



**STATSVETENSKAPLIGA  
INSTITUTIONEN**

# **SOCIALA DIALOGENS JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DILEMMA**

En intervjustudie om de svenska centralorganisationernas förhållningssätt till ett av Europeiska Unionens främsta socialpolitiska problem

**Sofie Björk**

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Europaprogrammet, Kandidatuppsats i Europakunskap EU1540
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2016
Handledare:	Helen Peterson
Examinator:	
Rapport nr:	

# Abstract

The European Union has continuously emphasized the importance of social politics, and the harmonization of gender equality policies amongst its member states. Since most of the union's social- and gender equality policies have been advanced to primary law, its significance has become even further underlined. The European Social Dialogue operates as one of the union's social policy tools, partly because of its duty to oversee the implementation of the policies, but also because it operates as a co-legislator on social policy. Earlier research has mainly been focusing on the occurring problems of the implementation process of social- and gender equality policy, since the implementation has often turned out to be inadequate. Therefore, it is my aim to examine the Swedish trade union confederations' views on the Social Dialogue's complex of problems, due to their shared responsibility of the implementation of gender equality policies in Sweden, but also to compare the confederations views with earlier research. The results from this study indicates that the trade union confederations' views coincide with the earlier research, which further indicate that the confederations conclusions may be eminent to the explanation of the gender equality policies' deficiency.

## Keywords

European Union; Social policies; Gender-equal policies; Social Dialogue; Implementation; Trade union confederations

## Nyckelord

Europeiska Unionen; Socialpolitik; Jämställdhetspolitik; Sociala Dialogen; Implementering/Verkställande; Centralorganisationer

<b>Uppsatsens titel:</b>	Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska dilemma
<b>Författare:</b>	Sofie Björk
<b>Handledare:</b>	Helen Peterson
<b>Termin:</b>	Ht/2016
<b>Institution:</b>	Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs Universitet
<b>Program, kurs:</b>	Europaprogrammet, Kandidatuppsats i Europakunskap EU1540
<b>Antal ord:</b>	12 971

# Förord

Jag vill rikta ett stort tack till alla de personer som hjälpt mig under studiens gång. Framst vill jag tacka mina informanter. Ni har ställt upp på intervjuer, hjälpt till via mail och bidragit med dokument, vilket till stor del har fört uppsatsen framåt. Utan Er alla hade denna uppsats inte varit möjlig att genomföra!

Jag vill också tacka min handledare Helen Peterson, som varit ett mycket välbehövt stöd, och som till stor del hjälpt till att forma studien och möjliggjort dess genomförande. Tack!

# Innehållsförteckning

1.0 Inledning	1
2.0 Syfte och frågeställningar	3
2.1 Frågeställning	3
2.2 Avgränsningar	3
2.2.1 Centralorganisationer	3
2.2.2 EU:s jämställdhetspolitik och den Sociala Dialogen	4
3.0 Bakgrund	4
3.1 Europeiska Unionens social- och jämställdhetspolitik	4
3.2 Europeiska Unionens Sociala Dialog	6
4.0 Tidigare forskning	8
4.1 EU:s socialpolitiska metod	9
4.2 Decentraliseringen – OMC och subsidiaritetsprincipen	10
4.3 Nationella arbetsmarknadstraditioner	11
5.0 Preciserat forskningssyfte och frågeställningar	12
5.1 Preciserade frågeställningar	13
6.0 Metod och Material	13
6.1 Val av metod	13
6.2 Etiska överväganden	14
6.3 Validitet och reliabilitet	15
6.4 Intervjupersoner	15
6.5 Intervjuguiden	16
6.6 Intervjusituationen	17
6.7 Analysmetod och databearbetning	18
6.8 Problematisering av vald metod	18
6.9 Metodreflektion	19
7.0 Resultat och Analys	20
7.1 EU:s socialpolitiska metod	20
7.1.1 Analys	23
7.2 OMC och subsidiaritetsprincipen	26
7.2.1 Analys	30
7.3 Nationella arbetsmarknadstraditioner	31
7.3.1 Analys	34
8.0 Slutdiskussion	35
Referenslista	39
Appendix	42

# 1.0 Inledning

Europeiska Unionens (EU) socialpolitiska värderingar och ambitioner formulerades redan under 1950-talet. Socialpolitiken har sedan dess utvecklats till den grad att unionen idag fastställer dess mål som några av de mest centrala för medlemsstaternas samarbete och gemenskap. EU:s mål har varit, och är än idag, att skapa en gemensam standard för medlemsstaterna i bl.a. välfärd och sysselsättning, men även jämställdhet. Jämställdhetspolitikens utveckling och harmonisering är således ett av EU:s främsta socialpolitiska mål, vilket har understrukits genom att stora delar av EU:s socialpolitik har upphöjts till primärrätt.<sup>1</sup>

Europeiska Unionens Sociala Dialog fungerar som ett instrument för unionens social- och jämställdhetspolitik. Dialogens medlemsorganisationer ansvarar för det politiska verkställandet på nationell nivå, och institutionen är dessutom medlagstiftare till EU:s social- och jämställdhetspolitik. Sociala Dialogens funktion som implementeringsverktyg och semilegislativt organ, har gett Dialogen ett mycket stort ansvar för utvecklingen av EU:s jämställdhetspolitik, både på överstatlig- och nationell nivå.<sup>2</sup> Under 2015 och 2016 har dock både Sociala Dialogen och EU:s jämställdhetspolitik gått in i ett nytt skede. Kommissionen och Dialogen presenterade då två nya initiativ som genomgående berörde jämställdhetspolitikens utveckling inom Europa: Den Europeiska Sociala Pelaren, och Nystarten av den Sociala Dialogen.<sup>3</sup> Tillsammans skall dessa två initiativ hjälpa till att främja social- och jämställdhetspolitiken i EU och förstärka dess verkställande genom att delvis modernisera jämställdhetspolitiken, men också förstärka Dialogen som ett implementerande organ.

Anledningen till varför dessa initiativ har tagits fram, beror på ett mycket allvarligt problem som präglar den Europeiska Unionens social- och jämställdhetspolitik, nämligen dess implementeringseffektivitet. Verkställandet av den internationella jämställdhetspolitiken har visat sig vara bristfälligt, då utfallet i medlemsländerna i vissa fall är mycket svagt. De framtagna målen och riktlinjerna för politiken genomförs stundtals inte alls på nationell nivå,

---

<sup>1</sup> McCormick, J. (2011) *European Union Politics*. Basingstoke: Palgrave Macmillan:382–383

<sup>2</sup> Bercusson, B. (2009) *European Labour Law*, 2 uppl. Cambridge: Cambridge University:126, 521-522. Cressey, P., Gold, M. & Léonard, E. (2007) "Whatever happened to Social Dialogue? From partnership to managerialism in the EU employment agenda" in *European Journal of Industrial Relations*, 13(1):10. Sorries, B. & Keller, B. (1998) "The sectoral Social Dialogue and European Social Policy: More Fantasy, Fewer Facts" in *European Journal of Industrial Relations*. 4(3):331–332.

<sup>3</sup> European Commission (2016) *A new start for Social Dialogue*:1. KOM (2016) 127, Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter:2-3, 5-8.

och den Sociala Dialogens framtagna autonoma avtal har till och med kommit att betraktats som frivilliga och som råd snarare än faktiska krav.<sup>4</sup> Den bristfälliga implementeringen leder till stora variationer av jämställdhetspolitik inom EU, men förhindrar också ett utvecklande av den, eftersom jämställdhetspolitiken helt enkelt inte prioriteras. Forskning har mycket aktivt bidragit med flera teorier till varför verkställandet är så pass bristfälligt, och tre av dem fokuserar på *EU:s socialpolitiska metod, implementeringsverktygen OMC och subsidiaritetsprincipen, och arbetsmarknadspartstraditionerna.*

Sverige framställs av etablerad forskning som ett välutvecklat land vad gäller just social- och jämställdhetspolitik, mycket på grund av dess självständiga fackliga organisationer som hjälpt till att skapa den så kallade Svenska modellen.<sup>5</sup> LO, TCO och SACO, de svenska centralorganisationerna, är tre utav de aktörer som bidragit till att utveckla jämställdhetspolitiken i Sverige, något de dessutom själva anser vara en av sina viktigaste arbetsuppgifter.<sup>6</sup> LO, TCO och SACO är dessutom medlemsorganisationer till den Sociala Dialogen, vilket innebär att de borde ta del av implementeringsprocessens bristfällighet, och därmed ha möjlighet till att tillsammans med den tidigare forskningen lyfta fram centrala delar i den europeiska jämställdhetspolitiska problematiken. Centralorganisationerna bör i sin roll som delaktiga politiska aktörer i den Sociala Dialogen, men även som jämställdhetsutvecklare i Sverige, därmed ha en mycket viktig infallsvinkel till den övergripande problematiken. LO, TCO och SACO kan eventuellt därför förklara det politiska och samhällsvetenskapliga problem som påverkar EU:s socialpolitik; varför implementeringen av jämställdhetspolitiken i den Europeiska Unionen är bristfällig.

---

<sup>4</sup> Alfaiate, A. & Itschert, P. (2016) *Experts' Report – promoting social dialogue and better implementation of EU social partners' autonomous framework agreements in selected countries* (Brussels):8-11.

<sup>5</sup> Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity. Salonen, T. (2009) "Sweden: Between Model and Reality", in Alcock, P. & Craig, G. (Red.) *International Social Policy*, Basingstoke: Palgrave Macmillan:130-131.

<sup>6</sup> LO (2013) *Jämställdhet*. Hämtad: 2016-12-03. SACO (2015) *Så skapar vi ett jämställt arbetsliv*, Stockholm:4-6. TCO (2011) *TCO:s jämställdhetspolitiska program*:5-6,11

## 2.0 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att undersöka hur de svenska aktörerna i den Sociala Dialogen förhåller sig till verkställandet av Sociala Dialogens och EU:s jämställdhetspolitik. Genom att relatera de svenska aktörernas förhållningssätt till de problemställningar som har lyfts i den tidigare forskningen, kommer studien att göra en djupdykning i ämnet och undersöka ifall den tidigare forskningen även har relevans och är aktuell på en konkret, nationell nivå. Studien ämnar därmed delvis att undersöka den tidigare forskningens relevans, men främst belysa de svenska aktörernas resonemang kring den Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska verkställandeprocess. Studiens resultat kan därmed ge förslag på varför EU:s Social- och jämställdhetspolitik får ett så pass svagt genomslag. Genom att presentera brister och stora skillnader mellan medlemsstaterna, genererar denna typ av forskning dessutom motivation till att utveckla och förbättra jämställdhetsstandarden inom EU, vilket gör studien viktig för den fortsatta jämställdhetsutvecklingen.

### 2.1 Frågeställning

Uppsatsens övergripande frågeställning lyder som följer:

*Hur förhåller sig LO, TCO och SACO till den problematik som omger Sociala Dialogens verkställande av jämställdhetspolitiken?*

### 2.2 Avgränsningar

#### *2.2.1 Centralorganisationer*

Jag har valt att endast undersöka centralorganisationernas förhållningssätt till den Sociala Dialogens problematik, och kommer inte att involvera de svenska arbetsgivarorganisationerna, som också är medlemsorganisationer till den Sociala Dialogen. Jag har avgränsat mig till centralorganisationerna eftersom de har en officiell jämställdhetsagenda i Sverige, och historiskt sett utvecklat arbetsrättsliga frågor på den svenska arbetsmarknaden.

### 2.2.2 EU:s jämställdhetspolitik och den Sociala Dialogen

Eftersom de teorier jag har valt att undersöka i denna studie främst fokuserar på jämställdhetspolitikens implementering och inte på dess stadgar, har jag valt att inte lyfta fram dessa i studien. Bakgrunden ämnar därför inte att utförligt beskriva vilken jämställdhetspolitik som har fastställts, utan istället belysa dess tyngd inom unionens rättsliga verk och dess generella (arbetsmarknads)politiska riktlinje. Bakgrunden till den Sociala Dialogen ämnar även den belysa institutionen i generella drag, främst för att förklara dess huvudsakliga uppgifter och dess roll som jämställdhetspolitisk institution.

## 3.0 Bakgrund

I denna del av studien kommer den Europeiska Unionens jämställdhetspolitik och den Sociala Dialogen att presenteras, eftersom de båda är mycket centrala för studien.

### 3.1 Europeiska Unionens social- och jämställdhetspolitik

Europeiska Unionens val att forma en gemensam socialpolitik för medlemsländerna, grundar sig i unionens mål att främja en gemensam standard för välfärd, sysselsättning, arbetsvillkor och jämställdhet. De socialpolitiska målen fastställdes 1992 i EU:s primärrätt, i Fördraget om Europeiska Unionen (FEU). Primärrättens legitimitet har fastställt socialpolitikens tyngd inom EU:s politiska dimension, vilket också har definierat jämställdhetspolitikens tyngd, eftersom jämställdhet är en del av socialpolitiken. Idag formas EU:s jämställdhetspolitik utifrån den europeiska arbetsmarknaden, vilket har bidragit till att de nuvarande jämställdhetspolitiska målen inom EU är arbetstagares rättigheter och lika villkor. Att EU:s jämställdhetspolitiska nuvarande orientering är så pass nära knuten till arbetsmarknaden, beror på jämställdhetspolitikens utveckling och framväxt inom unionen.<sup>7</sup>

Det första fördraget som grundlade EU:s transnationella socialpolitik var Romfördraget 1957. Fördraget gav den första rättsliga grunden till ett arbetsmarknadspolitiskt samarbete, och störst fokus låg på just arbetstagares rättigheter.<sup>8</sup> Romfördraget uppmärksammade också för första

---

<sup>7</sup> Fördraget om den Europeiska Unionen (Konsoliderad version) 2012/C 326/13. McCormick (2011):382–383.

<sup>8</sup> Berg, L. & Spehar, A. (2011) "Välfärd i Europa – förutsättningar för en social dimension" i Berg, L. & Spehar, A. (red) *EU och välfärdens Europa: Familj, Arbetsmarknad, Migration*. Malmö, Liber:85-87



gången jämställdhet mellan kvinnor och män i samband med den nya arbetsmarknadspolitiken. Genom sin artikel 119 angående lika lön för lika arbete skapade Romfördraget den första legala grunden för jämställdhet, och grundlade därmed jämställdhetspolitikens utveckling inom EU.<sup>9</sup> Under 1970- och 1980-talet började dock EU:s socialpolitik möta starkt motstånd från medlemsstaterna, vilket försvårade implementeringsprocessen för artikel 119 och många andra framtagna jämställdhetsdirektiv. EU presenterade därför i slutet av 80-talet ett förslag om en *Sociala Stadgan*. Den Sociala Stadgan utvecklade och definierade de redan framtagna arbetsrättsliga frågorna inom EU med starkt fokus på jämställdhet och likabehandling. Den Sociala Stadgan verkställdes dock först genom Amsterdamfördraget 1997, och var den första socialpolitiska åtgärd som blev bindande för samtliga medlemsstater. Detta gjorde Amsterdamfördraget till en mycket viktig vändpunkt för den internationella socialpolitiken, vilket även underströks av EU genom att upphöja Amsterdamfördraget till primärrätt.<sup>10</sup> Dock verkställdes subsidiaritetsprincipen innan den Sociala Stadgan, vilket kom att minska EU:s befogenhet inom jämställdhetspolitiken, och som också kom att ställa högre krav på politikens flexibilitet. Subsidiaritetsprincipen introducerade nämligen en ny form av EU:s social- och jämställdhetspolitik, vilket innebar att beslutsprocessen för all jämställdhetspolitik nu var tvungen att ta stor hänsyn till nationella traditioner. EU fick härmed endast vidta åtgärder under verkställandet av jämställdhetspolitiken på nationell nivå om unionens åtgärder ansågs mer effektiva. Detta reducerade EU:s befogenheter, men förstärkte skyddet mot nationernas egna jämställdhetspolitiska traditioner.<sup>11</sup>

Förutom Romfördraget var nu även Amsterdamfördraget ett utav de fördrag som alltså såg till att jämställdhet genom socialpolitiken fick en stark fördragsmässig grund. Även den Sociala Stadgan i sig blev upphöjd till EU:s primärrätt under Lissabonfördraget 2009, vilket ytterligare gav social- och jämställdhetspolitiken legitimitet inom unionen.<sup>12</sup> Jämställdhetspolitiken i linje med arbetsmarknadspolitik har genom dessa fördrag alltså kommit att forma EU:s fundamentala struktur och uppbyggnad eftersom det är en så pass stor del av EU:s primärrätt.

Under 2000-talet har den Sociala Dimensionen fortsatt vara en viktig del av EU:s politiska sfär. Lissabonstrategin 2005 lade ett fortsatt tydligt fokus på arbetsmarknadsrättsliga frågor och

---

<sup>9</sup> Guerrina, R.(2002) "Mothering in Europe: Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment", in *The European Journal of Womens' studies*, 9(1):54

<sup>10</sup> Berg, Et.al.(2011):87-88. Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt (konsoliderad version) 2012/C 326/49. Guerrina (2002):54.

<sup>11</sup> EUR-lex (2014) Subsidiarity. Hämtad: 2016-11-16.

<sup>12</sup> Berg et.al.(2011):88-89. KOM (2016) 127:3.

Europa 2020 strategin, de nuvarande socialpolitiska målen, förtydligar att EU fortsätter att understryka socialpolitikens tyngd och essentiella del inom EU.<sup>13</sup>

2016 tog Kommissionen fram ett förslag om en europeisk Social Pelare som förväntas träda i kraft 2017. Återigen lyfts jämställdhetspolitiken fram genom arbetsmarknaden, men det som särskiljer Pelaren från den tidigare europeiska jämställdhetspolitiken, är att den har samlat och definierat jämställdhet som ett enskilt område inom EU. De nationellt ansvariga aktörerna för jämställdhetspolitiken inom unionen har dessutom möjligheten till att kommentera Pelarens innehåll och struktur, vilket innebär att aktörerna därmed kan bidra till att utveckla, komplettera och bedöma hela unionens nuvarande jämställdhetspolitik. Den Sociala Dialogen har varit delaktig i Pelarens utformning, och dess medlemsorganisationer är de aktörer som kommer att få chansen till att utvärdera unionens nuvarande jämställdhetspolitik.<sup>14</sup>

### 3.2 Europeiska Unionens Sociala Dialog

Begreppet Social Dialog används idag övergripande för att beskriva alla former av samtal och förhandlingar mellan arbetsgivare och fackförbund. Från början var det dock ett begrepp som endast definierade arbetsmarknadspartssamtal på EU-nivå,<sup>15</sup> vilket är det denna studie ämnar belysa.

EU:s Sociala Dialog består av konsultationer, förhandlingar och gemensamma ställningstaganden i trepartssamtal mellan de europeiska sociala arbetsmarknadsparterna ETUC, CEEP, BusinessEurope och UEAPME, samt Kommissionen. Dialogen kan även genomföras genom tvåparts samtal, vilket innebär samtal och förhandlingar enbart mellan de sociala arbetsmarknadsparterna. Frågor som diskuteras i Dialogen rör arbetsmarknaden med fokus på utvecklandet av rättigheter och villkor för europeiska arbetstagare, vars förhandlingar kan utmynna i olika former av internationella avtal som berör den europeiska arbetsmarknaden.

Den Sociala Dialogen fungerar alltså som ett instrument för EU:s social- och jämställdhetspolitik på den europeiska arbetsmarknaden, till stor del på grund av Dialogens roll som medlagstiftare till EU:s jämställdhetspolitik, något som fastställdes i

---

<sup>13</sup> Bache, I., Bulmer, S. & George, S. (2011) *Politics in the European Union*. 3 uppl. Oxford: Oxford University Press:191. Berg et.al.(2011):94.

<sup>14</sup>KOM (2016) 127:2-8

<sup>15</sup> Bengtsson, M., Lovén, Seldén, K. & Larsson, B. (2011) "Arbetsmarknadsrelationer i Europa" i Berg, L. & Spehar, A. (red) *EU och välfärdens Europa: Familj, Arbetsmarknad, Migration*. Malmö, Liber:183. Holke, D. & Zandén, M. (2007) *Parterna och EU*, Anonym översättare. Stockholm: Bilda Förlag:51.

Amsterdamfördraget.<sup>16</sup> De europeiska sociala parterna gavs då rätten och möjligheten till att förhandla och träffa avtal inom den socialpolitiska arbetsmarknaden och sysselsättningspolitiken. Att detta ger Dialogen en essentiell tyngd beror på att de avtal som tas fram genom den Sociala Dialogen kan, med ministerrådets hjälp, utökas till direktiv och därmed bli formell EU-lag. Kommissionen har till och med tydliggjort Sociala Dialogens tyngd genom att beskriva Dialogen som den självaste drivkraften bakom EU:s sociala reformer.

Som medlagstiftare till den europeiska social- och jämställdhetspolitiken, introducerades subsidiaritetsprincipen även för den Sociala Dialogen. Dialogen måste därför också vara flexibel och genomgående i sitt beslutsfattande ta hänsyn till nationernas nuvarande traditioner av arbetsmarknadsparter, kollektivavtal och nationella sociala dialoger.<sup>17</sup> Kraven på flexibilitet gör att den Sociala Dialogens framtagna avtal och beslut inte alltid blir upptagna i direktiv, utan istället fastställs som autonoma avtal, vilket innebär att implementeringsansvaret fullt ut bärs av de nationellt ansvariga parterna till avtalet, och inte Dialogen eller EU. Dessa ansvariga parter är de nationella medlemsorganisationerna till den Sociala Dialogen, vilka alltså skall se till att de autonoma avtalen införlivas i enlighet med subsidiaritetsprincipen.<sup>18</sup> Samtliga av de svenska centralorganisationerna LO, TCO och SACO är medlemsorganisationer till ETUC, Europafacket, vilket innebär att de är tre av de aktörer som ansvarar för att verkställandet sker inom deras respektive organisation i Sverige.<sup>19</sup> Förutom subsidiaritetsprincipen är den Sociala Dialogens implementeringsprocess även en del av den öppna samordningsmetoden (OMC), vilket innebär att verkställandet i länderna har gjorts ännu mer flexibelt.<sup>20</sup> OMC går nämligen ut på att medlemsländerna själva sätter upp gemensamma mål med EU som enbart övervakande instans. Nationerna får då inblick i varandras traditioner och skall på så sätt utveckla en harmonisering av Dialogens avtal tillsammans.<sup>21</sup>

2015 påbörjades en utveckling av den Sociala Dialogen genom ett initiativ från kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker. Initiativet kallades för ”en Nystart för den Sociala Dialogen” och lanserades för att ge mer tyngd åt Dialogens beslutsfattande och implementeringskraft.<sup>22</sup> Kommissionen och de europeiska sociala parterna kom då överens om att de sociala parterna

---

<sup>16</sup> Bengtsson et.al.(2011):183. Bercusson (2009):126,521-522. Cressey et.al. (2007):10. European Commission (2016) *A new start for Social Dialogue*. Luxembourg: Publications office of the European Union:3. Sorries et.al. (1998):331-332.

<sup>17</sup> Bengtsson et.al.(2011):183. Bercusson (2009):127, 141-147, 521-522. Cressey et.al.(2007):7-8. Holke et.al.(2007):51-53. Larsson, B. & Lovén Seldén, K (2014) *Förhoppningar och farhågor – Sveriges första 20 år i EU*, Göteborg: University of Gothenburg:287.

<sup>18</sup> Bercusson (2009):127. Holke et.al.(2007):53-54.

<sup>19</sup> ETUC (2016) *List of member organisations*. Hämtad: 2016-11-14.

<sup>20</sup> Cressey et.al.(2007):7-8.

<sup>21</sup> Bache et.al. (2011):219. Berg et.al.(2011):40.

<sup>22</sup> European Commission (2016).

skulle få ta större del av den beslutsfattande processen, men att de framförallt skulle få kapaciteten att bygga upp och utveckla nationella arbetsmarknadsparter. Dessutom har Nystarten gett incitament till den Sociala Dialogen att forma hårdare lagstiftning genom sina avtal, som på sikt alltså kan upphöjas till direktiv. Nystarten skrevs under i mitten av 2016, och ämnar därmed ha förstärkt den Sociala Dialogens beslutsfattande och verkställande incitament.<sup>23</sup>

Generellt sett har den Sociala Dialogen haft en påtaglig effekt på EU:s lagstiftande, vilket direkt har påverkat den europeiska jämställdhetspolitiken. Dialogens inverkan har varit som mest tydlig i politiken mot diskriminering i arbetslivet och den enskilde arbetarens rättigheter. Nuvarande direktiv som är framtagna av den Sociala Dialogen på EU-nivå, är Föräldraledighetsdirektivet, Deltidsarbete och Visstidsarbete. Autonoma avtal som tagits fram är Distansarbete, Arbetsrelaterad stress, Inkluderad arbetsmarknad samt Våld och trakasserier i arbetslivet.<sup>24</sup> Samtliga av dessa direktiv har bidragit med olika inslag av jämställdhetspolitik till den europeiska arbetsmarknaden, något som den Sociala Dialogen har förkunnat som en av dess huvuduppgifter. De europeiska sociala parterna har nämligen själva formulerat ett autonomt skrivet avtal, kallat *Ramverk för jämställdhetsåtgärder*, där de tydligt definierar hur Dialogens arbete bör ställas i kontrast till jämställdhetsfrågor. I ramverket fastställs det att Dialogens arbete tydligt måste adressera jämställdhet genom samtliga åtgärder för arbetsmarknaden.<sup>25</sup> Sociala Dialogen framställs därmed både av EU och sig självt som en jämställdhetspolitisk institution.

## 4.0 Tidigare forskning

Detta avsnitt ämnar beskriva de tre teoretiska problemställningarna om den Sociala Dialogen som är centrala för studiens resultat- och analysdel. Enligt forskningen påverkar dessa tre teorier implementeringen av EU:s jämställdhetspolitik negativt.

---

<sup>23</sup> European Commission (2016):9. European Commission Statement (2016) *A new start for Social Dialogue*. Bryssel:1-4.

<sup>24</sup> Bengtsson et.al.(2011):187. European Commission (2016):8.

<sup>25</sup> European Social Partners (2005) *Framework of actions on gender equality*.

## 4.1 EU:s Socialpolitiska metod

EU:s arbetsmarknadspolitiska koppling till socialpolitiken är något som fått forskare att ifrågasätta EU:s jämställdhetspolitik. Forskare menar att EU snarare försöker forma en gemensam arbetsmarknad och inte utveckla jämställdheten, att mainstreamingmetoden har misslyckats och att jämställdhetspolitiken istället har marginaliserats.

Mainstreaming innebär att jämställdhetspolitiken integreras i andra politikområden istället för att vara ett fristående område, vilket skall förbättra verkställandet av jämställdhetspolitiken, eftersom medlemsländerna då måste ta till jämställdhetsåtgärder i all politisk implementering. Ett typexempel på mainstreaming är att integrera jämställdhetspolitik i arbetsmarknadspolitiken, vilket EU gör. Marginalisering är mainstreamingmetodens negativa motsats, och innebär att jämställdhetspolitiken åsidosätts istället för att integreras. Bl.a. Elomäki (2015) och Macrae (2010) hävdar att det är just marginalisering och inte mainstreaming av EU:s jämställdhetspolitik som har skett under tiden av social- och jämställdhetspolitikens utvecklande och kontinuerliga inblandning av arbetsmarknaden. Marginaliseringen har enligt de båda forskarna påverkat medlemsstaternas verkställande mycket negativt, och att det till stor del ligger bakom det bristfälliga implementerandet av jämställdhetspolitiken inom EU. Eftersom EU i och med marginaliseringen av jämställdhetspolitiken misslyckas med att ge politiken tyngd, hävdar Elomäki (2015) och Macrae (2010) nämligen att medlemsstaterna inte heller lägger någon vikt i att implementera politiken.<sup>26</sup>

Att använda jämställdhetspolitiken genom mainstreaming har fått forskare att kontinuerligt ifrågasätta EU:s socialpolitiska utformande. Macrae (2015) menar till och med att EU:s jämställdhetspolitiska metod endast är till för att legitimera arbetsmarknadspolitiken och på ett bättre sätt tilltala medlemsstaterna, för att på så sätt få möjligheten till att skapa en flexibel arbetsmarknad. Vidare hävdar Macrae (2010) att EU för en jämställdhetspolitik med en dold ekonomisk agenda,<sup>27</sup> något som påbörjades under 1990- och 2000-talet. Från att tidigare aktivt ha fokuserat på rättigheter och jämställdhet, menar flera forskare att den nuvarande socialpolitiken istället är utformad att fungera som ett instrument för ekonomisk effektivitet och tillväxt. Elomäki (2015) och Cressey et al. (2007) belyser detta genom att ge konkreta

---

<sup>26</sup> Elomäki, A. (2015) "The Economic Case of Gender Equality in the European Union: Selling Gender Equality to Decision-Makers and Neoliberalism to Women's Organizations", in *European Journal of Women's Studies*, 22(3):288. Macrae, H. (2010) "The EU as a Gender Equal Polity: Myths and Realities", in *Journal of Common Market Studies*, 48(1):156-158, 168-169, 171.

<sup>27</sup> Macrae (2010):158-162, 164.

exempel. Under social- och jämställdhetspolitikens utvecklande, underströk EU vikten i förändring av vårdnadsnormer och familjestrukturer i Europa. Samma arbete idag har omformulerats till att istället fokusera på kvinnors ökade sysselsättningsgrad på marknaden, genom exempelvis EES och Europa 2020. Ett annat exempel är EU-parlamentets diskussion från 1980-talet, om att kvinnor borde ha rätt till att vara en del av arbetsmarknaden. Idag understryker parlamentet det istället som en ekonomisk nödvändighet för medlemsstaterna att kvinnor skall få delta på arbetsmarknaden.<sup>28</sup>

EU:s val att översätta jämställdhetspolitiken till ekonomiska teorier, har enligt Elomäki (2015) gett svaga resultat, då medlemsländerna trots ekonomiska vinster och mainstreaming fortfarande inte främjar eller implementerar social- och jämställdhetspolitiken.<sup>29</sup> Macrae (2010) är dock noga med att understryka att mainstreaming faktiskt inte bara har gett negativa konsekvenser till medlemsstaternas jämställdhetspolitik, utan påpekar att metoden faktiskt har hjälpt till att utveckla många av de medlemsländer som från början inte hade någon jämställdhetspolitik alls.<sup>30</sup>

## 4.2 Decentraliseringen – OMC och subsidiaritetsprincipen

Trots den Sociala Dialogens institutionella förmåga att hantera den nationella implementeringen, hävdar forskare att Dialogen ändå saknar en implementeringsmekanism av social- och jämställdhetspolitiken. Även fast Amsterdamfördraget förstärkte den Sociala Dialogens beslutsfattande, menar forskningen att fördraget ändå inte skapade ett sätt för Dialogen att slutföra sina beslut.<sup>31</sup> Den tidigare forskningen grundar detta på subsidiaritetsprincipens och OMC:s krav på flexibilitet av jämställdhetspolitiken. Att länderna själva bestämmer implementeringsmetoden kan enligt forskningen ge negativa konsekvenser för implementeringen eftersom medlemsstaterna kanske inte genomför det som från början var tänkt.<sup>32</sup>

I och med att Sociala Dialogen blev den instans som centralt verkar för införandet av OMC i hela EU:s politik,<sup>33</sup> blev kravet på flexibilitet ännu tyngre för Dialogens beslutsfattande.

---

<sup>28</sup> Cressey et.al.(2007):10, 15. Elomäki (2015):290-291, 295.

<sup>29</sup> Elomäki (2015):293-295.

<sup>30</sup> Macrae (2010):161-162.

<sup>31</sup> Bercusson (2009):166-167.

<sup>32</sup> Bache et.al.(2011):219. Dolvik, J. & Visser, J. (2009) "Free movement, Equal Treatment and Workers's Rights: Can the European Union Solve its Trilemma of Fundamental Principles?: Free Movement, Equal Treatment and Workers' Rights", in *Industrial Relations Journal*, 40(6):491-493.

<sup>33</sup> Cressey et.al.(2007):7-8.

Medlemsstaterna har genom implementeringsmetoden OMC och subsidiaritetsprincipen skapat ett komplext antal nivåer av den transnationella social- och jämställdhetspolitiken.<sup>34</sup> Bl.a. Dolvik et al. (2009) menar därför att EU:s val att ge nationerna möjligheten till att själva implementera socialpolitiken och att samordna via OMC, är en utav de faktorer som ligger till grund för att jämställdhetspolitiken inte verkställs ordentligt inom EU.<sup>35</sup>

Moreau (2011) gör dock en klar avgränsning mellan EU:s och Sociala Dialogens olika former av beslutsfattande. När det gäller direktiv blir avtalen lagstadgade, något som innebär att alla ansvariga parter måste implementera och förverkliga besluten på nationell nivå, vilket flera forskare värdesätter. En stor del av problematiken kretsar istället kring de autonoma avtal och ramverk som är framtagna av Dialogen, och hur medlemsstaterna väljer att förhålla sig till dem med bakgrund till den flexibla implementeringsmekanism som finns. Moreau (2011) samt Holke et al. (2007) understryker att avtalen saknar legitimitet hos medlemsstaterna, något som exempelvis tydliggjordes under finanskrisen. Forskningen understryker att medlemsstaterna stundtals bortser från de framtagna autonoma avtalen angående social- och jämställdhetsåtgärder som skall förverkligas i medlemsstaterna, och tolkar avtalen som riktlinjer och råd istället för faktiska krav. Forskarna menar därmed att staterna som aktör har förstärkts gentemot EU och den Sociala Dialogen, och att en decentralisering därmed har gjorts möjlig genom subsidiaritetsprincipen och OMC.<sup>36</sup> Cressey (2007) menar till och med att implementeringsprocessen genom OMC och subsidiaritetsprincipen stundtals inte alls får det utfall som det var tänkt då de ansvariga sociala parterna i vissa medlemsländer helt ignorerar Sociala Dialogens autonoma avtal och ramverk. Cressey (2007) påpekar därför att hårdare lagstiftning och direktiv hade kunnat vara en alternativ lösning.<sup>37</sup>

### 4.3 Nationella arbetsmarknadstraditioner

Den tidigare forskningens sätt att belysa fackliga organisationer som aktörer i utvecklandet av välfärdsregimer, har gett organisationerna en stor tyngd inom jämställdhetspolitiken. Variationen av fackliga organisationer inom EU framställs därför också av forskare som ett av den europeiska socialpolitikens största problem, eftersom bristen på fackliga organisationer påverkar jämställdhetsimplementeringen.

---

<sup>34</sup> Bache et.al.(2011):219. Bercusson (2009):146,167.

<sup>35</sup> Dolvik et.al. (2009):491-493.

<sup>36</sup> Moreau, M. & Ulasiuk, I. (2011) *Before and After the Economic Crisis: What Implications for the European Social Model?* [Elektronisk Resurs] Cheltenham: Edward Elgar Publishing:5-7. Holke et al. (2007):50.

<sup>37</sup> Cressey et.al.(2007):20-27.

Variationen av fackliga organisationer inom EU, hävdar Bengtsson, Larsson och Lovén (2016) påverkar Sociala Dialogen självt och dess implementeringseffektivitet mycket kraftigt. Det beror på att variationerna består av olika traditioner av arbetsmarknadsparter, vilket enligt forskarna påverkar utvecklingen av både arbetsmarknaden och socialpolitiken i medlemsländerna. Traditionerna bygger på olika ideologier, resurser och intressen inom de nationella arbetsmarknadsparterna, vilket naturligt påverkar implementeringen av jämställdhetspolitiken, eftersom parterna stundtals inte tolkar avtalen på samma sätt som EU har avsett.<sup>38</sup> Dock menar Cressey et al. (2007) att de medlemsländer som helt saknar starka och självständiga arbetsmarknadsparter ger störst negativa effekter på implementerandet av jämställdhetspolitiken, eftersom de oavsett andra ideologier och intressen, helt enkelt inte har parter som ansvarar för implementeringen av Sociala Dialogens framtagna avtal.<sup>39</sup>

Bengtsson et al. (2016) samt Larsson och Lovén (2014) understryker att det är detta problem som främst måste åtgärdas för att den Sociala Dialogen skall fortsätta vara en fungerande institution på EU-nivå. De menar att ifall länderna är verksamma i liknande institutionella partsrelationer, kan de avtal som förhandlas fram inom Dialogen effektivt implementeras på nationell nivå. Vissa länder inom EU har knappt några arbetsmarknadsparter, vilket starkt förhindrar implementeringen av social- och jämställdhetspolitiken, eftersom det inte finns någon aktör som kan verkställa avtalen på nationell nivå. Detta har således skapat olika utfall av arbetsmarknads- och socialpolitiken, något som både Bengtsson et al. (2016) och Larsson et al. (2014) menar har fått de svenska centralorganisationerna att förhålla sig mer skeptiskt och avvaktande till beslutsfattning på EU-nivå.<sup>40</sup>

## 5.0 Preciserat forskningssyfte och frågeställningar

Tidigare forskning har pekat på allvarliga problem som omger den Sociala Dialogens struktur och implementering av dess framtagna avtal, vilket forskningen menar leder till starkt negativa effekter på medlemsstaternas harmonisering av jämställdhetspolitiken. De svenska centralorganisationernas argumentation kring dessa tre problemställningar om den

---

<sup>38</sup> Bengtsson, M., Larsson, B. & Lovén, Seldén K. (2016) *Nordiska perspektiv på transnationellt fackligt samarbete i Europa – former, hinder, utmaningar och strategier* (Forskningsrapporter i Sociologi, Nr 147) Göteborg: Göteborgs Universitet:147-148. Larsson et.al.(2014):286, 294.

<sup>39</sup> Cressey et.al.(2007):20-22.

<sup>40</sup> Bengtsson et.al.(2016):150. Larsson et.al.(2014): 286, 296-301.



socialpolitiska metoden, de europeiska implementeringsverktygen OMC samt subsidiaritetsprincipen och arbetsmarknadstraditioner, kan hjälpa till att besvara det vetenskapliga problemet om EU:s jämställdhetspolitiska bristfällighet, eftersom de är en aktiv del av den Sociala Dialogen, men även en jämställdhetspolitisk aktör på den svenska arbetsmarknaden. Det är därför mycket viktigt att lyfta fram de svenska jämställdhetspolitiskt ansvariga aktörernas resonemang, men genom att dessutom ställa dem i kontrast till den tidigare forskningen, kan LO, TCO och SACO:s slutsatser eventuellt också förstärkas.

## 5.1 Preciserade frågeställningar

*Vilka negativa aspekter av den Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska verkställande gällande den socialpolitiska metoden, OMC, subsidiaritetsprincipen och arbetsmarknadstraditioner identifierar LO, TCO och SACO?*

*Problematiserar LO, TCO och SACO den Sociala Dialogens jämställdhetspolitik gällande de tre teorierna på samma sätt som den tidigare forskningen?*

## 6.0 Metod och material

### 6.1 Val av metod

Jag har valt att använda mig av forskningsintervjuer till min uppsats, vilket beror på valet av studie och frågeställningar. Studien skall som tidigare nämnt undersöka de svenska centralorganisationernas resonemang kring problematiken runt Sociala Dialogens bristfälliga verkställande av jämställdhetspolitiken, men eftersom studien även ämnar ställa resonemangen i kontrast till den tidigare forskningen kräver studien ett material som idag inte finns tillgängligt eller är beskrivande nog att stödja denna uppsats. Eftersom problematiken dessutom har blivit aktualiserad i och med den Sociala Pelaren och Nystarten, är det dessutom viktigt att ha ett så pass nytt material som möjligt. Det denna studie kräver är reflektioner, resonemang och exempel som gör att centralorganisationerna dels tydligt förklarar problematiken, men också så

att deras resonemang går att ställa i relation till den tidigare forskningen. Forskningsintervjuer är därför den metod som är bäst lämpad för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar.<sup>41</sup>

## 6.2 Etiska överväganden

Att inte betrakta forskningsintervjun som en öppen och fri dialog mellan två eller fler jämlika parter är mycket viktigt. Under en forskningsintervju utspelas en tydlig maktasymmetri och är ett uteslutande professionellt samtal mellan forskaren och intervjupersonen. Eftersom detta kan innebära viss problematik under intervjusamtalet är det viktigt att tänka över den relation som uppstår mellan intervjuaren och intervjupersonen i ett sådant sammanhang. Intervjuaren är den som både inleder och definierar intervjusituationen, bestämmer ämnet, ställer frågorna och avgör även vilka utav frågorna som bör följas upp. Detta innebär att intervjun är en enkelriktad dialog, samtidigt som intervjuaren även har ett tolkningsmonopol på det som intervjupersonen berättar.<sup>42</sup> Det är därför viktigt att jag är ödmjuk under intervjun, men att jag framförallt innan intervjuerna överväger etisk och moralisk problematik som kan komma att påverka intervjuernas utfall.

Etisk problematik är sammankopplat till alla typer av intervjuundersökningar, men uppstår framförallt i de situationer där intervjun studerar privata åsikter och levnadsmönster som skall publiceras på den offentliga arenan. Då LO, TCO och SACO är offentliga organisationer, förutsätter jag att risken för stora etiska problem därmed minskar. Intervjupersonerna kommer dock att hållas konfidentiella av god forskningssed, för att skydda intervjupersonerna mot negativa konsekvenser som kan genereras av studien. Jag har dessutom i ett tidigt stadie fått informerat samtycke<sup>43</sup> av samtliga intervjupersoner, då jag vid den första kontakten med informanterna tydliggjorde studiens syfte och bakgrund. Detta upprepades även under intervjutillfället genom en orientering, då det gjordes tydligt för intervjupersonerna att de frivilligt fick svara på frågorna eller avbryta intervjun. I samband med intervjun erbjöds även intervjupersonerna att granska studiens färdiga resultat, för att på så vis ge intervjupersonerna en möjlighet att korrigera felskrivningar och därigenom minska maktasymmetrin och etisk problematik. För att ytterligare motverka negativa konsekvenser för intervjupersonerna, krävs det att intervjuaren har en bred förförståelse av undersökningen, så att hen förstår gränserna med intervjun, vilket jag också hade innan den första intervjun påbörjades.

---

<sup>41</sup> Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2012) *Metodpraktikan: Konsten Att Studera Samhälle, Individ och Marknad*, Stockholm: Nordstedts Juridik:252

<sup>42</sup> Brinkmann, S. & Kvale, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 uppl. Lund: Studenlitteratur:48-49

<sup>43</sup> Brinkmann et.al.(2014):78,87

Andra frågor som är viktiga att överväga i ett etiskt perspektiv är vilka positiva eller negativa effekter undersökningen kommer att ge, samt hur min egen roll som forskare kommer att påverka undersökningen. Jag vill här vara mycket tydlig med att jag inte ämnar blottlägga information som organisationerna själva inte skulle publicera, vilket kommer att säkerställas genom att deltagarna kommer att få ta del av resultatet. Jag vill här även förtydliga att de slutsatser som presenteras i uppsatsen är något jag själv har kommit fram till genom resultatet av intervjumaterialet och alltså inte har formulerats av organisationerna själva. Det är alltså främst i analysen som min roll som forskare kommer att spela störst roll, trots att all egen forskning påverkas av forskaren självt. För att motverka detta kommer jag lägga starkt fokus på att reflektera över det material jag presenterar i uppsatsen och samtidigt vara ytterst noga med källhänvisning och därmed uppnå så hög vetenskaplig kvalitet som möjligt.<sup>44</sup>

### 6.3 Validitet och reliabilitet

Validiteten i denna studie är mycket känslig, eftersom analysen kommer att bygga på min egen operationalisering av de tre problemställningarna som den tidigare forskningen har tagit fram. Jag är därför väl medveten om att min analys kan möta kritik för att jag inte har operationaliserat den tidigare forskningen på rätt sätt när jag korsanalyserat till de svenska centralorganisationernas reflektioner. Om validiteten ses som svag, påverkar det studiens reliabilitet, eftersom de då anses vara feltolkade.<sup>45</sup> Då min analys och slutdiskussion bearbetats mycket noggrant och kontinuerligt hänvisar till den tidigare forskningen, förutsätter jag att validiteten och reliabiliteten dock stärks.

### 6.4 Intervjupersoner

Studien bygger på fem intervjuer av informanter som är representanter för de tre svenska centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Från början var de meningen att vara sex personer, men det skedde ett bortfall från SACO. Jag har, förutom SACO, intervjuat en jämställdhetsansvarig samt en ansvarig för den Sociala Dialogen från varje centralorganisation. Valet av dessa informanter har varit strategiskt eftersom jag utgått ifrån att uppnå centralitet. Urvalet av personerna beror alltså på deras ansvarsområde, och att intervjupersonerna med sin kunskap kan bidra till uppsatsen. Eftersom jag redan under första kontakten belyste studiens

---

<sup>44</sup> Brinkmann et.al.(2014):87-91

<sup>45</sup> Esaiasson et.al.(2012):57-63

ämnesområde, förutsätter jag att intervjupersonerna visste att de hade kapaciteten till att svara på mina frågor. Eftersom jag har valt att utgå ifrån alla våra svenska centralorganisationer har jag dessutom försökt uppnå maximal variation inom mitt valda ämne.<sup>46</sup> Eftersom det är god forskningssed att hålla informanterna konfidentiella, och eftersom informanterna representerar sin organisation snarare än sig själva, kommer intervjupersonernas identitet att hållas dold. Nedan följer dock en introduktion till informanternas arbetsområden:

<i>Informant 1</i> (TCO)	Jämställdhetsfrågor
<i>Informant 2</i> (TCO)	Internationella frågor
<i>Informant 3</i> (LO)	Internationella frågor
<i>Informant 4</i> (LO)	Jämställdhetsfrågor
<i>Informant 5</i> (SACO)	Internationella frågor

## 6.5 Intervjuguiden

Jag har valt att skapa två intervjuguiden till studien, vilket beror på att informanterna sitter på unik kunskap inom två olika områden. Intervjuguiderna är strukturerade för att ge utfall till ett så kvalitativt innehåll som möjligt, vilket innebär att frågorna är anknytna till mina forskningsfrågor och de tre centrala teorierna. Det framgår inte av formen på intervjuguiderna att de ämnar skapa en dynamisk situation och levande samtal, eftersom frågorna är skrivna i skriftspråk. Formen tillkommer därför under själva intervjun, vilket också beror på att största delen av forskningssamtalens faktiska metod fastställs just under intervjusituationen.<sup>47</sup>

Eftersom kvaliteten på intervjun är avgörande för intervjuanalysen, är det mycket viktigt att följa upp med följdfrågor, samt att intervjuguiden faktiskt är strukturerad efter forskningsfrågorna till uppsatsen, vilket gör uppställningen av intervjuguiden essentiell för slutresultatet av studien. Frågorna har dock inte följts strikt, vilket heller inte är ett krav. Att försöka få en så levande och spontan intervju som möjligt är att föredra, och därför efterföljs många frågor av uppföljningsfrågor, sonderande frågor, specificerande frågor, direkta frågor

---

<sup>46</sup> Ibid:260-264, 258

<sup>47</sup> Brinkmann et.al.(2014):147. Esaïsson et.al.(2012):264.

och tolkande frågor, vilka dock inte skrivs ut i bilagorna, eftersom de var så pass många och varierade mellan informanterna.<sup>48</sup> Detta är ett ytterligare ett belägg för att metoden struktureras under intervjusituationen.

Eftersom en kvalitativ studie bör bestå av öppna och inte vinklade frågor för att inte missa viktiga aspekter, har jag under forskningsintervjuerna även valt att ställa frågor om positiva aspekter angående verkställandet av jämställdhetspolitiken, trots att min första preciserade forskningsfråga enbart berör de negativa aspekterna. Då min studie dock ämnar lyfta fram just problematiken kring jämställdhetspolitikens implementering, har jag valt att formulera min fråga som i avsnitt 5.1. De positiva aspekterna som har lyfts fram i intervjuerna kommer därför också att belysas i resultat- och analysdelen, men störst fokus kommer alltså nästan uteslutande att läggas på de negativa aspekterna.

## 6.6 Intervjusituationen

Samtliga av forskningsintervjuerna är genomförda via telefon, har spelats in via headset och tiden som var utsatt var mellan 30 – 45 minuter. Valet av just telefonintervjuer är ett medvetet, men inte optimalt val. Det var dock det som passade både mig som intervjuare och samtliga intervjupersoner bäst. Eftersom båda parter har möjlighet att välja en bekväm plats att genomföra intervjun på och då en telefonintervju sparar både intervjuaren som intervjupersonen tid, förutsätter jag att detta inte har påverkat utfallet i studien. Telefonintervjuer var också det smidigaste valet just p.g.a. geografisk postum eftersom samtliga av informanterna befinner sig i Stockholm och jag utför min studie i Göteborg.

Under intervjusituationen bör intervjuaren reflektera över ifall det finns svar i intervjumaterialet som beror på intervjuaren självt. Eftersom informanterna själva hade en mycket hög kunskapsnivå om ämnet, behövde jag inte ställa några ledande frågor då det föll mycket naturligt att informanterna själva berättade mycket fritt efter att jag ställt en fråga. Detta har resulterat i att jag som intervjuare inte har påverkat deras svar, mer än att jag har valt frågorna. I själva verket var maktasymmetrin näst intill omvänd, eftersom informanterna talade så pass fritt.

---

<sup>48</sup> Esaiasson et.al.(2012):265. Brinkmann et.al.(2014):144-145,150-152,180.

## 6.7 Analysmetod och databearbetning

Samtliga av intervjuerna transkriberades, och det var utifrån dessa transkriberingar jag baserade mitt resultat och min analys. Transkriberingarna kommer inte att vara bilagda till uppsatsen, utan den finns hos författaren. Jag är dock mycket väl medveten om att transkriberingarna skall behandlas forskningsetiskt, och förvrängning av intervjumaterialet har därför inte skett. Transkriberingarna finns att tillgå vid begäran.

Analysmetoden är formad utefter min andra specificerade forskningsfråga som går ut på att jämföra LO, TCO och SACO:s resultat med den tidigare forskningens resultat som presenterades under 4.0 Tidigare forskning. Genom att följa resultatdelen och jämföra med den tidigare forskningens, kunde jag sedan på ett strukturerat och logiskt tillvägagångssätt genomföra analysen. Genom mitt resultat ämnar jag även att utläsa övergripande mönster, och därmed kunna kartlägga olika resonemang och förhållningssätt till de tre problemställningarna om en socialpolitisk agenda, decentralisering och arbetsmarknadstraditioner, som helt enkelt förenklar förståelse och struktur av analysen. Genom att avläsa mönster och teman utifrån varje centralorganisation, upptäckte jag att LO, TCO och SACO nästan uteslutande resonerade på samma sätt i nästan alla situationer. I de fallen de inte gjorde det, tydliggjordes i resultat- och analysdelen.<sup>49</sup>

## 6.8 Problematisering av vald metod

Eftersom jag har valt att analysera mitt resultat genom att lyfta fram nyckelresonemang och korsanalysera resonemang och argument mellan centralorganisationerna och forskningen, hade eventuellt en argumentationsanalys mellan de tre organisationerna kunnat vara en alternativ analysmetod. En argumentationsanalys hade kunnat bidra till ett lättare särskiljande av de tre centralorganisationerna, medan min övergripande analysmetod snarare resulterar i att de tre organisationerna sätts samman då deras övergripande teman är mycket liknande. En argumentationsanalys skulle därför kunna vara ett sätt att fördjupa och utveckla denna studie.

## 6.9 Metodreflektion

Trots att jag ovan har legitimerat valet av metod, är det viktigt att påpeka de negativa effekter metoden kan bidra med till undersökningen. De negativa effekter som vanligast förekommer i

---

<sup>49</sup> Esaiasson et.al.(2012):270-274.

en intervjustudie är intervjuarens tolkningsmonopol och därmed analysmonopol. Studien ämnar dock inte bevisa ett kausalt fenomen eller ett samhällsvetenskapligt teoretiskt problem, utan belysa och beskriva en aktuell och pågående process och därmed enbart vara induktiv.

Att jag har valt *rätt* intervjupersoner kan också problematiseras. Det kan finnas andra informanter inom centralorganisationerna vars kunskap hade passat min uppsats bättre. Att centralorganisationerna dock själva vägledde mig till de personer som de ansåg mest lämpade, förenklade det naturliga urvalet avsevärt. Som svar på maktasymmetrin som utspelar sig under forskningsintervjuerna är det också värt att påpeka att intervjupersonerna kan, medvetet eller omedvetet, svara på denna asymmetri med *motkontroll*, vilket innebär en slags motreaktion mot intervjuarens dominans som leder till att intervjupersonen undanhåller information eller talar runt ämnet.<sup>50</sup> Detta kan också vara ett problem eftersom informanterna representerar en organisation och inte sig själva som privatperson, vilket alltså kan leda till att de undanhåller information med respekt å organisationens vägnar. Förutom att försäkra informanterna om att jag inte ämnar blottlägga eller framställa organisationerna på ett negativt sätt, kan jag inte motverka att en sådan motkontroll sker. Det är något jag dock måste reflektera över under analysen.

Till sist bör jag även nämna intervjusituationen. En levande intervju där båda parter möts är helt klart att föredra, eftersom det är lättare att läsa av intervjupersonen.<sup>51</sup> Det blir då lättare att också forma sin metod under själva processen, något som jag därför har varit tvungen att tänka på innan genomförandet av intervjuerna.

## 7.0 Resultat och analys

I denna del av studien kommer både resultat och analys att presenteras, för att underlätta förståelse och reducera upprepningar. De båda preciserade frågeställningarna ”*Vilka negativa aspekter av den Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska verkställande gällande den*

---

<sup>50</sup> Brinkmann et.al.(2014):49

<sup>51</sup> Ibid:145

*socialpolitiska metoden, OMC, subsidiaritetsprincipen och arbetsmarknadstraditioner identifierar LO, TCO och SACO?” och ”Problematiserar LO, TCO och SACO den Sociala Dialogens jämställdhetspolitik gällande de tre teorierna på samma sätt som den tidigare forskningen?” kommer därför att besvaras här.*

## 7.1 EU:s socialpolitiska metod

Forskningen som undersöker problemen kring och utfallet av EU:s socialpolitiska agenda, fokuserar på agendans politiska metod.<sup>52</sup> Metoden kallas för gender mainstreaming, men översätts ofta till jämställdhetsintegrering på svenska, och har kritiserats starkt i den tidigare forskningen. Jämställdhetsintegrering går ut på att integrera jämställdhetspolitiken i andra politikområden istället för att vara ett fristående område. Avsikten är att detta skall ge fler incitament till EU:s medlemsländer att faktiskt verkställa jämställdhetspolitiken. Den tidigare forskningen menar dock att metoden är bristfällig då jämställdhetspolitiken genom jämställdhetsintegrering istället marginaliseras, vilket innebär att den åsidosätts istället för att integreras i annan politik.<sup>53</sup> Förutom marginaliseringens effekter ställer sig forskarna även kritiskt till metoden p.g.a. att de upplever att EU använder jämställdhetsintegrering för att stärka den ekonomiska politiken snarare än jämställdheten. Den ekonomiska politiken leder till att forskningen ofta pekar på en ”dold” agenda inom EU:s socialpolitik.<sup>54</sup>

LO, TCO och SACO uttrycker skarp kritik mot mainstreaming som metod. Informanterna förklarar att mainstreamingmetoden ger för svaga incitament, vilket de menar leder till att vissa medlemsstater inte verkställer jämställdhetspolitiken ordentligt:

Mainstreaming är ett sätt att ta ett steg framåt, men metoden är för svag och för dålig. LO anser att man skulle kunna ställa mycket högre krav. [...] Mainstreaming ger alldeles för svaga incitament för verkställandet av jämställdhetspolitiken. (Informant 3, LO)

Även om mainstreaming som metod enligt LO:s representant skulle kunna fungera väl upplevs det också som en metod som marginaliserar kraven och därmed som ”för svag” som metod. LO skulle gärna se att högre krav ställdes på medlemsländerna vad gäller jämställdhetsarbetet.

---

<sup>52</sup> Macrae (2010):158-162

<sup>53</sup> Elomäki (2015):290-291

<sup>54</sup> Mina informanter använder sig av uttrycket ”mainstreaming” under intervjuerna, och jag har därför också valt att genomgående använda detta begrepp i min resultat- och analysdel.



SACO:s representant förde ett liknande resonemang om att problemet med att mainstreama jämställdhetsarbetet leder till att det marginaliseras i det dagliga arbetet med övriga frågor:

När man använder sig av mainstreaming, är det tillslut mycket man vill mainstreama. Plötsligt tappar man bort jämställdhetsperspektivet, för att man helt enkelt glömmer av det. (Informant 5, SACO)

Förutom att LO, TCO och SACO uppger att mainstreamingmetoden ger negativa effekter på nationell nivå, påpekar de också att mainstreamingmetoden även leder till problem på EU-nivå, där jämställdhetspolitiken från början alltså skall definieras:

Det blir lätt så med frågor som alla har ansvar för, att det till slut inte blir någons ansvar. Man säger på EU-nivå att jämställdhet är en väldigt viktig fråga, men ställer vi en följdfråga om *Hur* något skall genomföras, får man sällan ett konkret svar. [...] När det är som sämst, står jämställdhet som ett eget litet stycke sist i texterna från EU, istället för att analysera jämställdhetseffekten genomgående i den ordinarie texten. (Informant 1, TCO)

Även LO och SACO:s informanter kan ge exempel på hur jämställdhetspolitiken har åsidosatts på liknande sätt, och det som Informant 1 tillsammans med de andra beskriver är vad den tidigare forskningen definierar som marginalisering.<sup>55</sup> Mina informanter lyfter emellertid fram att jämställdhet inte bara marginaliseras i det praktiska arbetet på nationell nivå, utan också i framtagandet av riktlinjer och policy på EU-nivå. Ifall texter enbart avslutas med en kort hänvisning till jämställdhetseffekter, betyder det att jämställdhetspolitiken har åsidosatts och inte integrerats, vilket är det som marginalisering innebär. Att de svenska centralorganisationerna uppfattar mainstreamingmetodens utfall som marginalisering kan betraktas som mycket problematiskt och paradoxalt, eftersom det är just marginalisering av jämställdhetspolitiken som mainstreaming skall motarbeta. Det faktum att LO, TCO och SACO medger att mainstreaming leder till att jämställdhetspolitiken åsidosätts istället för att integreras, innebär att centralorganisationerna framför mycket skarp kritik mot metoden, och delvis bekräftar det som den tidigare forskningen har lyft fram.

---

<sup>55</sup> Macrae (2010):158-162

Även om representanterna för alla tre centralorganisationerna är kritiska till mainstreaming kan TCO och SACO dock särskiljas från LO. Deras informanter förklarar nämligen att centralorganisationerna öppet stödjer mainstreamingmetoden, trots de problem som de tillsammans med LO lyfter fram. Detta beror delvis på att TCO och SACO, men även LO, också ser positiva aspekter av mainstreaming:

Det kan vara så att mainstreamingmetoden ger en negativ effekt på verkställandet av jämställdhetspolitiken inom EU, men samtidigt måste man få gjort något. Jag tror inte att vissa länder hade genomfört specialinsatser om de inte hade varit tvungna och mainstreama jämställdhetspolitiken. (Informant 4, LO)

Trots att jämställdhetsarbetet på nationell nivå i många medlemsländer har varit och är begränsat ser alltså mina informanter att det skett framsteg som ett resultat av den Sociala Dialogens jämställdhetsarbete.

Att TCO och SACO stödjer mainstreamingmetoden beror även på att de stödjer EU:s val att kombinera den ekonomiska politiken med jämställdhetspolitiken, vilket mainstreaming alltså går ut på. Informant 1 förklarar att TCO genom sin rapport ”Utan jämställdhet, ingen tillväxt” aktivt har förespråkat att ekonomisk politik bör vara en del av jämställdhetspolitiken och att ”Vi ser det mer intressant att lyfta jämställdhet som en tillväxtfråga än att ha det som ett enskilt jämställdhetsområde.” SACO:s informant 5 förtydligar de två centralorganisationernas resonemang: ”Vi tycker att jämställdhetspolitiken skall hanteras inom tillväxten, som en del av den ekonomiska politiken.”. LO har valt att inte uttala sig om detta.

Den Sociala Pelaren som lanserades 2016 är en intressant kontrast till EU:s val att använda sig av mainstreamingmetoden, eftersom Pelaren och mainstreaming är varandras motpoler. Pelaren har för första gången samlat EU:s jämställdhetspolitik och definierat den, men har också varit öppen för de svenska centralorganisationerna att kommentera och utvärdera. LO, TCO och SACO ställer sig positiva till Pelaren, och ser den som en möjlighet att utveckla jämställdhetspolitikens metod inom EU. Samtliga av informanterna tvekar dock på dess framtida betydelse:

TCO ser Pelaren som en väldig möjlighet. [...] Samtidigt är vi inte övertygade om att det blir något substantiellt av den. [...] Vi skulle bli mer förvånade om det blev något av Pelaren än om det inte blev det. (Informant 1, TCO)

Varför LO, TCO och SACO inte ser någon framtid för Pelaren, eller vilken metod som skulle vara mest effektiv utav de två motpolerna, kan denna studie enbart spekulera i. Detta beror på att samtliga organisationer väger för och nackdelar med både Pelaren och mainstreamingmetoden utan att explicit ta ställning för att någon av metoderna skulle vara den ”bästa”. Alla mina informanter stödjer ju dessutom grundtanken med mainstreamingmetoden (även om de ställer sig kritiska till dess implementering) vilket kan förklara varför de är mer tveksamma till att ge sitt stöd för den Sociala Pelaren. De skulle troligtvis hellre se att mainstreaming fortsatt fick vara den huvudsakliga metoden för jämställdhetsarbetet – men genomfört på ett mer konsekvent sätt.

De svenska centralorganisationerna har alltså riktat kritik och skepticism till två motpoler av EU:s jämställdhetspolitiska upplägg. LO, TCO och SACO ser inte att Pelaren kommer att få någon betydelse, men påpekar också att dagens mainstreamingmetod ger negativa effekter. Trots det är de också mycket noga med att understryka att mainstreamingmetoden samtidigt har resulterat i vissa positiva effekter, då metoden har utvecklat jämställdhetspolitiken i vissa medlemsstater. Kort sagt upplever centralorganisationerna alltså både positiva och negativa aspekter av EU:s socialpolitiska agenda. De uttrycker dock inte önskemål om att byta ut eller förändra mainstreaming som socialpolitisk metod. Istället väver informanterna kontinuerligt in reflektioner kring vikten av att istället förändra, utveckla och motarbeta de negativa konsekvenser för jämställdhetspolitiken som följer av decentralisering och arbetsmarknadspartstraditioner.

### *7.1.1 Analys*

LO, TCO och SACO har genom exempel, tankar och åsikter tydligt resonerat kring EU:s sätt att formulera och strukturera den internationella jämställdhetspolitiken. Resultatet tyder på att centralorganisationerna resonerar kring och beskriver de tendenser som även forskningen lyfter fram – bland annat marginaliseringen av jämställdhet såsom en negativ konsekvens av att använda mainstreaming som en metod för implementering av jämställdhet. Informanterna har alla gett exempel på hur sådana negativa utfall kan se ut, och är således mycket medvetna om metodens problematik. Trots det påpekade centralorganisationerna även vikten av mainstreamingmetodens positiva utfall, vilket även det belystes av forskningen. Så långt har därmed LO, TCO och SACO genom intervjuerna resonerat mycket likt den tidigare

forskningen. Dock var det delar av forskningens teori om EU:s socialpolitiska agenda som de svenska centralorganisationerna inte alls reflekterade över.

LO, TCO och SACO bekräftar i sina exempel om marginaliseringen, att jämställdhetspolitikens tyngd har överdrivits inom EU, eftersom dessa exempel beskriver hur jämställdhetspolitiken inte bara marginaliserats på nationell nivå inom medlemsländerna utan även åsidosatts inom EU. Detta resonemang lyfts även fram i den tidigare forskningen, men har till skillnad från centralorganisationerna utvecklat resonemanget ytterligare. Varken LO, TCO eller SACO menar att jämställdhetspolitiken ”utnyttjas” eller att den enbart används som legitimerande kraft för annan politik vilket forskningen belyser i sina resonemang. Den största skillnaden mellan den tidigare forskningen och centralorganisationernas resonemang gäller dock deras reflektioner över den ”dolda” ekonomiska agendan. Forskningen understryker att EU:s val av mainstreaming beror på EU:s egentliga ambitioner att förverkliga en ekonomisk marknad. LO, TCO och SACO reflekterar inte över dessa ekonomiska aspekter överhuvudtaget. TCO och SACO resonerade bitvis snarare tvärt om. De båda centralorganisationerna hävdade att valet av jämställdhetsintegrering i den ekonomiska politiken är ett bra tillvägagångssätt som hjälper till att utveckla jämställdhetspolitiken. Till skillnad från forskningen, menade TCO och SACO att EU med hjälp av ekonomin kan utveckla jämställdheten, och inte att man med hjälp av jämställdheten kommer att kunna utveckla ekonomin, som forskningen har framställt det som. Att de ekonomiska incitamenten skulle vara dolda, eller negativt betingade, är därmed ingenting som de svenska centralorganisationerna alltså ens nämner.

LO, TCO och SACOS medvetna eller omedvetna val att inte resonera kring vissa delar som nämns av den tidigare forskningen angående EU:s socialpolitiska agenda, beror delvis på centralorganisationernas officiella ställningstagande. Informanterna har varit mycket noga med att understryka att LO, TCO och SACO inte har någon officiell ställning angående mainstreamingmetoden, vilket många gånger resulterade i att de helt enkelt inte kunde uttala sig i vissa frågor om EU:s sätt att forma social- och jämställdhetspolitiken. Detta förklarar även varför EU:s socialpolitiska utformning inte verkar vara en prioriterad fråga för de svenska centralorganisationerna. Ifall LO, TCO och SACO uppfattat mainstreaming som ett mycket allvarligt problem, hade de antagligen haft en officiell ståndpunkt i frågan. Det frånvarande officiella ställningstagandet förklarar också varför informanterna kontinuerligt övergick till att resonera kring decentraliseringen och arbetsmarknadspartstraditionerna istället, eftersom centralorganisationerna till skillnad från mainstreamingmetoden har officiella ståndpunkter i

båda dessa problemställningar. Dock innebär LO, TCO och SACO:s inofficiella ställningstagande att både resultatet och analysen av EU:s socialpolitiska utformande blir bristfälligt, eftersom centralorganisationerna eventuellt inte kan styrka det som informanterna har lyft fram i sina ”inofficiella” resonemang.

Genom att relatera de svenska centralorganisationernas resonemang till den tidigare forskningen om EU:s socialpolitiska agenda, har forskningen delvis konkretiserats av de svenska centralorganisationerna. Även utan LO, TCO och SACO:s kritiska ekonomiska infallsvinkel, sammanfaller deras slutsatser med den tidigare forskningen. Både de svenska centralorganisationerna och forskningen menar att jämställdhetspolitiken genom mainstreamingmetoden riskerar att försvaga jämställdhetspolitikens tyngd och betydelse, men att det stundtals även kan resultera i positiva utfall. Genom att LO, TCO och SACO inte väver in en ekonomisk agenda som en del av problematiken bakom mainstreamingmetoden, avvisar de dock en stor del av den tidigare forskningen om EU:s socialpolitiska agenda, då de ekonomiska incitamenten är centrala för den tidigare forskningen. Att centralorganisationerna dock stödjer grundtanken med mainstreaming av jämställdhetspolitiken kan förklara varför den kritik som dominerat i den tidigare forskningen, om den dolda agendan, inte dominerar i mina intervjuer.

Det är avsaknaden av de ekonomiska delarna som också särskiljer LO, TCO och SACO från den tidigare forskningen. Vad det beror på, kan denna studie enbart spekulera i, men att analysera den svenska kontexten och de svenska förutsättningarna kan delvis förklara centralorganisationernas resonemang. Mainstreaming är nämligen en metod som är politiskt accepterad i Sverige, eftersom den dels varit en metod som förespråkas från politiskt håll, men som också tillämpas inom den svenska politiken idag. Detta förklarar antagligen också varför TCO och SACO stödjer metoden. Eftersom Sverige har en välutvecklad jämställdhetspolitik, faller det sig dock naturligt att en sådan metod fungerar relativt väl. På grund av att mainstreamingmetoden fungerar i Sverige, framställs inte de ekonomiska incitamenten i metoden som negativa, utan snarare som en självklar del i mainstreamingmetoden, eftersom det faktiskt är så mainstreaming skall gå till. Detta kan också vara en förklaring till varför LO, TCO och SACO inte reflekterar över att jämställdhetspolitiken skulle utnyttjas, eller fungera som en legitimerande kraft, eftersom det inte är på det sättet man ser mainstreaming i Sverige.

Genom att korsanalysera resonemangen mellan de svenska centralorganisationerna och den tidigare forskningen angående EU:s socialpolitiska metod, har denna studie kunnat presentera flera delar som både centralorganisationerna och den tidigare forskningen har lyft fram, oberoende av varandra. Marginalisering är en utav dessa delar, men också de positiva effekter som mainstreaming genererar. Detta indikerar att mainstreaming både är en givande och bristfällig metod.

## 7.2 OMC och subsidiaritetsprincipen

Forskningen om decentraliseringen har lagt störst tyngd på implementeringsmetoden OMC och principen om subsidiaritet. Till skillnad från den socialpolitiska metoden mainstreaming som är ett sätt för EU att forma sin social- och jämställdhetspolitik, handlar alltså detta perspektiv mer om den specifika metoden för EU att implementera jämställdhetspolitiken i medlemsstaterna. OMC går ut på att staterna tillsammans skall lära av varandras förutsättningar och utifrån det implementera jämställdhetspolitiken, och subsidiaritetsprincipen innebär att nationell praxis måste respekteras på EU-nivå. Forskningen menar att OMC och subsidiaritetsprincipen leder till att nationerna blir politiskt starkare aktörer inom EU, och att det ger medlemsstaterna incitament till att ”göra som de själva vill”, vilket påverkar verkställandet av jämställdhetspolitiken negativt.<sup>56</sup>

Representanterna för LO, TCO och SACO som jag har intervjuat ställer sig alla kritiska till OMC som process: ”OMC är en svår process. [...] I vissa medlemsstater har vi sett att implementeringen inte har fungerat, och då måste vi göra något åt det” (Informant 2). De menar att metoden är komplicerad, men också att den leder till en bristfällig implementering av jämställdhetspolitiken. Centralorganisationerna är emellertid mycket noga med att understryka vikten av ett fortsatt användande av OMC och subsidiaritetsprincipen: ”OMC är väl egentligen den enda metoden som finns, eftersom det är så pass viktigt med nationell praxis” (Informant 3, LO). Den här metoden ses alltså som en förutsättning för att överhuvudtaget kunna ha en gemensam jämställdhetspolitik.

Nationell praxis är alltså enligt LO, TCO och SACO den viktigaste delen av jämställdhetspolitiken, och de betonar alla att den måste bevaras för att EU inte skall undergräva nationernas suveränitet. Genom att hänvisa till de olika nivåerna av jämställdhetspolitik inom EU och samtidigt jämföra flera länder med Sveriges välutvecklade jämställdhetspolitik,

---

<sup>56</sup> Bache et.al.(2011):219. Cressey et.al.(2007):7-8

understryker centralorganisationerna vikten av nationell suveränitet. LO, TCO och SACO förklarar att Sverige skulle behöva kompromissa sin jämställdhet ifall nationell praxis skulle undergrävas. Att alla medlemsstaterna skulle arbeta på samma sätt är alltså inte eftersträvansvärt enligt mina informanter eftersom ett sådant krav skulle hålla tillbaka det svenska jämställdhetsarbetet. Eftersom centralorganisationerna inte vill riskera den svenska utvecklingen, blir därför OMC och subsidiaritetsprincipen mycket viktig att ha kvar. Detta förtydligas av Informant 1 (TCO):

Jag tror inte att det hade varit möjligt utan subsidiaritetsprincipen och OMC att fatta beslut om jämställdhetspolitiken på EU-nivå, för då hade de med bättre förutsättningar inte gått med på det.

Centralorganisationerna väljer dock att inte bortse från problematiken som präglar OMC och subsidiaritetsprincipen, trots sin positiva inställning till de båda implementeringsverktygen. Informanterna påpekar att metoden är bristfällig, och förklarar att det beror på avsaknaden av politisk vilja på internationell som nationell nivå. LO, TCO och SACO hänvisar till Sociala Dialogens beslutsfattande under 1990- och 2000-talet, och menar att problematiken i det bristfälliga verkställandet av jämställdhetspolitiken inte var lika allvarlig då. 90- och 00-talet präglades av hårdare lagstiftning som bl.a. resulterade i Föräldradirektivet,<sup>57</sup> vilket enligt LO, TCO och SACO fungerade bättre för jämställdhetspolitikens verkställande:

TCO tycker att det vore bäst om Sociala Dialogen kunde föra samma beslutsfattande som man gjorde på 90-talet, då man förhandlade med just direktiv. [...] Kommissionen har negligerat den Sociala Dialogen under Barosso-tiden, och den Sociala Dialogen måste leverera bättre än vad den har gjort under de senaste åren. På 2000-talet har det beslutats mycket fler autonoma avtal och liknande ramavtal, vilka i vissa fall har tolkats som frivilliga av arbetsgivare och centralorganisationer inom EU, vilket absolut inte underlättar för verkställandet av jämställdhetspolitiken på nationell nivå. [...] Det finns inte någon politisk vilja som det fanns på 90-talet då man istället förhandlade om direktiv. Vi har sett oroväckande tendenser från arbetsgivarsidan och vi vill gärna se en mer ambitiös Social Dialog, men arbetsgivarna kan ibland se det som frivilligt, att man är med när det passar. Som t.ex. i work-life-balance där arbetsgivarna valde att inte förhandla, vilket innebär att vi inte kan föra en Social Dialog överhuvudtaget. Man slänger då bort en möjlighet och använder inte den Sociala Dialogen för vad den är till för. (Informant 2, TCO)

---

<sup>57</sup> Bengtsson et.al.(2011):187

Alla informanter uttrycker väldigt tydligt att en hårdare lagstiftning är att föredra, men att nationell praxis fortfarande måste respekteras. LO, TCO och SACO menar dock att avsaknaden av den politiska viljan inom den Sociala Dialogen och i medlemsländerna är svår att greppa men mycket allvarlig för verkställandet av jämställdhetspolitiken, eftersom det får en direkt effekt på direktiven och andra avtal. Detta förtydligas av Informant 3 (LO):

På EU-nivå pratar man om att den Sociala Dialogen skall ha ett större inflytande, men vid ett skarpt läge blir det inte så ändå. Under work-life-balance sade arbetsgivarorganisationerna nej till att förhandla, vilket är ett typexempel på vad som händer med avtalen just nu.

Work-life-balance presenterades under 2016 och är det första jämställdhetspolitiska förslag som sedan 00-talet har formats som hårdare lagstiftning, det vill säga som ett direktiv. Alla informanter hänvisar till detta förslag under sina reflektioner och påpekar att det synliggör problemet med politisk ovilja. Att arbetsgivarsidan inte vill förhandla och att Kommissionen inte förespråkar en hårdare lagstiftning, menar centralorganisationerna är mycket allvarligt för OMC och subsidiaritetsprincipens utfall eftersom det har försvårat jämställdhetspolitikens verkställande. LO, TCO och SACO står alltså enade i att den Sociala Dialogen måste generera fler direktiv, men de delar också uppfattningen att den politiska viljan förhindrar detta. Centralorganisationerna menar att direktiv idag inte räcker till som det gjorde förr, utan att den politiska viljan måste återställas innan en hårdare lagstiftning kommer att ge resultat:

Du känner säkert till uttrycket ”throw money at the problem”. Det är inte bara det som hjälper i det här fallet. Absolut behövs det pengar för att kunna utveckla, men vi måste ha en vilja, en genuin politisk vilja från både facken och arbetsgivarna, men även regeringarna på många sätt.

(Informant 2, TCO)

Nystarten av den Sociala Dialogen mottogs väldigt positivt av LO, TCO och SACO, eftersom den delvis ämnar ge Dialogen incitament till att besluta om hårdare lagstiftning, men också bemöta dagens problem av politisk ovilja. Centralorganisationerna reflekterar dock med skepsis kring Nystarten eftersom de inte anser att den lever upp till de utsatta målen:



Nystarten är jättebra, den behövdes, men behövs fortfarande. De svenska centralorganisationerna kan inte se att den har konkretiserats på det sätt vi har velat se. Det gäller både förslagen om konkreta instrument för partssamarbete, men också incitament för att motarbeta den svaga politiska viljan. Viljan är en förutsättning för att det skall fungera. Work-life-balance har diskuterats först efter att Nystarten trädde i kraft, vilket tyder på att dessa problem fortfarande är fullt aktuella, när arbetsgivarna ändå inte vill förhandla. [...] TCO, LO och SACO har därför lagt fram ett förslag om en fond för att hjälpa arbetet med att greppa den politiska viljan och för att höja arbetsmarknadsparternas status. Förutom det krävs det dock även konkreta instrument för att utveckla de redan existerande, eller icke-existerande arbetsmarknadsparterna inom EU, vilket fonden också skall beröra.

(Informant 2, TCO)

Det som skiljer centralorganisationerna åt i sitt resonemang mellan EU:s socialpolitiska agenda och decentraliseringsprocessen är att LO, TCO och SACO nu istället väljer att bemöta problemen med hjälp av sin framtagna fond. Genom att skapa en fond arbetar centralorganisationerna aktivt för att förbättra förutsättningarna för verkställandet av den Sociala Dialogens jämställdhetsarbete. De svenska centralorganisationernas reflektioner och tillvägagångssätt indikerar därför på att decentraliseringsprocessen är ett aktuellt och prioriterat problem.

Centralorganisationerna har redogjort för både positiva och negativa aspekter kring implementeringen av den Sociala Dialogens jämställdhetspolitik i relation till OMC och subsidiaritetsprincipen. Mina informanter menar att OMC och subsidiaritetsprincipen måste bevaras, då det skyddar nationerna och deras självbestämmande, samtidigt som LO, TCO och SACO är väl medvetna om att metoden också leder till negativa konsekvenser. Det som skiljer centralorganisationernas ställningstagande vad gäller den här problemställningen, i jämförelse med den första problemställningen gällande mainstreaming och en ekonomisk agenda (avsnitt 7.1. ovan), är att de istället har valt att motarbeta problemen. Likt avsnitt 7.1, reflekterar dock informanterna återigen kontinuerligt kring arbetsmarknadsparterrelationer även under denna problemställning.

### *7.2.1 Analys*

OMC och subsidiaritetsprincipens betydelse har definitivt tydliggjorts av LO, TCO och SACO. Deras resonemang faller ofta tillbaka på vikten i nationell praxis och bevarandet av den svenska

utvecklingen. Likt centralorganisationernas föregående resonemang angående EU:s formande av jämställdhetspolitiken, går det återigen att relatera LO, TCO och SACO:s reflektioner till den tidigare forskningen.

Den tidigare forskningen hävdar att OMC och subsidiaritetsprincipen har gjort medlemsländerna till starkare aktörer, vilket har resulterat i att de ”gör som de vill”, och därför i vissa fall inte verkställer jämställdhetspolitiken. LO, TCO och SACO resonerade i början likadant, då informanterna påpekade OMC och subsidiaritetsprincipens komplexitet och brister. Centralorganisationerna går dock att särskilja från den tidigare forskningen, eftersom de utöver decentraliseringen även lyfter fram avsaknaden av politisk vilja som anledning till att verkställandet genom OMC blir bristfälligt. Forskningens och centralorganisationernas sätt att resonera kring problematiken av decentraliseringens påverkan på jämställdhetspolitiken är snarlikt, men det som skiljer resonemangen åt, är alltså hur de väljer att motarbeta problematiken. Både centralorganisationerna och forskningen understryker vikten av hårdare lagstiftning, men LO, TCO och SACO hävdar att det inte är det enda som behöver motarbetas. Centralorganisationerna anser att den politiska viljan måste åtgärdas först, för att direktiven skall få genomslag. Detta perspektiv är ingenting som forskningen lyfter fram. Forskningen menar att hårdare lagstiftning är det enda som behöver utvecklas för att effektivisera OMC och subsidiaritetsprincipen som verkställande metod.

Eftersom LO, TCO och SACO lyfter fram att OMC och subsidiaritetsprincipen leder till ett bristfälligt implementerande av jämställdhetspolitiken, har de återigen ställt fram samma slutsatser som den tidigare forskningen. Det som dock ytterligare skiljer centralorganisationerna från forskningen är LO, TCO och SACO:s val att stödja OMC och subsidiaritetsprincipen. Detta kan förklara varför de också är mer angelägna till att faktiskt utveckla och förändra de delar som de själva uppfattar som negativa inom decentraliseringen med hjälp av fonden.

Genom att relatera LO, TCO och SACO:s resonemang kring decentraliseringens problem och möjligheter till den tidigare forskningens resonemang, står det klart att centralorganisationerna och forskningen återigen har belyst liknande aspekter av problemställningen. Centralorganisationerna och forskningen har båda lyft fram att hårdare incitament och lagstiftning inom ramen för OMC krävs, eftersom dess nuvarande struktur leder till att jämställdhetspolitiken inte verkställs ordentligt. LO, TCO och SACO argumenterar dock för att

hårdare incitament inte är det enda som krävs, och att nationell praxis måste respekteras, vilket innebär att OMC och subsidiaritetsprincipen därför måste bevaras. Precis som i analysen av centralorganisationernas och forskningens resonemang kring EU:s socialpolitiska agenda, drar därmed LO, TCO och SACO samma slutsatser som den tidigare forskningen vad gäller decentraliseringen. Centralorganisationerna och forskningen resonerar dock på olika sätt om vad som ligger till grund för problematiken med den bristfälliga effektiviteten, vilket både forskningen och centralorganisationerna menar är nationerna som starkare aktör, men som LO, TCO och SACO utvecklar med en avsaknad av politisk vilja.

Den svenska kontexten spelar antagligen återigen roll till varför LO, TCO och SACO resonerar som de gör. Att tre nationella aktörer värnar om nationell praxis, är inte särskilt förvånande, speciellt inte när landets jämställdhetspolitik dessutom är så pass välutvecklad. Att centralorganisationerna som starka arbetsmarknadsparter med en stark politisk position på den svenska arbetsmarknaden reflekterar över en bristande politisk ovilja i andra länder, är heller inte förvånande. Att LO, TCO och SACO vill ställa högre krav på OMC och subsidiaritetsprincipen som verkställande process, talar dock emot denna analys, eftersom direktiv och hårdare lagstiftning kan innebära ett undergrävande av den svenska jämställdhetspolitiska standarden. LO, TCO och SACO gör dock därmed anspråk på att utveckla den Sociala Dialogen och jämställdhetspolitiken inom EU, vilket inte framställdes under centralorganisationernas resonemang kring EU:s socialpolitiska metod mainstreaming, eftersom de inte belyste några möjligheter till utveckling.

### 7.3 Nationella arbetsmarknadstraditioner

Variationen av arbetsmarknadspartstraditioner inom EU:s medlemsstater beskrivs av den tidigare forskningen som det absolut största hindret för att jämställdhetspolitiken ska kunna implementeras effektivt inom den Sociala Dialogen. Utvecklingen av nationernas arbetsmarknadsparter har varit mycket olika, men forskningen pekar ut stora skillnader mellan framförallt Nord- och Östeuropa, och att bl.a. Sverige har mycket välutvecklade sociala parter. Vissa EU-länder har inte ens utvecklat några central- och arbetsgivarorganisationer, vilket forskningen menar påverkar implementeringen mycket kraftigt eftersom det då inte finns några ansvariga parter för verkställandet av jämställdhetspolitiken.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Cressey et.al.(2007):20-22

LO, TCO och SACO resonerar mycket likt varandra vad gäller arbetsmarknadspartstraditionerna, som de också har gjort i de andra problemställningarna om EU:s socialpolitiska agenda och decentraliseringen. Centralorganisationerna har kontinuerligt genom alla de tre problemställningarna påpekat skillnaderna mellan arbetsmarknadstraditionerna inom EU, vilket de samtidigt understryker är ett mycket allvarligt problem. Informanterna visar en hög kunskapsnivå om problematiken då de kontinuerligt ger exempel på hur det kan se ut i andra länder och reflekterar över Sveriges förutsättningar:

TCO tycker att Sverige på många områden ligger före flera medlemsländer. [...] Vi har en mycket bättre fungerande social dialog på nationell nivå då vi har mer jämbördiga parter. [...] (Informant 2, TCO)

Centralorganisationerna menar likt forskningen att traditionerna bidrar mycket starkt till att implementeringen av jämställdhetspolitiken fungerar bristfälligt inom EU<sup>59</sup>, vilket sammanfattas av Informant 3 (LO):

Vi har svårt att se hur man skall kunna kombinera målet att öka jämställdheten i medlemsländerna, som t.ex. i Rumänien. Hur ska det kunna bli någon utveckling i Rumänien där det saknas resurser och exempelvis fungerande arbetsmarknadsparter?

Informant 2 understryker t.o.m. att traditionerna påverkar den Sociala Dialogen rent generellt: ”Framförallt partsautonomi och partssamarbete ser vi som ett stort problem inom EU. Det är ett utav de problem som gör att Sociala Dialogen fungerar bristfälligt på EU-nivå.” Detta förtydligas och exemplifieras av Informant 5 (SACO):

Vi tycker att det är en stor brist för den Sociala Dialogen att implementeringen är så pass svag, och det beror till stor del på att parterna är svaga på många håll inom EU, framförallt i östra Europa. [...] Om det inte finns några bärande parter på nationell nivå, blir det ingen implementering av jämställdhetspolitiken. [...] I Sverige har vi starka parter och centralorganisationer med ett välutvecklat system, vilket förenklar verkställandet.

Traditionsproblematiken ges mycket stor tyngd av de svenska centralorganisationerna, vilket framhävs av informanternas mycket tydliga argument. Att LO, TCO och SACO kontinuerligt

---

<sup>59</sup> Larsson et.al.(2014): 286, 296-301

hänvisade till partstraditioner även under problemställningarna om EU:s socialpolitiska agenda och decentraliseringsprocessen, indikerar på att traditionsproblematiken har en mycket hög prioritet inom respektive organisation.

Centralorganisationerna är överens om att EU:s olika arbetsmarknadstraditioner dock måste respekteras, speciellt från svenskt håll. LO, TCO och SACO menar också att Sverige i och med sina välutvecklade parter måste hjälpa till att utveckla och förändra förutsättningarna för de länder som inte tagit del av samma utveckling:

Vi skall förstås ha en bättre nivå inom själva EU. Vi måste respektera de andra ländernas partstraditioner. [...] Det är viktigt att vi förstår på den svenska sidan att det är väldigt få länder som har likadana förutsättningar som vi har, eftersom vi har byggt våra parter under flera decennier. Det är viktigt att ha i åtanke att utveckla och försvara den svenska partsmodellen, men även att se till att andra länder som kanske har större behov av den Sociala Dialogen också får ta del av frukterna på EU-nivå. Vi måste då föregå med gott exempel, men också vara medvetna om skillnaderna inom EU. (Informant 2, TCO)

Den nya fonden som de svenska centralorganisationerna tagit fram samt organisationernas resonemang om respekt och behovet av att utveckla andra delar av EU, indikerar på ett mycket uppmärksamt och angripande tillvägagångssätt från centralorganisationerna. Detta understryker det faktum att problemen kring arbetsmarknadspartraditioner inom EU prioriteras högt inom de svenska centralorganisationerna. Informanterna är mycket mer tydliga och konkreta i sina reflektioner kring denna problemställning än vad de var under decentraliserings- och mainstreamingproblematiken.

LO, TCO och SACO har tydligt understrukit att traditionsskillnaderna inom EU bidrar till en mycket stor del av jämställdhetspolitikens ineffektivitet. Till skillnad från EU:s socialpolitiska agenda och OMC samt principen om subsidiaritet, kan de dock inte på samma sätt rikta kritik mot denna problemställning, eftersom det inte är något som skapats av EU eller indirekt av medlemsstaterna själva. Centralorganisationerna lyfter emellertid fram de negativa aspekter som berör de nationella traditionerna, men belyser inga positiva aspekter, förutom det faktum att de länder med välutvecklade sociala parter ges incitament till att faktiskt utveckla och förändra den Sociala Dialogen.

### 7.3.1 *Analys*

När det gäller problematiseringen av hur de nationella traditionerna påverkar implementeringen av den Sociala Dialogens jämställdhetspolitik har de svenska centralorganisationerna och den tidigare forskningen lyft fram precis samma resonemang och kritik. LO, TCO och SACO belyser de problem om arbetsmarknadspartstraditionerna inom EU som även lyfts fram i den tidigare forskningen, och både centralorganisationerna som forskningen presenterar samma slutsatser – att frånvaron av partautonomi är det som påverkar verkställandet av jämställdhetspolitiken som mest, men som även påverkar Sociala Dialogen i negativ bemärkelse. LO, TCO och SACO ser mycket kritiskt på hur verkställandet av jämställdhetspolitiken överhuvudtaget kommer att fungera ifall det inte finns några arbetsmarknadsparter som kan verkställa målen på nationell nivå, vilket är den tidigare forskningens huvudpoäng.

LO, TCO och SACO:s informanter ger flera konkreta exempel på hur traditioner av arbetsmarknadsparter skiljer sig åt inom EU. De förklarar att det finns starka och svaga parter, men också att parter i vissa fall helt saknas. Detta korrelerar väl med forskningen. Både centralorganisationerna och den tidigare forskningen förtydligar i sina resonemang kring traditionerna att det är ett problem som måste åtgärdas. Oberoende varandra, resonerar alltså LO, TCO och SACO likadant som den tidigare forskningen vad gäller arbetsmarknadsparternas betydelse för verkställandet av jämställdhetspolitiken, men också Sociala Dialogen som fungerande institution. Den tidigare forskningen hävdar emellertid att den problematik som arbetsmarknadspartstraditionerna orsakar, leder till att de svenska centralorganisationerna håller sig avvaktande i den Sociala Dialogen och det europafackliga samarbetet. Detta avvisas dock helt genom LO, TCO och SACO:s resonemang. Fonden är ett mycket tydligt exempel på att de svenska centralorganisationerna snarare arbetar mycket aktivt med denna problematik, men också med ett generellt utvecklande av den Sociala Dialogen.

Den tidigare forskningen om arbetsmarknadspartstraditioner är svensk, vilket kan spela en mycket stor roll till varför LO, TCO och SACO:s resonemang mycket enkelt gick att jämföra med forskningens. Svenska forskare har större möjlighet att se likadan problematik i EU-samarbetet som de svenska aktörerna har. Att centralorganisationernas sätt att hantera problematiken till arbetsmarknadspartstraditionerna helt avvisade den tidigare forskningens teori om att LO, TCO och SACO skulle vara avvaktande, indikerar dock på att forskningens svenska ursprung inte behöver spela så stor roll. Återigen indikerar dock den svenska kontexten

att centralorganisationernas resonemang inte är särskilt förvånande. Det är inte förvånande att de svenska centralorganisationerna ser variationen och avsaknaden av arbetsmarknadspartsautonomi som ett stort problem för jämställdhetspolitikens verkställande, eftersom de själva som starka sociala parter har varit en aktiv del av det svenska jämställdhetsarbetets utvecklande. Även LO, TCO och SACO:s aktiva arbete med att utveckla den Sociala Dialogen kan kopplas till att de själva är en del av den, vilket således skulle förstärka deras egna roll i EU. Dock är det inget i informanternas resonemang som tyder på denna slutsats, utan det kan med lika stor sannolikhet bero på att de vill utveckla EU:s förutsättningar.

## 8.0 Slutdiskussion

I sina resonemang kring EU:s socialpolitiska metod, decentraliseringen och arbetspartstraditioner argumenterar de svenska centralorganisationerna stundtals helt i linje med den tidigare forskningen. Deras resonemang avviker dock emellanåt från de tre teorierna, vilket jag tolkar som ett uttryck för att LO, TCO och SACO grundar sina resonemang i utgångspunkter och förutsättningar som är specifika för deras positioner som parter på den svenska arbetsmarknaden, men också som aktörer i den Sociala Dialogen. LO, TCO och SACO har dessutom genomgående i sina resonemang och reflektioner, oberoende av den tidigare forskningen, presenterat samma slutsatser som forskningen. Detta bekräftar att de tre teoretiseringarna som står i centrum för denna uppsats är relevanta och aktuella för LO, TCO och SACO idag, men eventuellt även för hela den Sociala Dialogens jämställdhetsarbete. Denna studie har därmed bidragit till att visa hur just de svenska organisationerna ser på problematiken och möjligheterna med den Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska verkställande, vilket den tidigare forskningen parallellt kunde förstärka.

Frågeställningen ”*Vilka negativa aspekter av den Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska verkställande gällande den socialpolitiska metoden, OMC, subsidiaritetsprincipen och arbetsmarknadstraditioner identifierar LO, TCO och SACO?*” har besvarats. Informanterna beskrev mycket tydligt centralorganisationernas reflektioner till de tre aktuella problemställningarna, vilka visade sig vara övervägande negativa, men stundtals även positiva

resonemang. Marginalisering och positiva utfall i medlemsländerna var de två nyckelresonemang som centralorganisationerna lyfte fram under problemställningen om EU:s socialpolitiska metod, medan OMC och subsidiaritetsprincipens svaga incitament och lagstiftning, men också dess essentiella betydelse för ett fortsatt samarbete, var det som centralorganisationerna berörde i sina reflektioner kring decentraliseringen. De positiva och negativa aspekterna av arbetsmarknadspartraditioner presenterades dock tydligare av informanterna, då de underströk vikten av partsautonomi men även att dagens situation i princip är ohållbar. LO, TCO och SACO:s sätt att självmant starkt betona de negativa aspekterna framför de positiva, trots intervjuguidens incitament till fri diskussion, innebär att den första frågeställningen inte har gett ett missvisande resultat. Resultatdelen har alltså inte genom den första frågeställningen varken undanhållit eller missat viktiga positiva aspekter, eftersom de positiva delarna inte var centrala i centralorganisationernas resonemang.

Den andra specificerade frågeställningen ”*Problematiserar LO, TCO och SACO den Sociala Dialogens jämställdhetspolitik på samma sätt som den tidigare forskningen?*” kunde med hjälp av resultatdelen besvaras i analysen. Genom att korsanalysera centralorganisationernas och den tidigare forskningens resonemang, åskådliggjordes flera likheter i deras sätt att problematisera de tre problemställningarna. Under korsanalysen belystes även skillnader mellan resonemangen, och flera avvikelser mellan centralorganisationerna och den tidigare forskningen presenterades. Ett mycket tydligt exempel var centralorganisationernas sätt att resonera kring de påstådda ekonomiska incitamenten kring EU:s socialpolitiska metod.

Att presentera skillnader och likheter på detta sätt utvecklar och nyanserar forskningen, men genom att framförallt lyfta fram likheter, kan den tidigare forskningen ges relevans. Studiens uppmärksammande av likheterna mellan LO, TCO, SACO och forskningen har således bekräftat att delar av teoretiseringen av Sociala Dialogens jämställdhetspolitiska verkställande även är relevant när dessa svenska organisationer arbetar för att implementera EU:s jämställdhetspolitik i en svensk kontext. Denna studie har därmed tydliggjort vilka delar av problematiken som är relevanta enligt de svenska jämställdhetspolitiska aktörerna, men har utöver det även fastställt att forskningen fortfarande är aktuell än idag, trots den Sociala Pelaren och Nystarten av den Sociala Dialogens försök att motarbeta det jämställdhetspolitiska problemet.



Alla de ansvariga aktörerna för jämställdhetspolitiken inom den Sociala Dialogen, spelar en viktig roll i det vetenskapliga problemet angående jämställdhetspolitikens bristfälliga implementering och utveckling. Genom att undersöka dessa aktörernas syn på problematiken, anser jag att man effektivt kan belysa de delar av forskningen som är relevanta för det vetenskapliga problemet, eftersom de faktiskt tar del av Dialogens ineffektivitet. Eftersom arbetsmarknadspartstraditionerna tycks ha en mycket hög prioritet för de svenska centralorganisationerna, indikerar denna uppsats på att det är just arbetsmarknadstraditionerna som bör åtgärdas för att minimera problematiken kring det vetenskapliga problemet angående EU:s brister i jämställdhetspolitikens verkställande. Genom att analysera de svenska centralorganisationernas resonemang i kontrast till den svenska kontexten, blev det dock klart att LO, TCO och SACO till skillnad från många andra ansvariga aktörer inom den Sociala Dialogen, befinner sig i en speciell situation. De svenska arbetsmarknadsparterna och den välutvecklade jämställdhetspolitiken påverkar eventuellt de svenska centralorganisationernas förhållningssätt till problematiken relativt mycket. Vidare forskning kring hur andra ansvariga aktörer inom den Sociala Dialogen förhåller sig till jämställdhetspolitikens verkställande, är därför nödvändig innan man kan slå fast några relevanta deduktiva slutsatser. Detta förtydligar denna uppsats intension i att enbart vara induktiv ur en svensk kontext.

Trots att denna studie har bidragit med att definiera de svenska aktörernas ställningstagande till den Sociala Dialogens jämställdhetspolitik, och dessutom gett relevans till tidigare forskning, är det vad de båda oberoende sidorna tillsammans säger som kanske är viktigast. Att två parter lyfter fram så pass liknande resonemang, indikerar på resonemangens faktiska betydelse. Eftersom att LO, TCO och SACO lyfter fram problematik som även den tidigare forskningen har gjort, har centralorganisationerna och forskningen oberoende av varandra, men tillsammans, åskådliggjort några av de problem som idag förhindrar ett utav EU:s viktigaste socialpolitiska mål om en jämställdhetspolitisk gemensam standard.

Centralorganisationerna har dessutom genom sin vilja att fortsätta utveckla och förbättra Sociala Dialogens struktur och förutsättningar, visat att Dialogen spelar en mycket viktig roll i åtgärdandet av just denna problematik. LO, TCO och SACO har genom sina resonemang således belyst den Sociala Dialogens faktiska betydelse för att lösa problematiken kring och fullborda ett av EU:s främsta socialpolitiska mål – jämställdhetspolitikens gemensamma utvecklande och verkställande inom EU:

Sociala Dialogens största fiende är den Sociala Dialogen självt. [...] Det vi måste se till, är att den Sociala Dialogen faktiskt levererar bättre än vad vi har gjort de senaste åren, trots att det i vissa fall kan fungera väldigt bra. [...] Vi får helt enkelt inte glömma av varför Sociala Dialogen faktiskt finns, för den är väldigt viktig. (Informant 2, TCO)

Genom att således utveckla den Sociala Dialogen, menar de svenska centralorganisationerna att jämställdhetspolitikens dilemma kan motverkas.

# Referenslista

- Alfaiate, A. & Itschert, P. (2016) *Experts' Report – promoting social dialogue and and better implementation of EU social partners' autonomous framework agreements in selected countries*. Bryssel. Tillgänglig: [https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20160720155731\\_Rapport-final-EU-SD-IMP-AFA-final-EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20160720155731_Rapport-final-EU-SD-IMP-AFA-final-EN.pdf)
- Bache, I., Bulmer, S., & George, S. (2011) *Politics in the European Union*. 3 uppl. Oxford: Oxford University Press
- Bengtsson, M., Larsson, B. & Lovén, Seldén K. (2016) *Nordiska perspektiv på transnationellt fackligt samarbete i Europa – former, hinder, utmaningar och strategier* (Forskningsrapporter i Sociologi, Nr 147) Göteborg: Göteborgs Universitet. Tillgänglig: [http://socav.gu.se/digitalAssets/1578/1578851\\_nordiska-perspektiv-pa---transnationellt-fackligt-samarbete-i-europa-160620.pdf](http://socav.gu.se/digitalAssets/1578/1578851_nordiska-perspektiv-pa---transnationellt-fackligt-samarbete-i-europa-160620.pdf)
- Bengtsson, M., Lovén, Seldén, K. & Larsson, B. (2011) ”Arbetsmarknadsrelationer i Europa” i Berg, L. & Spehar, A. (red) *EU och välfärdens Europa: Familj, Arbetsmarknad, Migration*. Malmö, Liber: 158-199
- Bercusson, B. (2009) *European Labour Law*, 2 uppl. Cambridge: Cambridge University
- Berg, L. & Spehar, A. (2011) ”Välfärd i Europa – förutsättningar för en social dimension” i Berg, L. & Spehar, A. (red) *EU och välfärdens Europa: Familj, Arbetsmarknad, Migration*. Malmö, Liber: 16-95
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur
- Cressey, P., Gold, M. & Léonard E. (2007) ”Whatever happened to Social Dialogue? From partnership to managerialism in the EU employment agenda” in *European Journal of Industrial Relations*, 13(1): 7-25 doi: 10.1177/0959680107073963
- Dolvik, J. & Visser, J. (2009) ”Free movement, Equal Treatment and Workers' Rights: Can the European Union Solve its Trilemma of Fundamental Principles?: Free Movement, Equal Treatment and Workers' Rights”, in *Industrial Relations Journal*, 40(6): 491-509. doi: 10.1111/j.1468-2338.2009.00542.x

- Elomäki, A. (2015) "The Economic Case of Gender Equality in the European Union: Selling Gender Equality to Decision-Makers and Neoliberalism to Women's Organizations", in *European Journal of Women's Studies*, 22(3):288-302. doi: 10.1177/1350506815571142
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2012) *Metodpraktikan: Konsten Att Studera Samhälle, Individ och Marknad*. Stockholm: Nordstedts Juridik
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity
- ETUC (2016) *List of member organisations*. Hämtad: 2016-11-14. Tillgänglig: <https://www.etuc.org/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>
- European Commission (2016) *A new start for Social Dialogue*. Luxembourg: Publications office of the European Union. Tillgänglig: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=en)
- European Commission Statement (2016) *A new start for Social Dialogue*. Bryssel. Tillgänglig: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en)
- European Social Partners (2005) *Framework of actions on gender equality*. Tillgänglig: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf)
- EUR-lex (2014) Subsidiarity. Hämtad: 2016-11-16. Tillgänglig: <http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/subsidiarity.html>
- Fördraget om den Europeiska Unionen (Konsoliderad version) 2012/C 326/13
- Fördraget om Europeiska Unionens Funktionsätt (Konsoliderad version) 2012/C 326/49
- Guerrina, R. (2002) "Mothering in Europe: Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment", in *The European Journal of Womens' studies*, 9(1): 49-68. doi: 10.1177/1350506802009001381
- Holke, D. & Zandén, M. (2007) *Parterna och EU*. Stockholm: Bilda Förlag
- KOM (2016) 127, Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter. Tillgänglig: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/SV/1-2016-127-SV-F1-1.PDF>
- Larsson, B. & Lovén Seldén, K (2014) *Förhoppningar och farhågor – Sveriges första 20 år i EU*. Göteborg: University of Gothenburg

- LO (2013) *Jämställdhet*. Hämtad: 2016-12-03. Tillgänglig:  
[http://www.lo.se/start/politiska\\_sakfragor/politiska\\_krav\\_i\\_korthet/jamstalldhet](http://www.lo.se/start/politiska_sakfragor/politiska_krav_i_korthet/jamstalldhet)
- Macrae, H. (2010) "The EU as a Gender Equal Polity: Myths and Realities", in *Journal of Common Market Studies*, 48(1): 155-174. doi: 10.1111/j.1468-5965.2009.02046.x
- McCormick, J. (2011) *European Union Politics*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Moreau, M. & Ulasiuk, I. (2011) *Before and After the Economic Crisis: What Implications for the European Social Model?* [Elektronisk Resurs] Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- SACO (2015) *Så skapar vi ett jämställt arbetsliv*. Stockholm. Tillgänglig:  
<http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015-sa-skapar-vi-ett-mer-jamstallt-arbetsliv.pdf>
- Salonen, T. (2009) "Sweden: Between Model and Reality", in Alcock, Pete & Craig, Gary (Red.) *International Social Policy*, (130-147) 2 uppl. New York; Basingstoke [England]: Palgrave Macmillan
- Sorries, B. & Keller, B. (1998) "The sectoral Social Dialogue and European Social Policy: More Fantasy, Fewer Facts" in *European Journal of Industrial Relations*. 4(3): 331-34. doi: 10.1177/095968019843004
- TCO (2011) *TCO:s jämställdhetspolitiska program*. Tillgänglig:  
[http://www.tco.se/globalassets/tcos-jamstalldhetshpolitiska-program\\_w.pdf](http://www.tco.se/globalassets/tcos-jamstalldhetshpolitiska-program_w.pdf)

# Appendix

## Bilaga 1, Intervjuintroduktion

Följande introduktion gavs till alla informanter:

Åren 2015 till 2017 har inneburit en förändring för den Sociala Dialogen och de europeiska sociala parterna. Såväl genom den så kallade ”Nystarten för den Sociala Dialogen” och genom ”den europeiska Sociala Pelaren” försöker Kommissionen aktivt att förstärka Sociala Dialogens roll inom EU:s socialpolitik, men också utveckla den nuvarande socialpolitiken och främja jämställdhetsarbetet inom medlemsstaterna. Då EU och Sociala Dialogens påverkan på medlemsstaternas socialpolitik har varit, och är, ett aktivt diskuterat ämne, har nu denna nya dimension av Dialogen aktualiserat ämnet återigen.

Meningen med denna forskningsintervju är att Ni skall kunna prata fritt om hur er organisation ställer er till Sociala Dialogens arbete och jämställdhetspolitiken. Forskningsintervjun består av 6–7 huvudfrågor och kommer att ta ca 45 minuter av Er tid. Eftersom det är av god forskningssed att inte nämna Ert namn, kommer det att förbli konfidentiellt, dock kommer er roll och organisation att nämnas i min studie. Jag vill också passa på att förtydliga att intervjun självfallet utförs genom informerat samtycke, och att ni när som helst får avbryta intervjun. Vid refererande till ”er” eller ”ni” förhåller jag mig till att ni svarar å er organisations vägnar. Denna intervju kommer, som överenskommet, att spelas in.

## Bilaga 2, Intervjuguide 1

Intervjuguide till de informanter som är ansvariga för den Sociala Dialogen

- 1.1 Kan Du berätta lite kort om dig och din roll inom er organisation?*
- 1.2 På vilket sätt påverkar den Sociala Dialogen er organisations dagliga verksamhet och arbete?*
- 1.3 Hur resonerade Er organisation kring Nystarten?*
- 1.4 Hur arbetar ni för att implementera autonoma avtal framtagna av den Sociala Dialogen?*
- 1.5 Hur arbetar er organisation med de autonoma avtal som berör jämställdhet på arbetsmarknaden, framtagna genom den Sociala Dialogen?*
- 1.6 Vad tycker ni om Mainstreaming som valet av metod av EU:s jämställdhetspolitik?*
- 1.7 Är det något ni vill tillägga?*
- 1.8 Går det bra att komplettera med frågor via mail?*

## Bilaga 3, Intervjuguide 2

### Intervjuguide till de jämställdhetsansvariga informanterna

- 2.1 *Kan Ni berätta lite kort om dig och din roll inom er organisation?*
- 2.2 *Skulle Ni kunna berätta om er organisations jämställdhetsarbete?*
- 2.3 *Hur ställer ni er organisation i kontrast till de andra medlemsstaterna i EU vad gäller jämställdhetsarbete? Är det stora skillnader?*
- 2.4 *På vilket sätt påverkar den Sociala Dialogen er organisations dagliga jämställdhetsarbete?*
- 2.5 *Hur resonerar er organisation kring den Sociala Pelaren?*
- 2.6 *Anser ni att Pelaren lyfter fram jämställdhetspolitiken på ett nytt sätt?*
- 2.7 *Hur kommer Er organisations arbete se ut för att implementera den Sociala Pelaren på den svenska arbetsmarknaden?*
  
- 2.8 *Är det något ni vill tillägga?*
- 2.9 *Om jag skulle vilja komplettera med frågor, kan jag skicka dem via mail då?*