt framstår detta inom den mindre konkurrensutsatta hälso- och sjukvårdssektorn, medan färre inom den betydligt mer konkurrensutsatta metallsektorn delar den uppfattningen.

Det finns en stor samstämmighet mellan sektorer och länder i Norden beträffande de aktiviteter man samarbetar med förbund i andra länder omkring. Det tydligaste undantaget från detta är Island som har lägre grad av transnationellt samarbete än övriga nordiska länder. Vi har inte heller funnit någon större skillnad mellan sektorerna vad gäller de löst hållna aktiviteter som arrangeras inom ramen för de nordiska och europeiska sektorförbunden, såsom utbyte av information om kollektivavtal och författande av gemensamma skrivelser. Däremot är det uppenbart att metall- och byggnadssektorn har avsevärt högre grad av transnationellt samarbete inom de mer avancerade aktiviteterna: att utbilda fackliga företrädare, samordna kollektivavtalsförhandlingar och arrangera demonstrationer. Tillsammans med transportsektorn ligger även metallsektorn högt på transnationella aktiviteter som att utbyta observatörer vid kollektivavtalsförhandlingar samt arrangera bojkotter, blockader eller strejker. De båda tjänstesektorerna i undersökningen, bank- och finanssektorn respektive hälso- och sjukvårdssektorn, har generellt lägre grad av fackligt samarbete i fråga om dessa aktiviteter. Detta utfall tycks stärka teorin om att sektorskillnader spelar en större roll än länderskillnader, åtminstone inom Norden, och möjligen med undantag för Island.

Intressegemenskaper, samarbetspartners och fora

Vår enkätundersökning bekräftade tidigare forskningsresultat som visat att nordiska förbund i högre grad upplever att de delar intressen med andra förbund i Norden än vad

de gör med europeiska länder utanför Norden (Nergaard & Dølvik 2005: 64ff.). Allra minst upplever förbunden att de delar intresse med fack i europeiska länder utanför EU-samarbetet. Detta resultat fick ett starkt stöd också i intervjuanalyserna. De nordiska förbunden har såväl starkt utvecklade nordiska samarbets- och metaorganisationer som goda bilaterala kontakter vilka bildar täta om än relativt löst hållna informations- och koordineringsnätverk mellan fackförbund i Norden – och som i viss mån sträcker sig utanför Norden. Särskilt utmärkande för det starka nordiska samarbetet är att det bygger på en unik grad av organisering jämfört med andra regioner i Europa. För att tala med de olika begrepp för former av samarbete som vi introducerade i rapportens inledning: Lösliga bi- och multilaterala *kommunikations-* och *koordineringsnätverk* genom vilka facken utbyter information för att använda på nationell nivå existerar troligen över hela Europa. Också mer reguljära regionala *samarbetsnätverk* i vilka man utvecklar gemensamma strategier på den regionala och europeiska arenan finns på sina håll. Men vad vi känner till så är det främst de nordiska länderna som har utvecklat gemensamma formella och bemannade *metaorganisationer* både på sektoröverskridande nivå (i form av Nordens Fackliga Samorganisation) och på sektorsnivå (i form av nordiska sektorsorganisationer).⁹

Baserat på vår studie har vi kunnat sluta oss till att de nordiska förbunden genom en relativt stark kulturell gemenskap, liknande traditioner och gemensamma organisationer har byggt upp en stark tillit som gör att förbunden kan få till stånd en snabb respons vid behov av exempelvis information eller sympatiåtgärder. Dessutom föranleder denna nordiska samordning att man är väl förberedd inför arbetet i de europeiska fackliga organisationerna på sektorsnivå och har en enhetlig röst på denna arena. Det påtalas till och med i våra intervjuer att man kan bli lite väl tydlig som region och att detta kan leda till viss skepsis från andra länders representanter – även om vissa intervjupersoner också betonar att de försökt tona ner denna sida något under senare tid.

Vad gäller de bilaterala kontakterna utanför Norden framstår de med, i första hand, tyska förbund och, i andra hand, brittiska förbund som allra starkast och betydelsefulla.

⁹ I de fem sektorer vi studerar är dessa: Industrianställda i Norden (IN), Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen (NBTF), Nordiska Transportarbetarefederationen (NTF), Nordiska Finansanställdas Union (NFU), samt Nordens Offentliganställdas Fackliga Samorganisation (NOFS)

Dessa aktörer är också starka på den europeiska arenan och representerar medlemsländer med en politiskt inflytelserik roll. Ett i skrivande stund aktuellt exempel på detta är folkomröstningen i juni 2016 om ett eventuellt brittiskt utträde ur EU.

Med avseende på bilaterala kontakter så förefaller det som om det finns en viss skillnad mellan den mindre konkurrensutsatta hälso- och sjukvårdssektorn och mer konkurrensutsatta sektorer. Medan den förra tycks ha något färre internationella bilaterala kontakter som de beskriver som starka, har byggnadssektorn och särskilt metallsektorn kontakter i långt fler länder än i Tyskland och Storbritannien. Det rör sig huvudsakligen om vad man uppfattar som ”kärnländer” i Europa, såsom Frankrike, Spanien, Belgien och Holland, men även Österrike och Ukraina omnämns. Vad gäller länderskillnader stärks också här föreställningen om Norden som en relativt sammanhållen regim, då vi inte kunnat påvisa några stora skillnader i nätverkande och bilateralt samarbete mellan de nordiska ländernas fackförbund i dessa sektorer. De enda påtagliga skillnaderna var att de isländska förbunden skiljer sig från övriga nordiska länder i fråga om att ha europeiska bilaterala partners utanför Norden, samt att de svenska förbunden tycktes ha något starkare samarbete än de övriga nordiska förbunden.

Slutligen är samarbetet med förbund i Baltikum av en särskild art eftersom relationen i hög grad handlar om ett ensidigt riktat stöd från de nordiska förbunden till baltiska förbund. Detta asymmetriska samarbete har en lång och stark tradition, men samtidigt finns det bland våra intervjupersoner en viss uppgivenhet över att utvecklingen i Baltikum går så sakta och att arbetet ger ett så magert resultat i termer av organisering av medlemmar och utveckling av fackförbunden i denna region. Sammantaget påvisar skillnaden i bilaterala relationer till ”kärnländer” respektive Baltikum på den betydelse som de organisatoriska resurserna hos förbunden har. Med svaga motpartners blir relationer för de relativt starka nordiska förbunden mer asymmetriska och enkelriktade i flödet av information än vid de tillfällen då de samverkar med mer jämspelade partners i länder där facken i betydligt högre grad utgör centrala aktörer på arbetsmarknaden.

Svårigheter och hinder i samarbetet

Även om det finns en stark vilja bland nordiska förbund att samarbeta över nationella gränser, och det redan existerar en hel del samarbete, så finns det också svårigheter och hinder. De tre enkätundersökningar som diskuteras i resultatdelen ger ett förhållandevis enhetligt och tydligt resultat, vilket också preciseras via våra analyser av intervjuerna.

Ett av de viktigaste hindren för fackligt samarbete är bristen på ekonomiska, tidsmässiga och personella resurser. Detta kan möjligen tyckas förvånande givet att nordiska förbund har en stor andel medlemmar och därför är relativt resursstarka jämfört med förbund i stort i övriga Europa. Men transnationellt fackligt samarbete är resurskrävande och konkurrerar med andra prioriteringar. Den resursmässiga knappheten sammanhänger därmed också med frågan om vilket arbete som ska prioriteras. Det framgår av intervjuerna att det inte alltid är lätt att få full förståelse från medlemmarna för det transnationella samarbetet, vilket inte alltid tycks ge valuta för pengarna på ett direkt sätt. Dessutom är det inte enbart egna resurser som lyfts fram i intervjuerna. För att få till stånd ett fungerande samarbete måste också andra länders förbund ha tid och råd att delta i samarbete. Den resursbrist som finns i andra länder, inte minst de östeuropeiska, utgör därmed också en viktig aspekt av de resursmässiga hinder som sägs försvåra det transnationella fackliga samarbetet i Europa.

En annan typ av hinder som rankas högt i såväl enkätstudierna som i intervjuerna har att göra med skillnader i hur förbund organiserar och i industriella relationer mellan länder eller olika regimer (jmf kapitel 1). Det förstnämnda hindret har att göra med att förbund i olika länder har olika grunder för att organisera medlemmar och därmed aggregerar medlemmarnas intressen på olika sätt. När det ska ske möten mellan, å ena sidan, väldigt stora förbund som organiserar medlemmar sektoröverskridande och, å andra sidan, mycket små förbund som organiserar medlemmar inom en av många yrkeskårer inom sektorn (eller inom ett enda företag eller en enskild arbetsgivare), så uppstår obalanser i styrka och i intresserepresentation. När nordiska förbund dessutom möter förbund som är svaga, som uppfattas ha en väldigt annorlunda organisation eller då det saknas förbund inom den egna sektorn i vissa länder så blir det emellanåt svårt att hitta enhetliga samarbetspartners eller fackföreningsrepresentanter att samverka med.

Problemet ovan försvåras ytterligare av skillnader i industriella relationer mellan länder (t.ex. Europeiska kommissionen 2009, 2011; Visser 2013). De nordiska ländernas gemensamma förförståelse och intressegemenskap saknas på den europeiska arenan. På detta sätt sägs den nordiska modellen krocka med andra länders arbetslivssystem: Frågor som hur man ser på kollektivavtalsförhandlingar, lägstralöner/minimilöner, statens intervenerande roll på arbetsmarknaden, relationen till arbetsgivare, osv. ställer till problem när förbunden verkar inom relativt skilda institutionella kontexter.

Till ovan nämnda problem kan dessutom läggas det hinder som består i att arbetsgivarsidans intresse för att föra dialog och förhandla på den europeiska arenan inte alltid svarar mot fackliga ambitioner. Som påtalats i tidigare forskning finns i vissa sektorer såväl arbetsgivarorganisationer vilka är ovilliga att förhandla som sådana som konkurrerar inbördes (jmf Branch 2005; Dufresne 2006; Keller & Weber 2011; Welz 2008). Dessutom förekommer att arbetsgivarorganisationer har en annan sektorindelning än vad fackförbunden har, vilket ytterligare försvårar dialogen.

Slutligen framkommer av såväl enkätundersökningarna som intervjuerna att språkliga, kulturella och politisk-ideologiska hinder finns som försvårar det transnationella fackliga samarbetet. Dessa hinder anges visserligen inte vara riktigt så allvarliga som de ovan diskuterade, men de är inte på något sätt obetydliga eftersom de föranleder både oförståelse och vissa motsättningar. De språksvårigheter som lyfts fram i våra intervjuer är inte enbart en fråga om problem att göra sig förstådd i en multispråklig miljö utan sammanhänger även med de resursmässiga begränsningarna, eftersom det är kostsamt med tolkar och översättningar. Även om det finns förhoppningar bland våra nordiska respondenter om att engelska på sikt kommer att bli ett fungerande arbetsspråk så är man ännu inte där. Förklaringen till detta sägs vara att många representanter tillhör en äldre generation utan tillräckliga engelskkunskaper och att det finns en viss kulturell prestige och ovilja att övergå till engelska i vissa språkområden. Ett av de problem, som våra respondenter ger uttryck för, sammanhänger med att språkliga hinder försvårar det informella vardagsprat som möjliggör att det utvecklas gemensamma tankar och tillit (jmf Kay 2005).

Tilliten och förståelsen undergrävs också av de olika kulturellt präglade praktiker som gör att representanter från olika länder förhåller sig olika till sådant som tider, hur

länge och på vilket sätt personer talar vid mötena och hur beslut fattas. Detta kan tyckas vara småsaker, men de kan ha betydande implikationer på hur gemensamma beslut uppfattas och implementeras, liksom synen på en viss mötesordning. Till detta ska läggas att det finns stora och relativt djupgående skiljelinjer i de politisk-ideologiska grunder som inverkar på olika förhållningssätt hos europeiska fackförbund. Detta uppfattas åtminstone bland nordiska förbund som ett problem – inte minst för att den egna samförstånds-, samarbets- och kompromissorienterade strategin ifrågasätts från andra håll i Europa med förbund som driver en mer konflikt- och konfrontationsorienterad strategi. Dessa olikheter gör inte endast att förbunden har svårt att finna gemensamma hållpunkter, utan ur en nordisk horisont så ställer det också till problem i dialogen med såväl arbetsgivarorganisationer som med EU:s institutioner.

Samarbetets innehåll och framtid

Om vi i det ovanstående temat huvudsakligen fokuserat likheter mellan förbund i de fem sektorer vi studerar så hamnar olikheterna i fokus när själva innehållsfrågorna och uppfattningarna om samarbetets framtid ska avhandlas. Det är i dessa frågor de kommer som allra närmast de enskildheter som rör de egna medlemmarnas direkta intressen och de förhållanden som råder inom respektive sektor.

Av intervjuerna framgår att det finns förhållandevis begränsade förväntningar på vad som är möjligt att åstadkomma inom ramen för de sociala dialogerna på sektorsnivå, liksom i fråga om andra samarbetsformer. Samtidigt framhålls att det är viktigt att upprätthålla dialog och samtal med såväl fackliga kollegor i Europa som med arbetsgivarsidan på EU-nivå för att ha goda relationer om det skulle bli ett ”skarpt läge”. Samarbete handlar ur det perspektivet om att lyssna in och skapa goda kontakter med många olika aktörer tidigt i beslutsprocesserna. Strävan efter konsensus i de europeiska sektorsfederationerna förefaller dock i vissa fall vara en hämsko för fördjupade diskussioner eftersom medlemsorganisationerna ogärna går i klinch med varandra. Några av respondenterna formulerar det som att diskussionerna avslutas när åsikterna går för mycket isär. Åtminstone syns det vara fallet om det rör sig om tunga motparter som

exempelvis tyska fackföreningar. Enligt flera representanter sker lobbying i centrala frågor heller inte primärt via de europeiska sektorsfederationerna.

Vilka sakfrågor samarbetas det då om i de olika sektorerna? En fråga, eller snarare ett område, som berörs i samtliga intervjuer är *arbetsmiljö*, såväl fysisk som psykosocial. *Jämställdhet* tycks också vara föremål för visst samarbete eller diskussioner men med mycket varierande utfall. *Privatisering* och *liberalisering* är återkommande teman hos våra respondenter, oberoende av om det rör sig om tjänste- eller varuproduktion, konkurrensutsatta eller traditionellt sett mindre konkurrensutsatta sektorer. I metallsektorn är TTIP-förhandlingarna en referenspunkt i dessa diskussioner medan pågående och föreslagna liberaliseringar av EU-regelverket på olika områden utöver handel är en tydligare utgångspunkt i bank- och finans-, transport-, hälso- och sjukvårds-, samt byggnadssektorn. Den pragmatiska inställningen till samarbete som respondenterna i metallsektorn ger uttryck för (jmf kapitel 4) är kännetecknande för flera sektorer. I tablå 7.1 ges en överblick över vad som är utmärkande för respektive sektor gällande samarbetets innehåll och inriktning, utöver ovan nämnda teman.

I metall/verkstadsindustrin går det att dra paralleller mellan den typ av facklig verksamhet som bedrivs inom nationalstatens gränser och på europeisk nivå. *Industripolitiken* är ett självklart fokus både i Sverige och på EU-nivå. I denna sektor återfinns också, som tidigare konstaterats, de mest långtgående försöken till gränsöverskridande samordning av förhandlingar och avtal över tid.

I bank- och finanssektorn är arbetet i större utsträckning inriktat på att försöka influera EU-politik via direkt *lobbying* gentemot beslutsfattarna. Den icke oansenliga mängden ny lagstiftning som lagts fram i kölvattnet av den globala finanskrisen är föremål för mycket av påverkansarbetet. De nordiska federationerna beskrivs som viktiga i alla våra studerade sektorer men gällande bank- och finanssektorn ska det noteras att en stor del av den europeiska/internationella verksamheten även överlåtits till NFU. Ur ett teoretiskt perspektiv så kan det tolkas som en form av förskjutning från medlemskapslogik till mer av inflytandelogik som styrningsprincip (Dølvik 1997; Schmitter & Streeck 1999). Nära besläktade med dessa begrepp är Ernes distinktion mellan demokratiska och teknokratiska strategier i fackföreningarna (Erne 2008: 7, 21ff., Erne 2012). Demokratiska strategier handlar om att utöva påtryckningar på

politiska beslutsfattare genom kollektiva krav medan teknokratiska strategier åsyftar att ledande företrädare för fackföreningsrörelsen förhandlar och kompromissar direkt med ledande representanter för politiska organisationer och arbetsgivarnas organisationer. Beroende på om det i första hand är nationella eller europeiska beslutsfattare som upp- vaktas kan till detta läggas en nationell- respektive europeisk dimension i det fackliga påverkansarbetet.

Tablå 7.1 Inriktning/innehåll, förväntningar och förändringar i det europafackliga samarbetet

Sektor	Inriktning/innehåll	Förväntningar	Förändringar i samarbete
<i>Metall</i>	Industripolitik -TTIP -REFIT Ekonomisk politik	Modesta	Breddat samarbete, EMF → IndustriALL
<i>Bank- och finans</i>	Lagstiftning (påverkan) Finansmarknadens reglering EUs regelverk	Låga/modesta	Kursändring, delegering medlemsorganisation → NFU
<i>Hälso- och sjukvård</i>	Professionsfrågor -Stick-och skärskador -Validering -Examina Ekonomisk politik (privatisering)	Modesta	Breddat samarbete, EPSU
<i>Bygg</i>	Lönedumpning Fri rörlighet Social dimension	Låga	Kursändring, mer samarbete och best practice efter Laval
<i>Transport</i>	Lönedumpning Cabotage/privatisering	Höga	Breddat samarbete, ETF

Som påpekats i tidigare studier av den svenska fackföreningsrörelsens närmande till Europa under 1900-talets andra hälft har tendensen varit att fackliga internationalister ”professionaliseras när internationella frågor frikopplas från fackens nationella verksamhetsområden” (Misgeld 1997: 19). Men samtidigt som professionalisering riskerar att underminera demokratin i den fackliga rörelsen kan den vara avgörande för fackföreningarnas förmåga att hävda sig och få gehör för medlemmarnas intressen (Lewin

1977). Med tanke på att tidigt påverkansarbete och kännedom om hur EU-byråkratin fungerar har visat sig avgörande för att kunna inverka på politiska beslut, är det inte så konstigt att fackföreningar i vissa fall kan känna sig manade att agera mer som lobbyister än förhandlare. Detta är exempelvis i enlighet med den strategi som tydligast artikuleras och praktiseras i bank- och finanssektorn i vårt material.

Hälso- och sjukvårdssektorn visar ett delvis annorlunda fokus. Det europafackliga arbetet förefaller här till största del koncentrerat till vad som skulle kunna benämnas sektorsspecifika *yrkes- och professionsfrågor*, såsom bemanning och patientsäkerhet. I såväl byggnads- som transportsektorn står frågan om *social- eller lönedumping* inom respektive sektor högt på den politiska agendan, och är ett återkommande tema i intervjuerna. Respondenternas tal om vikten av att slå vakt om den svenska modellen och arbetsrätten är möjligt att tolka som en del av detta.

Av intresse är också vad förbunden uppger att de *inte* samarbetar om, eftersom det säger något om var gränsen för samarbete går. Här ska särskilt *löner och kollektivavtal* framhållas – även om det på europeisk nivå finns särskilda kommittéer för samverkan om dessa frågor inom ramen för ETUC. Ytterligare en fråga som nedprioriteras, enligt våra respondenter, är organisering och rekrytering av nya medlemmar. Samtidigt har organisering kommit att ta allt större plats i den europafackliga debatten på sektorsövergripande nivå, även om direkt medlemsrekrytering är en fråga för enskilda förbund. Ett exempel är ETUC:s kongress 2015 där det beslutades att organisationen aktivt ska arbeta med frågan under innevarande kongressperiod, men då i första hand genom s.k. ”best practice”.

Det kan diskuteras vad avgränsningen till innehållsliga aspekter av samarbete innebär för de resultat som redovisats i den här rapporten. Av vårt fokus på samarbetets innehåll följer att olikheter och samarbetssvårigheter hamnar i förgrunden. Det är i sig inte särskilt förvånande om man betänker de stora skillnader som finns inom Europa gällande exempelvis lönereglering – dvs. om lön bestäms genom individuella förhandlingar, kollektivavtal eller lagstiftning. Annorlunda uttryckt är förbundens förmåga respektive oförmåga att teckna och upprätthålla nationella kollektivavtal en central faktor för att förstå inställningen till samverkan gällande kollektivavtalsförhandlingar och annan facklig ”lönepolitik” på europeisk nivå. Till detta kommer skiljelinjer mellan

konkurrensutsatta och mindre konkurrensutsatta sektorer samt varu- respektive tjänste-
produktion (Bechter m.fl. 2012).

Samarbetet i metallsektorn och i tillverkningsindustrin tycks både bredare och djupare än i många andra sektorer. Samtidigt ska inte olikheterna mellan sektorer överdrivas. Som redan nämnts är exempelvis liberalisering och privatisering aktuella frågor i hälso- och sjukvårdssektorn, vilken traditionellt sett inte har varit en konkurrensutsatt sektor. Ställer vi frågan *hur* facken i respektive sektor samarbetar, istället för *vad* de samarbetar om, är det också enklare att identifiera likheter (jmf kapitel 3 och 5).

Tidigare forskning om nordiskt fackligt samarbete ger vid handen att konkurrensutsatta sektorer har en mer omfattande internationell verksamhet och att tillverkningsindustrin står för det mest utvecklade samarbetet, följt av i tur och ordning byggnadssektorn, inhemska och mer ”skyddade” sektorer såsom vård och omsorg och slutligen renodlade akademikerfack (Larsson m.fl. 2012). Men vad man samarbetar om (innehåll) säger inte nödvändigtvis något om hur mycket man samarbetar (omfattning) eller hur väl fungerande samarbetet är (effektivitet). I vårt material ger exempelvis byggnadssektorn, som har ett tämligen brett samarbete med fackföreningar i andra länder, uttryck för en jämförelsevis negativ syn på såväl samarbetets form som innehåll.

Nationella institutioner med relevans för arbetsmarknaden är av betydelse för förbundens förhållningssätt men kan givetvis inte ensamt förklara inställningen till olika typer av regleringar och förhandlingsmetoder. Som framgått kan inställningen till samarbete skifta med vilken fråga som står i fokus, vilket inte minst metallsektorns pragmatiska förhållningssätt är exempel på. Incitament kan därtill vara intressebaserade och därmed villkorade av vilka kostnader som olika strategier eller val kan tänkas vara förenade med (Logue 1980). Att respondenter uppger att det inte är värt eller lönt att ta strid för vissa frågor kan möjligen förstås i ljuset av det. Intressebaserade förklaringsmodeller utgår kortfattat från att det är det nationella medlemsintresset som driver facken att samarbeta internationellt. Minskad nationell kontroll kan då fungera som en katalysator för facken att engagera sig internationellt, i det fall ett sådant agerande är till gagn för medlemmarnas intressen. Att tämligen resursstarka förbund, likt de svenska, tenderar att vara mer orienterade mot nationella strategier blir ur det perspektivet inte så märkligt (Logue 1980; Bernaciak 2011).

Det gäller dock inte frågan om minimilön där mycket står på spel för nordiskt (svenskt) vidkommande. Lönesättningen är en facklig grundbult men att de nordiska förbunden reserverat sig i minimilönefrågan har bidragit till att de blivit ifrågasatta av andra förbund i Europa. Detta är respondenterna väl medvetna om. Samtidigt återfinns i vårt material flera exempel på samhörighet och på sådant som sägs förena trots förmodade olikheter i övrigt. Det gäller framförallt på arbetsmiljöområdet. När vi talar om inställningen till transnationellt fackligt samarbete generellt, och den mer övergripande bilden av vilka utmaningar som föreligger, finns det många sektoröverskridande likheter, även om läget kan vara ett annat om vi bryter ner frågan om samarbete i olika sakfrågor. Som har framhållits i tidigare studier riskerar också bristen på konvergens på övergripande europeisk nivå att skymma faktisk konvergens på sektoriell- eller företagsnivå (Larsson 2012a).

Avslutande reflektioner

Avslutningsvis ska vi återknyta till de övergripande teoretiska utgångspunkterna, nämligen i vilken mån skillnader i industriella regimer spelar roll, vilken betydelse som sektorskillnader och sektorregimer har, samt vilka slutsatser som kan dras av att anlägga ett nätverks- och organisationsperspektiv på det fackliga samarbetet.

En av projektets utgångspunkter har varit den teoretiska diskussion som förts på sistone huruvida den jämförande forskningen om industriella relationer bör ta som sin utgångspunkt att det är *nationella* eller *regionmässiga* variationer i av fackförenings-traditioner och *regimer* av industriella relationer som ska utgöra grunden för jämförelse (jmf Hyman 2001; Visser m.fl. 2009). Det alternativ som framförts under senare år är att skillnader mellan *sektorer* inom länder och Europa utgör en mer relevant, och mer precis, grund för jämförande forskning (Bechter m.fl. 2011, 2012, 2015). Den ansats vi valt i detta projekt är att pröva båda jämförelsepunkterna för att se vilken betydelse de har för nordiska fackföreningars förhållningssätt till transnationellt samarbete i Europa: vilka arenor de verkar på, vilka samarbetspartners och strategier de väljer, samt vilka frågor de samarbetar om.

Det huvudsakliga resultatet av denna studie är att sektorskillnader ser ut att ha större betydelse för dessa frågor än skillnader mellan länder. Dock behöver två förbehåll göras i förhållande till tolkningen av resultatet, innan vi går in på detaljer. För det första påverkas resultatet av vår ambition att undersöka sektorer med stor variation. För det andra påverkas utfallet av att denna studie endast undersöker nordiska förbund. Vi vet inte om detta resultat innebär att sektorskillnader spelar större roll än länderskillnader över hela Europa, eftersom detta kan vara en effekt av att de nordiska länderna utgör en tydlig regim med mindre interna ländervariationer. Den frågan kan vi svara först på när hela projektet är genomfört, och inte med hjälp av denna nordiska delstudie, vilket inte heller har varit vår avsikt. En sak som dock pekar på att länder- och regionskillnaderna spelar stor roll på den europeiska arenan är de stora hinder som nordiska förbund menar finns i det europeiska samarbetet på grund av såväl skillnader i lagstiftning och politik, som i språk, kultur och ideologi mellan förbund i olika länder (jmf Larsson 2012). Tidigare forskningsresultat visar också att det finns tydliga effekter av sådana regimskillnader på fackföreningars strategier och förhållningssätt (Busemeyer m.fl. 2008; Glassner & Vandaele 2012; Furåker & Bengtsson 2013a; Furåker & Lovén Seldén 2013; Furåker & Lovén Seldén 2016; Larsson 2014, 2015; Mitchell 2007).

I tidigare forskning har det påvisats att de nordiska länderna tycks utgöra den regim av industriella relationer som är mest homogen internt i jämförelse med andra regimer i Europa (Bechter m.fl. 2011, 2012). Mot denna bakgrund är det inte helt förvånande att vi finner större skillnader mellan de olika sektorer vi studerat än mellan de nordiska länderna i frågor om de nordiska förbundens strategier och former för transnationellt samarbete. Vad gäller länderskillnader kan vi utifrån vår analys av enkätmaterialen inte heller finna några starka eller systematiska effekter som sammanhänger med om huruvida ett land är medlem i EU, respektive ingår i Eurozonen, eller inte. Ett undantag kan dock noteras bland de nordiska länderna, och det är Island, vars förbund tycks ha utvecklat transnationellt samarbete med utomnordiska, europeiska länder i lägre grad än Danmark, Finland, Norge och Sverige.

Vad gäller sektorskillnader i fackligt samarbete finns en viss systematik som anknyter till teorin om sektorregimer. De största skillnaderna är genomgående de mellan de två tjänstesektorerna (bank- och finans respektive hälso- och sjukvård) och de tre

produktiva/transformativa respektive distributiva sektorerna (metall, byggnads och transport). I den ena polen finner vi den mindre konkurrensutsatta och nationellt förankrade hälso- och sjukvårdssektorn och i den andra polen den starkt konkurrensutsatta metallsektorn. De viktiga skillnader vi har sett är följande: Produktionssektorn (inklusive byggnads) har avsevärt högre grad av bilaterala kontakter som sträcker sig långt utanför de nordiska länderna jämfört med servicesektorn i stort, framförallt jämfört med hälso- och sjukvårdssektorn. De förstnämnda sektorerna har också mer avancerade former av samarbete på både den nordiska och den europeiska arenan, inkluderande sådant som att utbilda fackföreningsföreträdare, samordna kollektivavtalsförhandlingar och arrangera demonstrationer. Skillnaden bekräftas också av att det är långt fler förbund inom hälso- och sjukvårdssektorn som anser att det är väl resurskrävande att arbeta på den europeiska arenan i förhållande till värdet av utfallet. Men som tidigare påtalats ska dessa skillnader inte överdrivas, det finns även liknande förhållningssätt och strategier över sektorsgränserna. Detta stämmer också överens med tidigare studier (jmf Furåker & Bengtsson 2013a; Larsson 2012, 2014, 2015; Larsson m.fl. 2012)

Vi vill också hävda att anläggandet av ett *organisations- och nätverksperspektiv* på transnationellt samarbete är fruktbart. Våra resultat kan tolkas som att det spelar stor roll vilka resurser som de samverkande organisationerna har, också för vilka nätverk de utvecklar och upprätthåller. En viktig aspekt av de nordiska förbundens koordinering och styrka ligger i att de har upprättat formella och bemannade samnordiska metaorganisationer på såväl sektoröverskridande som sektorsnivå, vilka ger en god grund för tillitsfulla relationer i den delade nordiska institutionella och kulturella kontexten (jmf Hyman 2001). Därigenom möjliggörs, för det första, en koordinering av nationella strategier genom att de på denna grund upprättar kommunikations-, koordinerings- och samarbetsnätverk. Detta möjliggör, för det andra, såväl direkt lobbying mot EU:s institutioner (utan ”omvägen” via europeiska sektorsfederationer) som en koordinerad strategi i förhållande till de frågor som behandlas inom ramen för dessa federationer. Indirekt blir resursfrågan också påtaglig när hinder för samarbete med andra länder diskuteras, eftersom det är uppenbart att det inte räcker att den ena parten har de finansiella, personella, språkliga och kulturella, samt internt legitimitetsmässiga, resurser

som möjliggör ett starkt samarbete. Allra tydligast blir detta i fallet med de nordiska förbundens relation till motsvarigheterna i Baltikum, då våra respondenter menar att de insatser och satsningar som genomförts där inte alls levererat i nivå med ambitionerna och förhoppningarna.

Slutligen vill vi också göra en kort notering om den sociala dialogen, vilken när den initierades utgjorde ett slags startskott för mer av inflytandelogik och institutionalisering av det europafackliga samarbetet på både sektors- och sektoröverskridande nivå. I samtliga sektorer finns en eller flera pågående sociala dialoger, men intervjupersonerna säger sig gärna ha sett att mer kommit ut av dem än vad som varit fallet. Missnöjet handlar dels om Kommissionens brist på initiativ, dels om arbetsgivarnas ointresse av att delta (Magnusson & Murhem 2015). Men det syns också finnas en frustration bland våra respondenter över att man inte kommer vidare i samordningen och samarbetet på den fackliga sidan, vilket är problematiskt ur legitimitetssynpunkt. Direktivet om stick- och skärskador i hälso- och sjukvårdssektorn är möjligen undantaget som bekräftar regeln, men bakom det direktivet låg år av förhandlingar och förberedelsearbete.

År 2015 sade sig Kommissionen, med ordförande Jean-Claude Juncker i spetsen, vilja återlansera den europeiska sociala dialogen (Welz 2015). I skrivande stund har ännu ingenting substantiellt kommit ut av denna återlansering, men på den fackliga sidan finns ändå vissa förhoppningar om att detta initiativ kommer att vitalisera dialogen på såväl sektoröverskridande som sektornivå. Med anledning av Junckers tal om att blåsa nytt liv i den europeiska sociala dialogen har även ETUC och de tre europeiska arbetsgivarorganisationerna CEEP, UEAPME och BusinessEurope undertecknat en gemensam deklARATION där de särskilt framhåller att parternas särställning som social partner på EU-nivå måste slås vakt om.¹⁰ Men det kan också noteras att parterna i deklARATIONEN, i likhet med våra intervjupersoner, betonar att en förutsättning för en framgångsrik social dialog är att den är resultatorienterad.

¹⁰ DeklARATIONEN ”En nystart för en stark social dialog” undertecknades i januari 2016 och går att läsa via följande länk: http://www.spcr.cz/images/EU/2016-03-16_tss_-_declaration_on_social_dialogue.pdf

Referenser

- Ahrne, G. & Brunsson, N. (2001) *Metaorganisationer – identitet och auktoritet*. Score Rapportserie 2001:6. Stockholm: Score.
- Ahrne, G. & Brunsson, N. (2008) *Meta-organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Andersen, S. K. (2006) "Nordic metal trade unions on the move: responses to globalization and Europeanization", *European Journal of Industrial Relations*, 12 (1): 29-47.
- Arts, W. & Gelissen, J. (2002) "Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report", *Journal of European Social Policy*, 12 (2): 137-158.
- Banyuls, J., Haipeter, T. & Neumann, L. (2008) "European Works Council at General Motors Europe: bargaining efficiency in regime competition?", *Industrial Relations Journal*, 39 (6): 532-47.
- Bechter, B., Brandl, B. & Meardi, G. (2011) *From National to Sectoral Industrial Relations*. Dublin: EuroFound.
- Bechter, B., Brandl, B. & Meardi, G. (2012) "Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations", *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3): 185-202.
- Bechter, B. & Brandl, B. (2015a) "Developments in European industrial relations", I *Industrial Relations in Europe 2014*. Luxembourg: European Commission
- Bechter, B. & Brandl, B., (2015b) "Measurement and analysis of industrial relations aggregates: what is the relevant unit of analysis in comparative research?", *European Political Research*, 14: 422-438.
- Bengtsson, M., Loven-Selden, K. & Larsson, B. (2011) "Arbetsmarknadsvillkor och arbetslivsregimer i Europa", i L. Berg & A. Spehar (red) *EU och välfärdens Europa: familj – arbetsmarknad – integration*. Malmö: Liber.
- Bercusson, B. (2007) "The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day", *European Law Journal*, 11 (3): 279-308.
- Bercusson, B. (2009) *European Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Bergholm, T. & Bieler, A. (2013) "Globalization and the erosion of the Nordic model: A Swedish–Finnish comparison", *European Journal of Industrial Relations*, 19 (1): 55-70.
- Bernaciak, M. (2011) "East-West European Labour Transnationalism(s): Rivalry or joint Mobilization?" in A. Bieler & I. Lindberg (eds) *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London: Routledge.
- Bertola, G., Hettne, J., Scharpf, F. W. & Tarschys, D. (2011) *Är EU en social marknadsekonomi? Sociala Europa – en antologi*. SIEPS 2011:2op. Stockholm: Svenska institutet för europapolitiska studier.
- Bieler, A. & Schulten, T. (2008) "European integration: a strategic level for trade union resistance to neoliberal restructuring and for the promotion of political alternatives?", i A. Bieler, I. Lindberg & D. Pillay (red), *Labour and the Challenges of Globalization – What Prospects for Transnational Solidarity?* London: Pluto Press.
- Blomqvist, P. & Murhem, S. (2003) "Globalisering och fackligt samarbete inom svensk metallindustri", i Blomqvist, P. & Murhem, S. (red), *Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin. En jämförande studie av fyra nordiska länder*. Oslo: Fafo.
- Borrás, S. & Jacobsson, K. (2004) "The open method of coordination and new governance patterns in the EU", *Journal of European Policy*, 11 (2): 185-208.
- Branch, A. (2005) "The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21 (2): 321-346.
- Bryson, A., Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2011) "Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline", *European Journal of Industrial Relations* 17 (2): 97–105.
- Bücker, A. & Warneck, W. (red) (2010) *Viking - Laval - Rüffert*. Brussels: ETUI.
- Busemeyer, M. R., Kellerman, C., Petring, A. & Stuchlik, A. (2008) "Overstretching solidarity? Trade unions' national perspectives on the European economic and social model", *Transfer* 14 (3): 435-452.
- Clauwaert, S. (2011) "2011: 20 Years of European inter-professional social dialogue: achievements and prospects", *Transfer*, 17 (2): 169-179.

- Crouch, C. (1999) *Social Change in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- de la Porte, C. & Heins, E. (2015) "A new era of European Integration? Governance of labour market and social policy since the sovereign debt crisis", *Comparative European Politics*, 13 (1): 8-28.
- Degryse, C. & Pochet, P. (2011) "Has the European Sectoral Social Dialogue Improved since the Establishment of SSDCs in 1998?", *Transfer*, 17 (2): 145-158.
- Dufresne, A. (2006) "Sectoral Employer Strategies in the EU. Lobbying by Partners? ", i Dufresne, A., Degryse, C. & Pochet, P. (red), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*. Bryssel: P.I.E. Peter Lang S.A.
- Dølvik, J. E. (1997) *Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, Social Dialogue and the Europeanization of Trade Unions in the 1990s*. Oslo: Fafo.
- Dølvik, J. E. (2007) *Den nordiska kollektivavtals- och fackföreningsmodellen*. Stockholm/Oslo: NFS/Fafo.
- Ebbinghaus, B. (2003) "Ever Larger Unions: Organizational Restructuring and its Impact on Union Confederations", *Industrial Relations Journal*, 34 (5): 446-460.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C. & Koos, S. (2011) "Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe", *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 107–124.
- Eldring, L. & Alsos, K. (2015) "Statutory Minimum Wage Regulation in Europe: A Necessary Evil?" In G. Randolph & K. Panknin (red) *Global Wage Debates. Politics or Economics?*. JustJobs Network.
- Erne, R. (2008) *The European Unions*. Ithaca: Cornell University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Post Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission (2010) *European Sectoral Dialogue*. Luxembourg: Publication Office.
- Europeiska Kommissionen (2009) *Industrial Relations in Europe 2008*. Luxembourg: Publication Office.
- Europeiska kommissionen (2011) *Industrial Relations in Europe 2010*. Luxembourg: Publication Office.

- European Commission (2015) *Industrial Relations in Europe 2014*. Luxembourg: Publication Office.
- ETUC (2016) "Organisation and people". Retrieved June, 15 2016 at: <https://www.etuc.org/composition-and-organisation>.
- Furåker, B. & Bengtsson, M. (2013a) "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. & Bengtsson, M. (2013b) "Trade Union Cooperation in the EU: Views Among Swedish Trade Unions and Their Members", *Nordic journal of working life studies*, 3 (3): 117–132.
- Furåker, B. & Lovén Seldén, K. (2013) "Trade Union cooperation on statutory minimum wages? A study of European trade union position", *Transfer*, 19 (4): 507-520.
- Furåker, B. & Lovén Seldén, K. (2016) "Patterns of speech activity at ETUC Executive Committee meetings, 2005-2012", *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1): 57-71.
- 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. & Pochet, P. (2011) *Why Trade Unions Seek to Coordinate Wages and Collective Bargaining in the Eurozone*. ETUI Working Paper 2011.03. Brussels: ETUI AISBL
- Glassner, V. & Vandaele, K. (2012) "Which way towards Europeanization of trade union strategies? Regional differences in trade union officers' views". Paper presented at ILERA World Congress 2012: Philadelphia.
- Gold, M., Cressey, P. & Léonard, E. (2007) "Whatever Happened to the Social Dialogue? From Partnership to Managerialism in the EU Employment Agenda", *European Journal of Industrial Relations*, 13 (7): 7-25.
- Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.

- Hall, P. A. & Soskice, D. (red) (2001) *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hammer, N. (2010) "Cross-border Cooperation under the asymmetry: The case of an Interregional Trade Union Council", *European Journal of Industrial Relations*, 16 (4): 351-367.
- Hancke, B., Rhodes, M. & Thatcher, M. (red) (2007) *Beyond Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hansen, L. (2001) *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. Göteborg: University of Gothenburg.
- Hernández, S. L. (2014) "EU Multi-level Sectoral Social Dialogue: an impossible articulation? The example of the electricity sector", paper presenterat vid Industrial Relations in Europe Conference 2014, Dublin.
- Howell, C. & Givan, R. K. (2011) "Rethinking institutions and institutional change in European industrial relations", *British Journal of Industrial Relations*, 49 (2): 231-255.
- Hyman, R. (1994) "Industrial Relations in Western Europe: An era of ambiguity?", *Industrial Relations*, 33(1): 1-24.
- Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- Hyman, R. (2005) "Trade unions and the politics of the European social model", *Economic and Industrial Democracy*, 26(1): 9-40.
- Hyman, R. (2011) "Trade Unions, Global competition and options for solidarity", i A. Bieler & I. Lindberg (red), *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London: Routledge.
- Hyman, R. & Gumbrell-McCormick, R. (2013) "Collective Representation at Work: Institutions and Dynamics", i C. Frege & J. Kelly (red), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. London: Routledge.
- Häkkinen, M. (2013) *The Baltic Organising Academy. How To Build a Multinational and Multisectoral Organising Program*. Warsaw: Friedrich Ebert Stiftung.
- Jacobsson, K. (2001) "Arbetsmarknadens parter i den europeiska sysselsättningsstrategin", K. Jacobsson, K-M. Johansson och M. Ekengren (red) *Mot*

- en europeisk välfärdspolitik? Ny politik och nya samarbetsformer i EU*. Stockholm: SNS förlag.
- Jochem, S. (2011) "Nordic employment policies – change and continuity before and during the financial crisis", *Social Policy & Administration*, 45 (11): 131-145.
- 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.
- Kaeding, M. & Obholzer, L. (2012) "The EU and formalisation of sectoral social dialogue: lessons from the sector of central public administration", i S. Smismans (red), *The European Union and Industrial Relations*. Manchester: Manchester University Press.
- Keller, B. (2008) "Social Dialogue – The Specific Case of the European Union", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24 2: 201-226.
- Keller, B. & Weber, S. (2011) "Sectoral Social Dialogue at the EU level: Problems and prospects of implementation", *European Journal of Industrial Relations*, 17 (3): 227-243.
- Keune, M. & Schmidt, V. (2009) "Global capital strategies and trade union responses", *International Journal of Labour Research*, 1 (2): 9-26.
- Kjellberg, A. (2009) "Fackliga organisationer och industrial relations", i T. Berglund & S. Schedin (red), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2011) "The decline in Swedish union density since 2007", *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1 (1): 67-93.
- Kohl, H. & Platzer, H.-W. (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.
- Korpi, W. (1978) *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen: arbete, fackförening och politik i Sverige*. Stockholm: Prisma.
- Korpi, W. (2006) "Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism", *World Politics*, 58 (2): 167-206.

- Layne, D. & Myant, M. (2007) *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*. Houndmills, Basingstone: Palgrave Macmillan.
- 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. (2014) "Transnational Trade Union Action in Europe. The Significance of National and Sectoral Industrial Relations", *European Societies*, 16 (3), 378-400.
- Larsson, B. (2015) "Trade union channels for influencing European Union policies", *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5 (3), 101-121.
- Larsson, B., Bengtsson, M. & Lovén Seldén, K. (2012) "Transnational Trade Union Cooperation in the Nordic Countries", *Management Revue*, 23 (1): 32-48.
- Larsson, B. & Lovén Seldén, K. (2014) "Facket och EU", i L. Berg & R. Lindahl (red), *Förhoppningar och farhågor. Sveriges första 20 år i EU*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Léonard, E., Perin, E. & Pochet, P. (2011) "The European Sectoral Social dialogue: Questions of representation and membership", *Industrial Relations Journal*, 42 (3): 254-272.
- Léonard, E., Perin, E. & Pochet, P. (2012) "The European sectoral social dialogue as a tool for coordination across Europe?", i S. Smismans (red), *The European Union and Industrial Relations*. Manchester: Manchester University Press.
- Lewin, L. (1977) *Hyr styrs facket? Om demokratin inom fackföreningsrörelsen*, Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Løken, E. & Stocke, T. (2009) *Labour Relations in Norway*. Fafo-report 2009:33. Oslo: Fafo.
- Lovén Seldén, K. (2011) "Den sociala dialogen och den svenska modellen – ett äktenskap med förhinder?" i *Svenska kollektivavtal och den sociala dialogen i EU - slutsatser beslutade av TCO-styrelsen 2011-02-21*.-Stockholm: TCO.
- Lovén Seldén, K. (2014) "Laval and trade union cooperation: views on the mobilizing potential of the case", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(1): 87–104.
- Logue, J. (1980) *Towards a Theory of Trade Union Internationalism*. Göteborg: Göteborgs universitet.

- Lundh, C. (2008) *Arbetsmarknadens karteller. Nya perspektiv på det svenska kollektivavtalets historia*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Lundh, C. (2010) *Spelets regler – Institutioner och lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Stockholm: SNS förlag.
- Magnusson, L. & Murhem, S. (2015) ”EU:s sociala dialog 1985–2015: Har den spelat ut sin roll?”, i Bernitz, Oxelheim, L, Persson, T (red) *Välfärdsgapet*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Marginson, P. (2015) ”Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?”, *European Journal of Industrial Relations*, 21 (2): 97-114.
- Marginson, P. & Sisson, K. (2004) *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Meardi, G. (2012) ”Industrial relations after European state tradition?”, i Burrioni, L., Keune, M. & Meardi G. (red), *Economy and Society in Europe. A Relationship in Crisis*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Medlingsinstitutet (2016) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Misgeld, K. (1997) *Den fackliga europavägen. LO, det internationella samarbetet och Europas Enande 1945-1991*. Stockholm: Atlas.
- Mitchell, K. (2007) ”Trade unions and EU politics: explaining variation in European strategies”. Paper presented at the EUSA Conference: Montreal.
- Murhem, S. (2003) *Turning to Europe? A new Swedish Industrial Relations Regime in the 1990s*. Uppsala: Uppsala Studies in Economic History 68.
- Murhem, S. (2006) ”Implementation of the sectoral social dialogue in Sweden”, i Dufresne, A., Degryse, C. & Pochet, P. (red), *The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Müller, T. & Rub, S. (2007) ”Coming of Age. The Development of a Collective Identity in European Works Councils”, i M. Whittall, H. Knudsen & F. Huijgen (red), *Towards a European Labour Identity*. London: Routledge.
- Müller, T., Platzer, H.-W. & Rub, S. (2010) ”Transnational Company Policy and Coordination of Collective Bargaining—New Challenges and Roles for European Industry Federations”, *Transfer*, 16 (4): 509-524.

- Müller, T., Platzer, H.-W. & Rüb, S. (2013) *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations*. Brussels: ETUI aisbl.
- Naurin, D. (2007) *Deliberation behind closed doors: Transparency and lobbying in the European Union*. ECPR Press
- Nergaard, K. & Dølvik, J. E. (2005) *Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Nordin, P. (2009) "Membership, Dependencies and Free Riding in Networks - A Case Study of The European Metal Sector", *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 11 (6): 73-92.
- Nyberg, L. (2011) *Kollektivavtalen och EU – en spännande facklig historia*. Stockholm: LO.
- Olson, M. (1982) *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*. New Haven: Yale University Press.
- Offe, C. & Wiesenthal, H. (1980) "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organization Form", *Political Power and Social Theory* 1: 67-115.
- Pauli, P. (2012) *Rörelsens ledare: Karriärvägar och ledarideal i den svenska arbetarrörelsen under 1900-talet*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Pernicka, S. & Glassner, V. (2014) "Transnational trade union strategies towards European wage policy: A neo-institutional framework", *European Journal of Industrial Relations*, 20 (4): 317-334.
- Pulignano, V. (2009) "International cooperation, transnational restructuring and virtual networking in Europe", *European Journal of Industrial Relations*, 15 (2): 187-205.
- Rhodes, M. (2010) "Employment Policy: Between Efficacy and Experimentation", i H. Wallace, M. A. Pollack. & A. Young (red), *Policy Making in the European Union* 6th ed. Oxford: Oxford University Press.
- Scharpf, F. (1997) "Economic integration, democracy and the welfare state", *Journal of European Public Policy*, 4 (1): 18–36.
- Scharpf, F. (2011) "Socio-ekonomiska asymmetrier i den europeiska integrationsprocessen – eller varför EU inte kan bli en "social marknadsekonomi", i

- G. Bertola, J. Hettne, F. W. Scharpf & D. Tarschys (red), *Är EU en social marknadsekonomi? Sociala Europa – en antologi*. SIEPS 2011:2op. Stockholm: Svenska institutet för europapolitiska studier.
- Scharpf, F. (2013) ”Monetary Union, Fiscal Crisis and the Disabling of Democratic Accountability”, i A. Schäfer & W. Streeck (red), *Politics in the Age of Austerity*.
- Scheuer, S. (2011) ”Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis”, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 57-73.
- Schmitter, P. C. & Streeck, W. (1999) *The Organization of Business Interests* MPiFG Discussion Paper 99/1.
- Senge, P. (2000) *Den femte disciplinen. Den lärande organisationens konst*. Stockholm: Fakta info direkt.
- Smismans, S. (2012) ”The European Union: institution-builder, arena and policy”, i S. Smismans (red), *The European Union and Industrial Relations. New Procedures, New Context*. Manchester: Manchester University Press.
- Steiert, R. (2009) *Multinationals and unions. World Company Councils and World Works Councils as Strategies of Union Counter-Force*. Industriall-Union.
- Streeck, W. (1998) ”The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems”, *Politics & Society* 26(4): 429–459.
- Svensson, S. & Jacobsson, G. (2009) *Brännpunkt Bryssel. Tjugo år av facklig bevakning i EU*. Stockholm: Bilda förlag.
- Thörnqvist, C. (1999) ”The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective”, *European Journal of Industrial Relations* 5(1): 71–87.
- Traxler, F. & Brandl, B. (2009) ”Towards Europeanization of Wage Policy: Germany and the Nordic Countries”, *European Union Politics* 10 (2): 177–201.
- Traxler, F., Brandl, B., Glassner, V. & Ludvig, A. (2008) ”Can Cross-Border Bargaining Coordination Work? Analytical Reflections and Evidence from the Metal Industry in Germany and Austria”, *European Journal of Industrial Relations*, 14 (2): 217-237.
- Van den Berg, A., Furåker, B. & Johansson, L. (1997) *Labour Market Regimes and Patterns of Flexibility. A Sweden-Canada Comparison*. Lund: Arkiv förlag.

- Van Gyes, G. (2006) "The social partners as membership organisations: an overview of forms and trends in the Member States", i *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: Publication Office
- Welz, C. (2008) *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty: Actors, Processes, Outcomes*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Welz, C. (2015) "From Val Duchesse to Riga: How to relaunch social dialogue?", *Foundation Focus*, 17: 3-5.
- Visser, J., Beentjes M., van Gerven, M. & Di Stasio, V. (2009) "The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy", i *Industrial Relations in Europe 2008*. Brussels: European Commission.

Tabellbilaga

Tabell A. Generationer av SSDCs/informella arbetsgrupper samt representation i utvalda sektorer

Sektor	SSDC	Arbetsstagarorg. (bildad)	Arbetsgivarorg.	Informell arbetsgrupp bildad	SSDC bildat	Gen. av SSDC
Transport						
	Vägtransport	ETF (1999/1958*)	IRU	1965	2000	1
	Inrikes vattenvägar	ETF (1999)	EBU, ESO	1967	1999	1
	Järnväg	ETF	CER, EIM	1972	1999	1
	Sjötransport	ETF (1999)	ECSA	1987	1999	1
	Civilflyg	ETF (1999)	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, ASA	1990	2000	2
	Hamnar	ETF (1999) IDC	FEPOR, ESPO	-	2013	3
Bank/finans						
	Bank	UNI europa (2000/1972**)	EBF- BCESA, ESBG, EACB	1990	1999	2
	Försäkring	UNI europa	IE, BIPAR, AMICE	1987	1999	2
Byggnation						
	Byggnation	EFBWW (1958)	FIEC	1992	1999	2
Metall						
	Stål	IndustriALL (2012/1971***)	Eurofer	1951	2006	1
	Varvsindustri	IndustriALL (2012/1971)	CESA	-	2003	3
	Metall och teknikbaserad industri	IndustriALL (2012/1971)	CEEMET	2006	2010	3
Hälso-/sjukvård						
	Sjukhus och hälso-/sjukvård	EPSU (1974)	HOSPEEM	-	2006	3

Källa: European Commission 2010; European Commission Webpage.

*ETF bildades 1999 ur tidigare FST (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union, 1958-1999) och av ITF International Transport Workers' Federation, 1896-).

** Uni europa bildades 2002 genom en sammanslagning av Euro FIET (European Regional Organisation of the International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees, 1972-2002), CI (Communication International, 1971-2002, tidigare PITI-EU, Postal, Telegraph and Telephone International) Euro-MEI (Media and Entertainment International, 1983-2002) samt EGF (European Graphical Federation, 1985-2002).

*** IndustriALL bildades 2012 genom en sammanslagning av EMF (European Metalworkers Federation, 1971-2002), EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers Federation, 1996-2012) och ETUC-TCL (European Trade Union Committee – Textiles, Clothing and Leather, 1964-2012).

Tabell B. Samarbete med utländska fackföreningar i egna sektorn i Europa. Länder. Procent.

	Totalt	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Utbyte av information om kollektivavtal	82	80	94	50	100	95
Författande av gemensamma ställningstaganden, skrivelser eller öppna brev	66	80	81	12	64	85
Samordning av kollektivavtalsförhandlingar	38	40	31	12	43	30
Utbildning av fackliga företrädare	31	20	56	25	43	45
Demonstrationer	30	10	31	12	50	45
Bojkotter, övertidsblockader eller strejker	23	10	19	-	14	15
Utbyte av observatörer eller förhandlare i kollektivavtalsförhandlingar	12	20	3	12	43	25
n	73	10	16	8	14	20

Tabell C. Bedömning av samarbetets omfattning i olika nordiska länder. Procent.

	Totalt	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Vi har för mycket samarbete	2	-	-	-	7	-
Vi har lagom mkt samarbete	69	60	81	75	71	60
Vi har för lite samarbete	29	40	19	25	21	40
n	68	10	16	8	14	20

Tabell D. Syften och nivåer av europafackligt samarbete

Nivå		Policypåverkan	Förhandlingar med arbetsgivarpart	Samordning av fackliga strategier
GLOBAL	<i>Sektorövergripande nivå</i>	-Lobbying		-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Sektorsnivå</i>	-Lobbying	-Autonoma avtal	-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Företagsnivå</i>		-Konsultation i GWCs	
EUROPEISK	<i>Sektorövergripande nivå</i>	-Lobbying -Partskonsultation -Förhandlad lagstiftning i <i>social dialog</i> (ETUC)	-Autonoma avtal i <i>social dialog</i> (ETUC)	-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Sektorsnivå</i>	-Lobbying -Partskonsultation -Förhandlad lagstiftning i <i>social dialog</i> (ETUFs)	-Autonoma avtal i <i>sektorsdialog</i> (ETUFs)	-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Företagsnivå</i>		-Konsultation i EWCs	-Informationsutbyte
NORDISK	<i>Sektorövergripande nivå</i>	-Lobbying (NFS)		-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Sektorsnivå</i>	-Lobbying (Nordiska sektorsorganisationer)		-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Företagsnivå</i>			
NATIONELL	<i>Sektorövergripande nivå</i>	-Lobbying -Partskonsultation	-Centrala avtal (Centralorganisation)	-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Sektorsnivå</i>	-Lobbying -Partskonsultation	-Branschavtal	-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion
	<i>Företagsnivå</i>		-Lokala avtal -Medbestämmande enligt MBL	-Informationsutbyte och utbildning -Gemensam aktion

Bilaga: Enkätformulär

Fackligt samarbete i Europa - en webenkät

1. Detta frågeformulär handlar om sex sektorer: gruv- metall-, byggnads-, transport-, bank- och finans- samt hälso- och sjukvårdssektorn. Ange vilken sektor din fackförening representerar! (Observera att det är möjligt att kryssa för mer än ett alternativ)

- Gruvsektorn
- Metallsektorn
- Byggnadssektorn
- Transportsektorn
- Bank- och finanssektorn
- Hälso- och sjukvårdssektorn

2. Vilken är din position inom din fackförening?

- Generalsekreterare/ordförande/vice ordförande
- Position med ansvar för kollektivavtalsförhandlingar
- Nationell/internationell sekreterare
- Annan: _____

3. Ungefär hur många medlemmar finns det i din fackförening?

- Mindre än 5000
- 5000-9999
- 10000-19999
- 20000-49999
- 50000-99999
- 100000-249999
- 250000 eller fler (7)

4. Har det under de senaste 10 åren blivit mer eller mindre viktigt för din organisation att samarbeta med följande organisationer?

	Viktigare (1)	Samma som tidigare (2)	Mindre viktigt (3)	Vet ej (4)
International Trade Union Confederation (ITUC)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Globala fackliga federationer, GUFs (t.ex. industriALL-Global, BWI, ITF, PSI, UNI-Global)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Europafacket (EFS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Europeiska fackliga federationer, ETUFs (t.ex. industriALL-Europe, EFBWW, ETF, EPSU, UNI-Europa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er nationella centralorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Har din organisation under de senaste fem åren deltagit i följande former av samarbete med andra fackföreningar i Europa? (Var god kryssa för så många rutor som passar för varje alternativ)

	Andra fackföreningar i ditt land (1)	Fackföreningar utomlands inom din/a sektor/er (2)	Fackföreningar utomlands i andra sektorer (3)	Ingen av dessa (4)	Vet ej (5)
Utbildning av fackliga företrädare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbyte av information om kollektivavtal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbyte av observatörer eller förhandlare i kollektivavtalsförhandlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samordning av kollektivavtalsförhandlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Författande av gemensamma ställningstaganden, skrivelser eller öppna brev	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demonstrationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bojkotter, övertidsblockader eller strejker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Samarbetar din organisation med andra fackföreningar i Europa kring följande frågor? (Var god kryssa för så många rutor som passar för varje alternativ)

	Andra fackföreningar i ditt land (1)	Fackföreningar utomlands inom din/a sektor/er (2)	Fackföreningar utomlands i andra sektorer (3)	Ingen av dessa (4)	Vet ej (5)
Medlemsrekrytering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Löner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetstider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lagstiftning om anställningsskydd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetslöshet/sysselsättning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrkes- och professionsfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offentlig service/åtstrammingsåtgärder i offentlig sektor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Var god rangordna 3-5 fackföreningar i andra europeiska länder som din organisation har reguljärt bilateralt samarbete med (1 för den fackförening med vilken ni har mest samarbete med, osv.)

8. Var god namnge ytterligare tre fackföreningar som du tror skulle vara viktiga för din organisation att utveckla bilateralt samarbete med (1 för den fackförening med vilken du tror samarbete skulle vara viktigast, osv.)

9. I ett framtidsperspektiv, hur viktigt är fackligt samarbete i Europa kring följande frågor?

	Mycket viktigt (1)	Ganska viktigt (2)	Ganska oviktigt (3)	Inte viktigt alls (4)	Vet ej (5)
Medlemsrekrytering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetstider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lagstiftning om anställningsskydd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetslöshet/sysselsättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrkes- och professionsfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offentlig service/åtstrammingsåtgärder i offentlig sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. I vilken utsträckning har din organisation gemensamma intressen med följande grupper av fackföreningar inom er sektor i Europa?

	I stor utsträckning (1)	I viss utsträckning (2)	I liten utsträckning (3)	Inte alls (4)	Vet ej (5)
Fackföreningar i EU:s medlemsstater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fackföreningar i länder som ej är medlemmar i EU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fackföreningar i euro-zonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fackföreningar utanför euro-zonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fackföreningar i grannländer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. I vilken utsträckning håller din organisation med om följande påståenden?

	I stor utsträckning (1)	I viss utsträckning (2)	I liten utsträckning (3)	Inte alls (4)	Vet ej (5)
Den ekonomiska krisen i Europa har lett till ökat europeiskt fackligt samarbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fackföreningarna måste anpassa sin strategi till EU:s politiska processer även om många medlemmar är skeptiska.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi borde ha mer transnationellt fackligt samarbete inom vår sektor/våra sektorer snarare än samarbete med fackföreningar inom andra sektorer i vårt eget land.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fackföreningarna borde prioritera att förbättra villkoren för alla arbetstagare i Europa i stället för att inrikta sig på sina egna medlemmar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den ekonomiska krisen har gjort fackföreningarna i Europa mer protektionistiska i sin inställning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transnationellt fackligt samarbete behövs för att undvika att vissa länder skaffar sig konkurrensfördelar i förhållande till andra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vår fackförening måste alltid anpassa sig till våra medlemmars uppfattningar även om medlemmarna är negativa till transnationellt fackligt samarbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Formulerar din organisation lönekrav på sektornivå?

- Ja
 Nej

13. Om ja på fråga 12, i vilken utsträckning påverkas din organisations lönekrav av följande faktorer?

	I stor utsträckning (1)	I viss utsträckning (2)	I liten utsträckning (3)	Inte alls (4)	Vet ej (5)
Lönenivåerna inom samma sektor i andra länder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lönenivåerna inom andra sektorer i det egna landet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produktivitets- och inflationsutvecklingen i det egna landet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Åtstramingspolitik på nationell nivå eller EU-nivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Om ja på fråga 12, vilken annan fackförening är viktigast för de lönekrav som din organisation för fram?

15. I vilken utsträckning instämmer din organisation med följande påståenden om nationell lagstiftning om minimilöner?

	I stor utsträckning (1)	I viss utsträckning (2)	I liten utsträckning (3)	Inte alls (4)	Vet ej (5)
Den är nödvändig för att förhindra lönedumpning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den underminerar fackföreningarnas roll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den är bästa sättet för oorganiserade anställda att få anständiga löner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den är nödvändig för att undvika fattigdom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den gör det svårare för fackföreningarna att rekrytera medlemmar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den kan medföra lägre kollektivavtalade löner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Europafacket/EFS bör verka för gemensamma europeiska normer angående minimilöner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. I vilken utsträckning instämmer din organisation i följande påståenden om transnationella löneskillnader?

	I stor utsträckning (1)	I viss utsträckning (2)	I liten utsträckning (3)	Inte alls (4)	Vet ej (5)
Lönenivåerna bör återspegla skillnader i produktivitet och inflation länder emellan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vissa fackföreningar inom vår sektor bedriver underbudspolitik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Underbudspolitik är negativt för fackföreningsrörelsen eftersom en sådan ger vissa länder konkurrensfördelar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löneskillnader är positiva eftersom de kan leda till fler jobb i låglöneländer/-sektorer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. I vilken utsträckning instämmer din organisation i följande påståenden om den europeiska sociala dialogen på sektorsnivå?

	I stor utsträckning (1)	I viss utsträckning (2)	I liten utsträckning (3)	Inte alls (4)	Vet ej (5)
Den spelar en avgörande roll för fackföreningarna för att tillgodose anställdas intressen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eftersom det tar tid och resurser för vår organisation att delta i möten, kommittéer, osv., tvekar vi om deltagandet är värt ansträngningarna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den har haft stor betydelse för våra medlemmars anställnings- och arbetsvillkor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den är viktig för att påverka EU:s politik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den är viktig för förhandlingar med de europeiska arbetsgivarnas organisationer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den är viktig för att stärka det transnationella fackliga samarbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indelningen i sektorskommittéer passar arbetsgivarna bättre än fackföreningarna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indelningen i sektorskommittéer passar inte sektorsindelningen i vårt land.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Hur bedömer du omfattningen av det transnationella fackliga samarbete som din organisation är involverad i?

- Vi har för mycket samarbete
- Vi har lagom mycket samarbete
- Vi har för lite samarbete
- Vet ej

19. Vilka är de viktigaste hindren för transnationellt fackligt samarbete inom den sektor/de sektorer som din fackförening representerar?

Bilaga: Intervjuguide

Tema 1: Ert förbunds samarbete med fackförbund i andra länder

1. Vi skulle vilja börja med att fråga om du kan ge en övergripande beskrivning av era samarbeten med andra fackliga organisationer inom er sektor (gruvdrift, metall, byggverksamhet, transport, banker/finansiell verksamhet och hälso-/sjukvård).
2. Vilka är de viktigaste frågor och områden ni har samarbetat omkring med fackförbund inom andra länder under de senaste åren?
3. Vilka former för samarbeten handlar det om: t.ex. informationsutbyte, rekrytera medlemmar; utbildningsprogram; gemensamma uttalanden och ställningstaganden: koordinering av avtalskrav/förhandlingar – eller vad?

Tema 2. Samarbetets gränser, hinder och förändring

4. Vilka frågor eller områden samarbetar ni inte omkring med fack i andra länder – pga av att det inte är intressant för er/andra, eller på grund av att de inte är framkomliga att samarbeta om?
5. Har er involvering i transnationellt arbete förändrats mycket under det senaste decenniet, och har samarbetsklimatet och möjligheterna mellan fackförbund i Europa förändrats?
6. Vilka är de för er sektor viktigaste förändringarna som har skett under det senaste decenniet för behovet av eller svårigheterna att samarbeta mellan fackförbund i olika länder?
7. Vilka frågor är speciellt viktiga för framtiden att stärka och utveckla samarbete omkring – vilka av dessa verkar framkomliga att utveckla?

Tema 3. Samarbetet olika forum och er representation

8. Vilka transnationella samarbetsforum deltar ni i – vilka nätverk, grupperingar och kommittéer har ni representanter i, och vilka är det ni sänder ni till sådana forum?
9. Hur bestäms vilka samarbeten ni satsar på och vilka frågor och linjer ni driver?
10. Hur fungerar relationen (samordningen och arbetsdelningen) mellan de olika forum och kanaler som finns – från nationella– överregionala – till de Europeiska sektorsförbunden och Europafacket?
11. Vad är er uppfattning om hur samarbetet inom er sektor (gruvdrift, metall, byggverksamhet, transport, banker/finansiell verksamhet och hälso-/sjukvård) fungerar och vad lyckas man åstadkomma genom samarbetet och den sociala sektorsdialogen?

Tema 4. Deltagande, resurser och grupperingar inom olika samarbetsforum

12. Är det stor variation i er sektor i fråga om vilken vikt och vilket engagemang som fackförbund i olika länder vid transnationellt samarbete i de olika forum och frågor vi talat om?
13. Hur kan man beskriva processen fram emot att nå gemensamma uppfattningar?

Tema 5. Samarbetets svårigheter

14. Vilka är de viktigaste hindren och svårigheterna för transnationellt samarbete i de olika forum vi talat om?

15. Vilka är de viktiga skiljelinjerna i synsätt mellan fackförbund i er sektor – om det finns sådana: har de att göra med olikheter mellan fack i olika länder, eller mellan stora och resursstarka eller små förbund – eller vad?

16. Vilken betydelse har arbetsgivarnas förhållningssätt för era möjligheter att samarbeta över nationella gränser – t.ex. i Europafacket och de sociala dialogerna?

17. Vilka faktorer är viktiga för att arbetet ska fungera – och vad är det viktigaste för att kunna förbättra samarbetet och åstadkomma ytterligare resultat genom samarbete mellan fackförbund framöver?

