



**STATSVETENSKAPLIGA
INSTITUTIONEN**

ARBETARFACKEN OCH EU

En kvalitativ studie om spänningarna inom de svenska arbetarfacken

Simon Norman

Uppsats/Examensarbete:	Kandidatuppsats Europakunskap 15 hp
Program och/eller kurs:	Europaprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht 2017
Handledare:	Tomas Berglund
Antal Ord:	12995

Abstract

Research show that Nordic Trade unions have been skeptical to statutory minimum wages and state regulation for many years now. However, the Swedish transport union, Transportarbetareförbundet, has recently shown openness towards extending collective agreements by law. The willingness to extend the collective agreements by law is based on the assumption that the transport sector is under pressure from European firms dumping wages and working conditions on the Swedish market. The Swedish Industry Union (IF Metall) and the Swedish Trade Union Confederation (LO) claims there is too much risk in extending to collective agreements by law. The risk is that it would hurt the social partner's position on the Swedish labor market and the current system of collective agreements. The results from this study indicate that there is a tension between Transportarbetareförbundet and IF Metall on how to tackle the issue of social dumping. The reasoning behind the union's positions is explained by different theoretical perspectives on collective action, institutions and path dependency.

Key words: Labor Unions, Institutions, Extended collective agreements, The Swedish Model, Posted Workers Directive

Sökord: Fackförbund, Institutioner, Allmängiltiga kollektivavtal, Den svenska modellen, Utstationeringsdirektivet

Titel: Arbetarfacken och EU – En kvalitativ studie om spänningarna inom de svenska arbetarfacken

Författare: Simon Norman

Handledare: Tomas Berglund

Termin: Ht 2017

Antal ord: 12995

Innehåll

1 Inledning och problematisering.....	5
1.1 Syfte och övergripande frågeställning.....	6
2.0 Avgränsningar.....	7
3 Bakgrund – Att reglera löner.....	8
3.1 Arbetslivsregimer i Europa.....	8
3.1.1 Den anglosaxiska regimen.....	8
3.1.2 Den kontinentala regimen.....	8
3.1.3 Den nordiska regimen.....	9
3.1.4 Arbetarfackens utmaningar på en europeisk arbetsmarknad.....	10
3.2 Bakgrund Svenska Modellen.....	11
3.2.1 LO bildas 1889.....	11
3.2.2 Saltsjöbadsavtalet 1938.....	12
3.2.3 Den solidariska lönepolitiken.....	13
3.2.4 En ny era av arbetsmarknadsinstitutioner.....	14
3.2.5 Industriavtalet 1997.....	14
4 Tidigare forskning.....	16
4.1 Fackligt motstånd mot minimilöner.....	16
5 Teori.....	18
5.1 Institutionell teori om stigbundenhet.....	18
5.2 Kollektiv mobilisering.....	20
6 Metod och Material.....	22
6.1 Val av material och avgränsning.....	22
6.1.1 Material Textanalys.....	22
6.1.2 Urval av informanter.....	23
6.2 Forskningsdesign kvalitativ textanalys.....	24
6.2.1 Alternativt val av metod textanalys.....	24
6.3 Forskningsdesign intervju.....	24
6.3.1 Intervjuns struktur.....	25
6.3.2 Alternativt val av metod intervju.....	25
6.4 Validitet och reliabilitet.....	25
6.5 Etiskt övervägande.....	26
7 Resultat.....	27
7.1 Dokumentanalys Utstationering av arbetskraft.....	27
7.1.1 IF Metall.....	27
7.1.2 Transportarbetareförbundet.....	28

7.1.3 LO	29
7.2 Dokumentanalys Fackliga Utmaningar	30
7.2.1 IF Metall.....	31
7.2.2 Transportarbetareförbundet.....	31
7.2.3 LO	32
8 Resultat intervjuer	34
8.1 Intervjuanalys utstationering av arbetskraft	34
8.1.1 IF Metall.....	34
8.1.2 Transportarbetareförbundet.....	35
8.1.3 LO	35
8.2 Intervjuanalys Fackliga Utmaningar	36
8.2.1 IF Metall.....	37
8.2.2 Transportarbetareförbundet.....	37
8.2.3 LO	38
9 Analys.....	40
9.1 Avslutande diskussion	41
Litteraturlista	42

1 Inledning och problematisering

Den fackliga rörelsen i Europa möter idag flera utmaningar. EU-samarbetet har resulterat i större rörlighet av arbetare, kapital och tjänster i Europa, de nationella arbetslivsregimerna är under globaliseringens tryck samtidigt som mer samarbete på EU-nivå efterfrågas (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, s. 159; Lovén Seldén, 2014, s. 20). Inom den tidiga fackrörelsen var rösträtt och andra politiska rättigheter en viktig del av den fackliga kampen men sedan 1950-talet och den solidariska lönepolitiken har löneläget i Sverige istället varit ett av det viktigaste fackliga intresset. Genom historiska skeenden, ekonomiska kriser, förhandlingar och institutionella förändringar har läget förändrats för svenska fackförbund. De har inte längre samma möjligheter att påverka politiken och de arbetsmarknadspolitiska institutionerna som man hade mellan 50- och 70-talet vilket delvis är kopplat till den decentraliseringen av partsrelationerna som började under 80-talet (Magnusson, 2013, s. 149-153).

Efter EU-utvidgningen 2004 mötte de svenska fackförbunden nya utmaningar i form av ett ökat arbetskraftsutbud från öst- och Centraleuropa vilket i förlängningen kom att påverka lönebildningen på svensk arbetsmarknad (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, s. 159-161). Händelser som Laval-fallet i Waxholm triggade en debatt om social dumpning och i vilken grad den svenska modellen kan hantera den nya arbetskraftsinvandringen från öst (Thörnqvist, 2011). Utstationeringen av arbetskraft påverkade främst transportsektorn och byggbranschen vilket har lett till meningsskiljaktigheter inom de svenska facken. Förbunden argumenterar inte öppet emot varandra men genom debattartiklar, intervjuer och motioner kan man ändå utläsa att det råder meningsskiljaktigheter mellan arbetarfacken.

Transportarbetareförbundet förespråkar lagstiftning för att motverka lönedumpning medan IF Metall och LO förespråkar en mer restriktiv hållning där de ordinarie kollektivavtalslösningarna skall följas (Lindgren, 2017). Det tycks alltså finnas spänningar mellan förbunden om hur man skall hantera frågan om social dumpning och pressen nedåt på lönerna och arbetsmiljön.

I en intervju 2015 uttryckte ordförande i Transportarbetareförbundet att man var villig att diskutera allmängiltiga kollektivavtal vilket inte var populärt av LO. Man legitimerade sitt argument med att hävda att det är transportsektorn som drabbas värst av social dumpning (Furåker, 2017, s. 6). Samtidigt finns det andra sektorer i Sverige som inte möter samma

utmaningar som den som finns i exempelvis bygg- eller transportbranschen. Fackförbunden Kommunal och IF Metall behöver inte oro sig över lönedumping från utländsk arbetskraft i samma utsträckning som Transportarbetarförbundet och Byggnads (Transportföretagen, 2013) Kommunala intressen verkar främst inom Sverige och påverkas inte lika mycket av utstationerade arbetare. Problematiken är dock djupare än så: Samtidigt som de olika sektorerna har egna intressen i frågan om allmängiltigförklaring av kollektivavtalen så har Landsorganisationen i Sverige (LO) som uppgift att jämka dessa intressen. LO står därför onekligen inför en stor utmaning när man skall formulera en gemensam ståndpunkt. Även om det är väl känt att de svenska facken är emot minimilöner tycks det finnas meningsskiljaktigheter i frågan om allmängiltigförklaring av kollektivavtalen och hur man skall tackla utmaningarna som har uppstått från den fria rörligheten av arbetskraft i Europa.

1.1 Syfte och övergripande frågeställning

Transportarbetarförbundet tycks vara det förbund som sticker ut mest i frågan om minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Det är inte fallet för fackförbundet IF Metall som motsätter sig en allmängiltigförklaring på basis av att det skulle underminera den fackliga verksamheten samtidigt som att man inte möter samma utmaningar inom industrin (Furåker, 2017). Studiens syfte är därför att undersöka, med stöd av teori, vad det är som gör att facken har dessa intressen och hur spänningarna uppstår i den fackliga kontexten. Transportarbetarförbundets tidigare ordförande skrev senast i februari 2017 att en allmängiltig förklaring av kollektivavtalen är den bästa lösningen på de utmaningar som Europa står inför, en ståndpunkt som LO inte står bakom (Lindgren, 2017). Min studie har som ambition att ge en djupare insikt om spänningarna som finns mellan IF Metall, Transportarbetarförbundet men också LO. Den övergripande frågeställningen är:

- Finns det spänningar mellan Transportarbetarförbundet och IF Metall i frågan om hur man skall hantera utmaningarna från utstationerad arbetskraft?
- Om spänningarna existerar, vad är bakgrunden till spänningarna mellan arbetarfacken Transport och IF Metall och hur hanterar LO dessa spänningar i frågan om social dumping och allmängiltigförklaring av kollektivavtal?

2.0 Avgränsningar

Inom ramen för den här studien kommer flera avgränsningar att göras. När det gäller spänningarna mellan förbunden och centralorganisationerna kommer fokus att ligga på förbunden IF Metall och Transportarbetareförbundet samt centralorganisationen LO.

Avgränsningen görs inom ramen för arbetarförbunden och deras centralorganisation eftersom arbetarfacken historiskt sett har varit förbunden med flest medlemmar men även på grund utav att exportindustrin generellt sett har satt normen för lönebildningen i Sverige. Det är också här som spänningarna i fråga om lönedumpning är som tydligast där

Transportarbetareförbundet har öppnat upp diskussioner kring allmängiltigförklaring av kollektivavtalet.

Genomgången av den svenska modellen är relevant för att förstå de historiska spänningarna mellan förbunden men även här görs avgränsningar till arbetsmarknaden och fackens framväxt. Det historiska perspektivet är relevant eftersom flera av spänningarna mellan förbunden har rötter i händelser sedan tidigare exempelvis övergången från ett centraliserat till ett mer decentraliserat förhandlingssystem (Lundh, 2010, s. 258).

3 Bakgrund – Att reglera löner

3.1 Arbetslivsregimer i Europa

Fackens möjlighet att reglera arbetsförhållanden och löner på arbetsmarknaden är kopplat till hur stor del av samhället de representerar, vilken relation man har till politiska partier, staten och arbetsgivarorganisationer men också till hur stort utbudet och efterfrågan är på arbetskraft. Konstellationen av dessa relationer ser olika ut i Europa och har resulterat i olika institutionella lösningar på arbetsmarknaden, vilket brukar kallas för olika arbetslivsregimer (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, s. 163).

3.1.1 Den anglosaxiska regimen

Inom den anglosaxiska regimen finner vi länder som karaktäriseras av starkt decentraliserade fackföreningsrörelser med fler konflikter mellan arbetare och arbetsgivare, dels på grund av att fackföreningsrörelsen ses som ekonomiska karteller. Facken verkar främst för högre löner medan arbetsgivarna driver ned lönerna. Regimen karaktäriseras också av en lägre organisationsgrad, runt 30 % (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, s. 167).

Regleringar på arbetsmarknaden karaktäriseras av domstolspraxis istället för regleringen genom avtal eller lagstiftning. De nya medlemsländerna i EU (2004) har många likheter med den anglosaxiska regimen exempelvis ett mer decentraliserat system av partsrelationer (Lovén Seldén, 2014, ss. 22-23).

3.1.2 Den kontinentala regimen

Inom Kontinentaleuropa kännetecknas länder som Tyskland, Österrike, Schweiz och Beneluxländerna av en samförståndsanda mellan fack, arbetsgivare och stat. Denna samförståndsanda kan förstås inom ramen för ett socialt partnerskap där parterna söker gemensamma lösningar. Fackföreningarna är ofta fördelade enligt religiösa eller politiska förtecken och ofta med en lägre organiseringsgrad än de nordiska länderna (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, s. 167). Den lägre organiseringsgraden kan förklaras av att regleringen på arbetsmarknaden sker med hjälp av lagstiftning istället för avtal där minimilöner är ett vanligt inslag och arbetsrätt regleras på individnivå. I praktiken betyder det att en minimilön (lägsta lön) sätts för hela marknaden genom lagstiftning istället för att arbetsmarknadens parter förhandlar om lönerna i ett avtal. Incitamentet för att gå med i facket är därför lägre än i exempelvis Norden där medlemskapet bidrar till systemets legitimitet. Den

kontinentala regimen har präglat EU-rätten som är individorienterad med fokus på proportionalitet och lagstiftning. Minimilönerna ses som en lönegaranti för individen och inte ett hot mot systemet för partsrelationer till skillnad från i Norden där man ser minimilöner som ett hot mot kollektivavtalssystemet (Lovén Seldén, 2014, s. 23).

Inom ramen för den kontinentala regimen finner vi även den mer konfliktfyllda Sydeuropeiska regimen med länder som Spanien och Portugal. Fackföreningsrörelsen är ofta splittrad inom ramen för politiska eller religiösa grupperingar med en lägre organiseringsgrad. Facken har ofta en historisk koppling till kommunistiska partier och staten tar ett större ansvar för lagstiftning än i övriga Kontinentaleuropa. Även om fackens organiseringsgrad är lägre än i Norden kan man mobilisera många människor genom att personer som inte är anslutna till facket går med i strejker mot arbetsgivare och stat (Lovén Seldén, 2014, s. 23).

3.1.3 Den nordiska regimen

Den nordiska regimen karaktäriseras av ett samförståndsriktat partnerskap mellan fack och arbetsgivare med minimal inblandning från staten. Förhandlingar om löner sker på både central och lokal nivå där exportindustrin sätter normen för löneutvecklingen. De avtal som sluts i dessa förhandlingar, ibland efter stridsåtgärder från parterna, kallas kollektivavtal. Företag som inte har kollektivavtal löper större risk att utsättas för stridsåtgärder från facket. Om ett företag inte är anslutet till en arbetsgivarorganisation kan företaget sluta så kallad hängavtal, det motsvarar kollektivavtalet inom den branschen. Detta system är möjligt eftersom de nordiska länderna kännetecknas av en hög organiseringsgrad vilket ger kollektivavtalen en hög täckningsgrad (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, ss. 164-165). I Sverige och Danmark sker lönesättningen uteslutande genom kollektivavtal medan man i andra nordiska länder exempelvis Norge och Finland använder sig av så kallade allmängiltiga kollektivavtal (Eldring & Alsos, 2012, s. 71-73). När ett land har områden eller branscher där kollektivavtalets täckningsgrad anses otillräcklig kan man lagstifta om att kollektivavtalet skall gälla för hela branschen. Allmängiltig förklaring av kollektivavtalet är en metod som används för att stödja arbetsmarknadsparternas självreglering. Det betyder att företag som inte har avtal måste förhålla sig till det lagstiftade avtalet som ofta reglerar löner och ersättningsnivåer. Allmängiltiga kollektivavtalslösningar motiveras ofta med att det skall motverka oskäligt låga löner eller arbetsförhållanden inom en specifik bransch som har låg täckningsgrad av kollektivavtalet. Till skillnad från lagstadgade minimilöner är det

fortfarande parternas avtal som gäller men det är nu lagstadgat att det skall gälla alla inom den utsatta sektorn. Den här typen av lösningar kallas *erga omnes* allmängiltiga kollektivavtalslösningar (LO, 2016, s. 150-153).

3.1.4 Arbetarfackens utmaningar på en europeisk arbetsmarknad

I en europeisk arbetsmarknad uppstår det flera utmaningar för hur facken skall arbeta nationellt samtidigt som man måste förhålla sig till den överstatliga lagstiftningen från EU. Dølvik och Visser (2009) beskriver den här problematiken i termer av ”dubbla spår” där ett flertal domslut från EU-domstolen manifesterar dilemmat mellan å ena sidan den fria rörligheten av kapital och tjänster och å andra sidan de sociala rättigheterna inom nationalstaterna.

Utmaningarna för arbetsmarknadensparter blir som tydligast i det så kallade Lavalfallet. Efter EU-utvidgningen 2004 ökade antalet utstationerade arbetare från de tre baltiska länderna och Polen markant. Lavalfallet hänvisar till en tvist mellan det lettiska byggnadsföretaget Partneri och det svenska byggnadsarbetareförbundet Byggnads, där det ville tvinga Laval till att teckna ett svenskt kollektivavtal. När Laval vägrade satte Byggnads med stöd av elektrikerförbundet Laval i blockad vilken Laval hävdade var olaglig eftersom man redan hade ett avtal i Lettland. Målet togs först upp i arbetsdomstolen för att sedan föras upp till högsta instans i EU-domstolen (Thörnqvist, 2011). Frågan blev djupt politiserad när LO valde att stötta Byggnads i deras blockad medan Svenskt Näringsliv stöttade Laval. EU-domstolen dömde till fördel för Laval och den fria rörligheten av tjänster inom EU vilket LO menar underminerar kollektivavtalsmodellen och ger utrymme för lönedumpning genom utstationerad arbetskraft (Thörnqvist, 2011; Sommers, Thörnqvist, & Woolfson, 2010). Det nuvarande utstationeringsdirektivet ses alltså som ett hot mot rätten att ta till stridsåtgärder för att pressa fram ett kollektivavtal och kan ge upphov till ett låglönetryck där vissa lever under sämre arbetsvillkor än andra menar LO (LO, 2016, s. 150). Dilemmat för facken är grundat i att om ett land har utstationerade arbetare med kollektivavtal från sitt hemland har företaget rätt att tillämpa lägsta möjliga lön och arbetsvillkor för den utstationerade arbetskraften. Företaget kan då konkurrera med lägre betald arbetskraft vilket kan driva ned lönerna i den inhemska sektorn (Bengtsson, Lovén Seldén, & Larsson, 2011, s. 160; Utstationeringsdirektivet. 1996/71/EG).

I andra EU-länder är utmaningarna inte lika stora som i Sverige eftersom man i större utsträckning använder sig av lagstadgade minimilöner vilket gäller alla på arbetsmarknaden. Facken menar dock att om man lagstadgar om löner förlorar parterna sin betydelse på arbetsmarknaden och lönesättningen förlorar sin flexibilitet. I Sverige är både facken och arbetsgivarna kritiska mot att lagstadga om minimilöner eftersom det underminerar den svenska modellen (Furåker, 2017, s. 13-14). Det andra alternativet är att göra som man har gjort i Norge och Finland det vill säga allmängiltigförklara delat av kollektivavtalet inom branscher som är utsatta för social dumpning. Transportarbetareförbundet i Sverige är öppna för en sådan lösning men möter visst motstånd från LO som menar att det fortfarande riskerar att underminera den svenska modellen och fackens roll på arbetsmarknaden. LO menar också att när facken överläter ansvaret till staten kan inte längre LO garantera att avtalen följs (LO, 2016, ss. 151-152; Lindgren, 2017). Det sista alternativet som facken har lobbats starkt för är att förhandla om det nuvarande utstationeringsdirektivet så att det ger facken ett större mandat att använda principen lika lön för lika arbete. Det pågår förhandlingar under hösten 2017 om att revidera utstationeringsdirektivet så att det ger lika villkor till både inhemska och utstationerade arbetare men det är ännu inte klart om transportsektorn kommer att inkluderas helt i det nya direktivet (EuropaPortalen, 2017). Det är rimligt att om transportsektorn inte antas i det nya utstationeringsdirektivet kan spänningarna mellan Transportarbetareförbundet och de andra arbetarfacken förstärkas eftersom transportsektorn är den sektor som påverkas mest av utstationerad arbetskraft (Transportföretagen, 2013).

3.2 Bakgrund Svenska Modellen

3.2.1 LO bildas 1889

För att förstå spänningarna mellan förbunden och LO är det viktigt att vi sätter in problemet i dess historiska kontext. Förbunden och LO:s inflytande har förändrats över tid vilket har resulterat i nya maktstrukturer och gett upphov till nya spänningar mellan förbunden. En del av spänningarna handlar om i vilken utsträckning LO har kunnat skapa avtal på centralnivå men också vilken makt de enskilda förbunden har haft. Förbundens makt kan relatera till inflytande på statlig nivå, medlemsantal men också konjunkturcykeln i landet. Nedan följer en generell bakgrund om hur den svenska modellens arbetsmarknadsrelationer växte fram och hur den har format partsrelationerna vi har idag.

De svenska facken växte fram ur en klasskamp mellan arbetarklassen och överklassen, mellan arbete och kapital. År 1889 bildades det Socialdemokratiska arbetarpartiet med starka kopplingar till arbetarrörelsen vilket resulterade i den första centralstyrda fackorganisationen LO 1898. Arbetsgivarna svarade genom att skapa Svenska arbetsgivarföreningen (SAF) år 1902 som sedermera blev Svenskt Näringsliv (SN) (Palm, 2017, s. 17-18; Socialdemokraterna, 2017).

Partsrelationerna under de första 30 åren av 1900 talet kännetecknas som mycket turbulenta. Trots turbulensen på arbetsmarknaden kom många viktiga överenskommelser till stånd, vilka lade grunden för bättre relationer under den senare delen av 1900-talet (Berglund & Esser, 2014, s. 25). I början av 1900-talet kom Riksavtalet inom verkstadsindustrin. Avtalet fick stor betydelse för kollektivavtalets genombrott och markerade en vändpunkt i attityderna hos verkstadsindustrins arbetsgivare. Genom att skriva under verkstadsavtalet bekräftade arbetsgivarna fackens föreningsrätt och kollektivavtalsprincipen det vill säga att kollektivavtalen reglerade löner, arbetstid, ackordsersättning och samt arbetarnas rätt att organisera sig. Under den så kallade Decemberkompromissen 1906 erkände facken arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet samt avskeda anställda. I augusti 1909 utbröt storstrejken, en kraftmätning mellan LO och SAF vilket LO gick förlorande ur, inom en kort tid förlorade LO nästan hälften av sina medlemmar (Lundh, 2010, s. 116-119).

Efter den ryska revolutionen 1917 ökade spänningarna mellan socialdemokrater och kommunister inom arbetarrörelsen. Det bidrog till att även 20-talet var en konfliktfylld period på svensk arbetsmarknad. Inrättandet av Kollektivavtalslagen och Arbetsdomstolen 1928 medverkade till att slutet av 30-talet blev en lugnare period mellan arbetsmarknadens parter, efter att Saltsjöbadsavtalet hade inrättats (Schön, 2014, s. 233-236; Palm, 2017, s. 12; Berglund & Esser, 2014, s. 24-26)

3.2.2 Saltsjöbadsavtalet 1938

Under 30-talet kom ett flertal statliga utredningar som föreslog att lagstifta mot samhällsfarliga strejker. Detta hot om lagstiftning från staten resulterade i att LO och SAF själva bestämde sig för att försöka enas om arbetsfredfrågor vilket mynnade ut i Saltsjöbadsavtalet år 1938. Avtalet innebar en allians mellan arbete och kapital för att bland annat förebygga konflikter på arbetsmarknaden som drabbade tredje man (en tredje neutral part som inte var delaktig i konflikten mellan arbetsgivare och arbetstagare). Avtalet kom att

präglade svensk arbetsmarknad under en mycket lång tid, fred rådde på arbetsmarknaden och både arbetstagare och arbetsgivare kom att ta del av en lång period av ekonomisk tillväxt och centrala förhandlingar utan inblandning av staten (Lundh, 2010, s. 72-74; Schön, 2014, s. 304). Det var även under 30-talet som LO skaffade sig mer makt i relation till förbunden. Tidigare hade man använt sig av medlemsomröstning i frågor om avtal, det vill säga medlemmarna röstade om avtalen. Denna modell visade sig vara problematiskt eftersom förhandlingarna med SAF kunde bli mycket utdragna. I en offentlig utredning 1935 rekommenderade staten ökad facklig centralisering för att stärka arbetsfreden. År 1941 röstade man igenom ett starkare mandat för LO att förhandla på central nivå samtidigt som man gav LO mandat att utesluta förbund som bröt mot LO:s stadgar. Det var även under denna period som man centraliserade förbunden, styrelserna fick mer makt inom de lokala facken i frågor om strejkrätt och kollektivavtalsförhandlingar (Lundh, 2010, s. 187-195).

3.2.3 Den solidariska lönepolitiken

Under 50-talet kom LO-ekonomerna Rudolf Meidner och Gösta Rehn att utforma en lönemodell som kom att sätta sin prägel på svensk arbetsmarknad under många år. Den baserades på centrala förhandlingar mellan LO, ibland även Tjänstemännens centralorganisation (TCO), och SAF. Under denna epok fick således LO mer makt genom centrala förhandlingar (Lundh, 2010, s. 195). Även arbetsgivarna verkade för centrala förhandlingar om löner för att minska den interna konkurrensen mellan arbetsgivare vilket drev upp lönerna. Även här fanns det spänningar mellan förbunden – höglönefacken inom industrin ville höja lönerna samtidigt som låglöneförbunden ville föra en mer solidarisk politik så att deras löner skulle närma sig industrilönerna. Den här problematiken kan relateras till de spänningar vi ser idag mellan olika förbund där lönefrågan på en central nivå är mycket viktig för de olika förbundens egna intressen (Lundh, 2010, s. 196-200).

I allmänhet syftade den solidariska lönepolitiken att utjämna lönerna mellan okvalificerad arbetskraft och kvalificerad arbetskraft samt inom den inhemska och exportorienterade industrin (Lundh, 2010, s. 201). Genom att vidmakthålla konkurrensen mellan företag och förhindra allt för snabba löneökningar kunde den solidariska lönepolitiken hålla tillbaka inflationen och dämpa efterfrågan. Genom att kontrollera lönerna kunde efterfrågan dämpas i tider av konjunkturuppgång och investeringar göras i tider av konjunkturedgång det vill säga en typisk keynesiansk stabiliseringspolitik. Ett annat mål var att genom leva efter lika lön för

lika arbete kunde inte ineffektiva företaget leva kvar genom att använda sig av lönedumpning. Det skulle i förlängningen driva på en strukturrationalisering där olönsamma företag skulle slås ut och konkurrenskraftiga företag leva vidare (Schön, 2014, s. 350-351).

3.2.4 En ny era av arbetsmarknadsinstitutioner

Den svenska modellen med centrala löneförhandlingar fungerade som bäst mellan 1950 och mitten av 1960, tillväxten var stark och konkurrenskraften bibehölls genom rationalisering inom industrin. Men under 1970 talet blev arbetsmarknaden återigen mer turbulent än tidigare när Sverige påverkades hårt av utländsk konkurrens inom bland annat varvsindustrin. Under 80- och 90-talet upplevde de svenska arbetsmarknadspolitiska institutionerna flera förändringar. Framförallt skedde en successiv decentralisering av förhandlingssystemet mellan LO och SAF. Decentraliseringen kulminerade 1990 när SAF fattade ett avgörande beslut om att inte delta i centrala löneförhandlingar överhuvudtaget. Facken mötte dessutom interna utmaningar under denna period, personer som arbetade inom offentlig sektor ökade kraftigt vilket skapade spänningar mellan arbetarfacken och tjänste- och kommunalförbunden. Tidigare hade IF Metall varit det största förbundet men från 1977 var det istället kommunal som stod för det största medlemsantalet. Samtidigt som fackligt anslutna arbetare hade ökat med 70 % från 1945 hade tjänstemannafacket femdubblat sina medlemsantal. Denna medlemsförskjutning hade i förlängningen minskat SAF och LO:s dominans på arbetsmarknaden och sedermera minskat grundvalen för centraliserade förhandlingar. Under 70-talet lagstiftade staten om arbetsmiljö, personalpolitik och medbestämmande i arbetslivet exempelvis lagen om anställningsskydd (LAS) och lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). 70-talet präglades således av en övergång från tidigare avtalsreglerade bestämmelser till mer lagstiftning (Schön, 2014, s. 258-268).

3.2.5 Industriavtalet 1997

Efter ett antal turbulenta år från mitten av 70-talet fram till mitten av 90-talet, med många strejker, lockouter, och stora löneökningar, men med skenande inflation, försökte man återigen få till stånd en samsyn på den svenska arbetsmarknaden. År 1997 kom det första industriavtalet till stånd vars syfte var att utifrån internationell konkurrens sätta lönerna för industrin. Lönerörelsen 1998 blev ett test för LO som lyckades övertala alla förbund att följa Industriavtalet utom Handelsarbetareförbundet som drev en mer aggressiv lönepolitik. Industriavtalet har inneburit att industrin sätter normen för löneökningar i Sverige och har

bestått som modell för lönebildningen. Sedan 90-talet har det dessutom successivt blivit mer vanligt med lokala förhandlingar om löner även om exportindustrin fortfarande är normen (Cox, 2004, s. 212-213). År 2000 inrättades det statliga medlingsinstitutet vars uppgift är att medla när parterna inte kommer överens samt verka för en väl fungerande lönebildning, med god reallöneutveckling, långsiktig hållbar sysselsättning och en kostnadsutveckling som inte överskrider konkurrensländers. Medlingsinstitutet ger med andra ord legitimitet till industriavtalet och det nya förhandlingssystemet (Schön, 2014, s. 274-278).

Industriavtalet är inte samma variant av centraliserade avtal som rådde under den solidariska lönepolitikens tidevarv. Sammansättningen på arbetsmarknaden ser annorlunda ut och lokala förhandlingar förekommer, men det väsentliga är att industriavtalet är normgivande och fyller därför en viktig funktion på svensk arbetsmarknad. Idag finns även en kombination av avtal där man utgår ifrån centrala förhandlingar för att sedan förhandla lokalt om löneutrymmet storlek och fördelning. Sammanfattningsvis sker det mer lokala löneförhandlingar idag än under perioden 1950 – 1970 samtidigt som det finns mekanismer som ger centralstyrda organisationer en viss kontroll, exempelvis så kallade individgarantier där man säkrar en viss löneökning över tid på individnivå (Lundh, 2010, s. 274-276).

4 Tidigare forskning

Nedan följer en forskningsöversikt om facken i Sverige. Forskningen som direkt berör olika förbunds syn på kollektivavtal och allmängiltigförklaring är begränsad. Däremot finns forskning och teorier som kan hjälpa oss att förstå varför de nordiska fackförbunden motsätter sig minimilöner och delar av EU-integrationen. Det finns även forskning som berör hur fackens intressen formuleras vilket kan hjälpa studien att förstå spänningarna mellan förbunden. Forskningen om minimilöner exemplifierar spänningarna inte bara mellan de svenska förbunden men även mellan arbetsmarknadsregimer vilket i förlängningen är kopplat till teorier om spårbundenhet.

4.1 Fackligt motstånd mot minimilöner

I en rapport redogör Eldring och Alsos (2012) på uppdrag av forskningsstiftelsen FAFO om det nordiska utgångsläget för att lagstifta om minimilöner. I Norden finns det ett generellt motstånd mot minimilöner, men med anledning av medlemskapet i EU har det blåst nytt liv i debatten. I Norden har vi generellt sett hög täckningsgrad på kollektivavtalet och starka fackförbund. Eldring och Alsos (2012) redogör för den arbetsmarknadspolitiska sammansättningen i Norden där Sverige och Danmark i störst utsträckning reglerar arbetsmarknaden genom kollektivavtal och viss lagstiftning, medan Finland, Island och Norge reglerar genom en kombination av kollektivavtal och *erga omnes* allmängiltiga kollektivavtalslösningar. Norge införde de allmängiltiga lösningarna inom vissa branscher som ett svar på EU-utvidgningen 2004 eftersom man upplevde en stor arbetskraftsinvandring från de nya EU-länderna som ansågs svåra att organisera fackligt. Gemensamt för de nordiska länderna är att det är exportindustrin som sätter normen för kollektivavtalet och lönesättningen även om lokala förbund även kan förhandla avtal inom normen av sin egen bransch. (Eldring & Alsos, 2012, s. 71-72; Furåker, 2017, s. 1-2)

I studien ”Trade union cooperation on statutory minimum wages?” undersöker Furåker och Lovén Seldén (2013) fackens inställning till minimilöner på EU-nivå. Genom olika enkätundersökningar visar forskarna att nordiska och speciellt svenska fackförbund tycks visa ett starkt motstånd mot lagstadgade minimilöner. De europeiska fackförbunden visar också en större samarbetsvilja på EU-nivå än de svenska. Orsaken till resultatet kan relateras till att de nordiska facken har en större organiseringsgrad och täckning på kollektivavtalet och har

således inte samma behov av lagstiftning om minimilöner. En annan faktor är att de nordiska förbunden anser att lagstiftning kan skada fackens inflytande på den inhemska arbetsmarknaden (Lovén Seldén, 2014, s. 61-64; Eldring & Alsos, 2012, s. 71; Furåker, 2017, s. 6).

I en jämförande artikel undersöker Bengt Furåker (2017, s. 6) attityder på förbunds nivå istället för central nivå i frågan om minilöner i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Det är väl känt att centralorganisationerna motsätter sig minimilöner vilket gör det intressant att titta på om det finns spänningar mellan olika förbund. Studien bygger på enkätundersökningar i kombination med intervjuer av lämpliga representanter från förbunds nivå. Furåker (2017) kan visa att det råder en generell motsättning mot minimilöner men att det finns en viss variation mellan länderna där Sverige tycks visa det största motståndet. Förbunden tycks inte stödja argumenten att lagstiftade minimilöner är den rätta vägen att gå för att förhindra lönedumpning och förhindra fattigdom. Man stödjer heller inte tanken om att minimilöner skall regleras på EU-nivå. Furåker (2017, s. 13-15) lyfter dock några intressanta aspekter av förbundens åsikter. Det visar sig att det i viss mån råder delade meningar om fördelarna med att lagstadga om minimilöner. Detta stämmer väl överens med de uttalanden som transportarbetareförbundet har gjort inom ramen för allmängiltiga kollektivavtal. Således kan min studie bidra till forskningen genom att mer specifikt utforska spänningar mellan förbunden IF Metall och Transportarbetareförbundet i deras inställning till allmängiltiga kollektivavtal.

5 Teori

5.1 Institutionell teori om stigbundenhet

En teoretisk utgångspunkt för att förstå de svenska fackens motsättningar mot lagstadgade minimilöner är grundad inom institutionell teori vars syfte är att beskriva hur institutioner verkar i ett historiskt perspektiv. Lovén Seldén (2014, s. 18) skriver att institutioner villkorar både individer och organisationers agerande, men att institutioner samtidigt är trögrörliga i den bemärkelsen att de följer ett stigberoende. Begreppet stigberoende är framförallt kopplat till Douglas C. North (1991) och hans forskning om institutionell förändring. North (1991) definierar institutioner som informella (sedvanor, traditioner och normer) och formella (lagar och regler) spelregler på marknaden. Institutionernas uppgift är att sänka transaktionskostnader inom ekonomin genom att öka rörligheten på kapital, sprida information och sprida riskerna. North (1991) bidrar ytterligare till forskningen genom att resonera kring stigberoendet hos institutioner. Anledningen till att institutioner anses trögrörliga är i ekonomiska termer kopplat till att avkastningen på kapital ökar när institutioner når ett ekvilibrium.

I kontrast till North (1991) som har en mer ekonomisk ansats i sina teorier finner vi Korpi (2001) som menar att historiska skeenden och politiska aktörer spelar en större roll för att förklara institutionell förändring. Korpis (2001) maktresursteori bygger på antagandet om att det är genom ökad facklig organiseringsgrad och medlemstal som facken kan förbättra sina maktresurser mot arbetsgivarna. I studien "Contentious Institutions" förklarar Korpi (2001) stigberoendet inom den svenska arbetsmarknaden i termer av makt och resurser hos de svenska facken genom en allians med socialdemokratin. I samma anda förklarar Korpi stigberoende hos länder som Tyskland där facken istället har varit präglade av konservativa krafter genom att alliera sig med det konservativa partiet CDU. Genom att applicera Korpis (2001) teori om institutionell förändring kan vi få en djupare förståelse om varför det finns ett så starkt motstånd mot minimilöner inom de svenska facken eftersom institutioner är trögrörliga när organisationer har ett intresse av att bevara rådande institutionella strukturer (Korpi, 2001, s. 264-273; Lundh, 2010, s. 24; Lovén Seldén, 2014, s. 24-28).

Lundh (2010, s. 14-16) använder sig av institutionell teori för att beskriva förändringen på arbetsmarknaden under 1900-talet, ett grundläggande antaget är att ekonomisk förändring

ligger som grund för institutionell förändring, men även politiska organisationers inflytande kan få stora verkningar på arbetsmarknadens institutioner. Teorin om institutionell förändring kan appliceras på skeenden i ekonomin som har påverkat fackförbundens rörelse. Exempel på institutionell förändring skulle kunna vara övergången från ett industrisamhälle till tjänstesamhälle eller strukturkriserna på 70- och 80-talet som resulterade i övergivande av Saltsjöbadsavtalet mot ett mer decentraliserat system av förhandlingar (Cox, 2004, s. 212-213).

Teoretiskt kan vi använda oss av Korpi (2001) maktresursteori för att få en bild om hur troligt det är att Transportarbetareförbundet får sin röst hörd i debatten om utstationering. Med tanke på att Transportarbetareförbundet är ett relativt litet förbund är det inte troligt att förbundet får sin röst hörd när andra starka förbund som IF Metall motsätter sig allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I den meningen påverkar IF Metall och de andra facken institutionerna i Sverige i allt för stor grad för att det skall ske någon förändring. Utifrån Korpis (2001) maktresursteori kan vi även resonera kring vilken relation förbunden har med den socialdemokratiska regeringen. IF Metall har ett aktivt partnerskap med socialdemokraterna både genom förbundet men också via LO vilket i förlängningen ger IF Metall en större möjlighet att påverka politiken än förbund som inte har det samarbetet (IF Metall, 2017, s. 435-438). Transportarbetareförbundet har sedan länge valt att inte stödja socialdemokraterna varken finansiellt via LO eller politiskt. Det är därför rimligt att anta att det har en negativ inverkan på Transportarbetareförbundets inflytande när socialdemokraterna är i regeringsställning (Hennel, 2016).

Ett annat teoretiskt perspektiv på institutionell förändring är teorin om att förändring är nära kopplat till strukturcykler i ekonomin. Lundh (2010) lyfter ett flertal forskare (David M. Gordon, Richard Edwards och Michael Reich) som tillhör den här skolan av ekonomer. Även Schön (2014) behandlar teorin om långa vågor i ekonomin som orsaker till institutionell förändring. Det är slående hur väl dessa vågor stämmer överens med förändring på den svenska arbetsmarknaden. Lundh (2010) beskriver hur ny teknik kan leda till förändring i realekonomin vilket i sin tur påverkar arbetsmarknaden. I slutet av en sådan rationaliseringsfas i ekonomin sätts det större krav på att effektivisera ekonomin för att sänka transaktionskostnaderna. Den här tilltagande pressen på sänkta transaktionskostnader i ekonomin kan i förlängningen leda till spänningar på arbetsmarknaden och vara ett uttryck för

att rådande institutioner fungerar dåligt. Strukturkrisen under 70-talet skulle kunna tolkas som en sådan förändring (Lundh, 2010, s. 35-39). Om vi istället applicerar den här teorin på EU-utvidgningen 2004 kan man tolka spänningarna på svensk arbetsmarknad som ett svar på att de svenska arbetsmarknadspolitiska institutionerna fungerade dåligt för att tackla de utmaningar som kom med EU-utvidgningen 2004.

5.2 Kollektiv mobilisering

Mancur Olson (1965) bidrar med ännu ett teoretiskt perspektiv på den fackliga mobiliseringen. Teorin är grundad i tanken om att rationella individer önskar nyttomaximera sina intressen vilket påverkar hur de olika fackförbunden agerar. Olson (1971) för ett resonemang kring ”free riders” där kontentan är att inom en stor organisation kan individen ta del av fördelarna som organisationen producerar utan att själva bidra (Palm, 2017, s. 38-39; Olson M. J., 1965, s. 66-77). I ett historiskt perspektiv kan vi tänka oss att fördelarna med att vara medlem i facket var att man kunde vidta stridsåtgärder mot arbetsgivaren, få ta del av försäkringar eller bidra till bättre arbetsförhållanden i frågan om semester och arbetstid. Om individen istället får ta del av dessa fackliga förmåner utan att vara med i facket ger det individen incitament till att agera ”free rider” och inte välja att gå med i facket. Det teoretiska perspektivet skulle delvis förklara det sjunkande medlemstalet inom de svenska fackförbunden. Enligt Olson (1965) fungerar ”free riding” inte inom ett litet fackförbund eftersom individen är mer synlig. Palm (2017) argumenterar dock för att det finns andra aspekter som måste komplettera Olsons (1971) teori exempelvis normer i samhället om att medlemskap i facket bidrar till den kollektiva nyttan (Streeck & Hassel, 2003; Palm, 2017, s. 38-40).

Olson (1982) förklarar hur stora respektive små fackförbund agerar för att uppnå sina intressen på arbetsmarknaden. I termer av stora och små fackförbund exemplifierar Olson (1982) deras incitament att påverka löneläget på arbetsmarknaden. Om vi gör en liknelse mellan produktionen och lönerna i ett land med en kaka då kan förbunden antingen försöka ta en större del av kakan (höja lönerna) eller försöka höja produktiviteten inom hela landet och därför öka kakans (lönernas) storlek för alla. Ett litet förbund som endast står för 1 % av produktionen i ett land har mer att tjäna på att ta en större del av kakan än att öka kakans storlek för alla eftersom förbunden endast utgör 1 % av hela produktionen. Att fördubbla lönerna till 2 % av produktionen påverkar knappt den totala produktionen. Ett stort förbund

som istället står för 30 % av produktionen har större incitament att öka kakans storlek för alla eftersom man har mer att vinna på att öka produktiviteten för hela samhället eftersom att fördubbla lönerna skulle ske till en kostnad till 30 % av den totala produktionen. Denna logik använder Olson (1982, s.40-55) delvis för att förklara den höga ekonomiska tillväxten när Sverige och Norges fackförbund var som mest centraliserade under perioden 1950-1970, där förbunden verkade för rationalisering av industrin genom stora arbetsmarknadsreformer. Olsons (1982) teori om hur stora och små fackförbund agerar skulle delvis kunna förklara varför LO har större incitament att se till systemets helhet än exempelvis Transportarbetareförbundet som fokuserar på sina medlemmars intressen och inte systemets helhet. Samma logik skulle kunna appliceras på IF Metall som är ett betydligt större förbund än Transportarbetareförbundet. Allmängiltigförklaring av kollektivavtalen skulle kunna gynna Transportarbetareförbundet men i IF Metalls ögon underminerar det IF Metalls position som en stor organisation på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis tar jag med mig följande resonemang från teoridelen in i analysen av mitt material. Teorier om institutionell förändring och stigmundenhet kan ge oss en djupare förståelse om varför de svenska facken visar ett så stort motstånd mot lagstadgade minimilöner och allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Korpis (2001) maktresurs teori skulle kunna förklara varför vissa förbund har större möjlighet att påverka politiken och göra sin röst hörd än andra. Genom Olsons (1965, 1982) teori om kollektiv mobilisering och hur stora respektive små fackförbund agerar kan vi resonera kring varför Transportarbetareförbundet men inte IF Metall kan tänka sig att allmängiltigförklara kollektivavtalet.

6 Metod och Material

Min studie kommer att innefatta en kvalitativ textanalys samt informantintervjuer vars syfte är att klargöra tankestrukturen hos respektive förbund och LO som har varit viktiga i debatten om allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Det centrala i textanalysen är att lyfta fram och begripliggöra det väsentliga i mina texter vilket kan tydliggöra spänningar mellan förbunden, texterna som analyseras är kongressdokument från respektive organisation (Esaiasson, Hilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 210-211).

Studiens kvalitativa intervjuer genomförs med representanter från respektive förbund och LO. Anledningen till intervjuer används som kompletterande metod är på grund av att textanalysen ger oss det manifesta budskapet vilket kan bekräfta att det finns spänningar mellan förbunden. Men om vi vill ha en djupare förståelse för hur dessa spänningar tar sig uttryck och hur LO jämkar fackens intressen då är intervjuer ett bra komplement för att få fram det latent innehåll. Det latent (bakomliggande, dolda) innehållet framgår troligtvis inte av kongressdokumenten, intervjuerna kan ge studien ett djup som inte hade getts genom endast textanalys genom att tydliggöra aktörernas motiv bakom texterna. Intervjuer som metod ger studien mer flexibilitet då forskning kring fackliga spänningar är tämligen outforskat (Justesen & Mik-Meyer, 2011, s. 45-46; Esaiasson, Hilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 252-257).

6.1 Val av material och avgränsning

Nedan följer en kort redogörelse om valet av material och nödvändiga avgränsningar inom metoden, det första avsnittet behandlar textanalysen och det andra avsnittet behandlar intervjumaterialets urval. Se bilaga 1 för intervjuguiden.

6.1.1 Material Textanalys

Generellt sett kommer studien att fokusera på motioner och styrelsens svar. Inom ramen för materialet behövs dock vissa avgränsningar göras, även om det mest önskvärda hade varit att analysera allt tillgängligt material om förbundens policy så är detta av praktiska skäl ej möjligt. Speciella avgränsningar appliceras även på Transportarbetareförbundets dokument som kompletteras med artiklar och motioner som är lagda på LO:s kongress eftersom protokollet från Transportarbetareförbundets senaste kongress inte är färdigställt. Motionerna som är lagda på LO:s kongress säger ändå något om vad Transportarbetareförbundet vill

förändra samt vad deras prioriteringar är. Eftersom det finns begränsat material från deras kongress motiverar det ytterligare mitt val av att komplettera studien med kvalitativa intervjuer.

Kongressen är förbunden och LO:s högst beslutande organ vars syfte är att sätta upp mål och riktning på förbundets verksamhet. Det är även inom kongressen som motioner behandlas och kommenteras vilket kan ge en intressant inblick om vilka motsättningar som kan finnas inom ett förbund. Det är dessutom av intresse att jämföra de olika kongressdokumenten eftersom LO:s kongress jämför intressen från alla arbetarfack. Det ger analysen en starkare reliabilitet att samtliga dokument är av liknande karaktär och ligger nära i tiden. Eftersom materialet består av kongressdokument kommer metoden kvalitativ innehållsanalys vara lämpad för denna studie. Inom ramen för kongressdokumenten görs även andra avgränsningar, dokument som behandlar val av styrelse och dylikt är inte aktuellt för min studie och kommer därför att exkluderas från textanalysen. IF Metall och Transportarbetareförbundet hade kongress 2017 och LO hade sin senaste kongress 2016 (LO, 2016; IF Metall, 2017; Transportarbetareförbundet, 2017; Esaiasson, Hilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 220-221).

6.1.2 Urval av informanter

Anledningen till att det är Transportarbetareförbundet och IF Metall som är mina fall beror på att det är inom transportsektorn som kritiken mot utstationerad arbetskraft är som störst medan IF Metall inte möter samma utmaningar (Transportföretagen, 2013). Det hade inte varit lika givande att studera förbund som inte möter samma utmaningar som transportsektorn. Inom Transportarbetareförbundet, IF Metall och LO bör informanten besitta centralitet det vill säga vara insatta i teman som berör allmängiltiga kollektivavtalslösningar samt utstationeringsdirektivet (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 258-259). Informanten från IF Metall var Darko Davidovic, IF Metalls förbundsjurist. Darko arbetar på förhandlingsenheten på IF Metall. Förhandlingsenheten har ansvar för centrala tvisteförhandlingar samt har en rådgivande, pådrivande och utvecklande roll i avtalsfrågor och arbetsmarknadslagstiftning. Från Transportarbetareförbundet intervjuades Lars Mikaelsson, förbundssekreterare. Utöver förbundssekreterare är Lars Mikaelsson också med i Transport verkställande utskott som ingår i styrelsen. Informanten från LO var Åsa Törnlund, EU-

samordnare på enheten för internationella frågor. Enheten är policyskapande inom bland annat områdena internationell facklig politik och utrikespolitiska frågor.

6.2 Forskningsdesign kvalitativ textanalys

Det övergripande syftet med en kvalitativ textanalys är att systematiskt titta på textens delar, helhet och dess kontext för att få fram dess mening och betydelse. Ett grundläggande antagande inom en kvalitativ textanalys är att helheten i texten antas vara något annat än bara summan av alla delar. Vissa delar av texten kan vara av större vikt än andra och helhetsbilden ger oss en djupare insikt om textens argument, textens poäng och slutsatser (Esaiasson, Hilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 210).

LO jobbar med att formulera sina medlemmars ståndpunkter, det betyder inte att det inte finns meningsskiljaktigheter mellan förbunden. Min analys kommer därför att falla inom en innehållsanalys, det är avsikterna, budskapet eller språket som är det centrala. Inom ramen för innehållsanalysen kommer texten att fokusera på den kvalitativa delen det vill säga tolka innehållet genom att systematiskt kategorisera mönster och teman i kongresshandlingarna. Ett exempel på detta kan vara hur Transportarbetareförbundet respektive IF Metall förhåller till utstationerad arbetskraft i deras kongressdokument (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 210-211; Bergström & Boréus, 2016, s. 21-24).

6.2.1 Alternativt val av metod textanalys

Ett alternativt upplägg skulle kunna vara analysera de maktstrukturer som finns inom facken genom att göra en diskursanalys istället för en innehållsanalys. Problemet med diskursanalysen är att den tonar ned betydelsen av samhällsenliga aktörer och fokuserar istället på maktstrukturer och identitet vilket inte är lika lämpligt för den här typen av forskningsfrågor (Esaiasson, Hilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 212-214).

6.3 Forskningsdesign intervju

Den andra metoden i studien kommer vara kvalitativa informantintervjuer med fackliga tjänstepersoner, det är önskvärt att dessa tjänstepersoner är högt uppsatta inom Transportarbetareförbundet, IF Metall och den fackliga centralorganisationen LO. Det är önskvärt att det inte råder anonymitet inom intervjuerna. Det ger studien styrka att personerna

bakom intervjuerna är offentliga. Det höjer också studiens reliabilitet att läsaren får ta del av vem informanten är. Med det sagt är det upp till informanten om anonymitet skall råda eller inte. Om en informant önskar vara anonym då anonymiseras samtliga deltagande av etiska skäl. Samtliga deltagare gick med på att inte vara anonyma.

6.3.1 Intervjuns struktur

Intervjun kommer vara av semistrukturerad karaktär med anledning av att låta informanten tala fritt om de spänningar som finns och synen på de fackliga utmaningarna samtidigt som intervjun måste förhålla sig inom vissa bestämda teman för att besvara forskningsfrågan. Intervjun har därför inslag av både informant- och respondentkaraktär (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 252-253). Intervjuguiden har denna struktur med inledande frågor, uppföljningsfrågor, strukturerade frågor för att sedan avsluta med direkta frågor. Inledande handlar det om att göra respondenten bekväm, miljön kommer att vara på deras arbetsplats och under deras förutsättningar. Kodningen av intervjun var mer öppen än selektiv, det är informantens åsikter och tolkningar som kommer att vara min utgångspunkt för analysen (Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 17-21; Esaiasson, Gilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 251-257).

6.3.2 Alternativt val av metod intervju

Ett alternativt upplägg för studien hade kunnat vara att anamma ett mer realistiskt perspektiv på intervjuerna. Realismen strävar istället för opartisk kunskap som kan skapa generellt sett allmängiltiga resultat. Justesen och Mik-Meyer (2010, s. 52-56) skriver att en strukturerad intervjuguide ökar reliabiliteten genom att reducera intervjuareffekten på respondenten eftersom man använder sig av strukturerade frågor istället för öppna. Problemet med en mer realistisk ansats är att inom realismen ligger fokus på studiens *vad* istället för studiens *hur*. Det är studiens ambition att tolka *hur* spänningarna mellan förbunden ter sig inte bara varför de är närvarande.

6.4 Validitet och reliabilitet

Esaiasson et al (2016) definierar begreppet validitet på tre sätt; överensstämmelse mellan teoretisk definition och operationell indikator, frånvaro av systematiska fel och att vi mäter det vi påstår att vi mäter. Det två första definitionerna handlar om begreppsvaliditet medan den tredje behandlar resultatvaliditet. Esaiasson et al (2016) åtskiljer de två första

definitionerna som frånvaro av systematiska fel medan den tredje definitionen handlar om huruvida vi mäter det vi säger att vi mäter. Begreppsvaliditeten kan stärkas genom att studien arbetar kumulativt, tidigare forskning som pekar på spänningar mellan förbunden stärker validiteten när studiens indikatorer kopplas till teori om fackliga intressen. En hög reliabilitet innebär att studien inte har några slumpmässiga eller systematiska fel, studien kan förebygga att slumpmässiga fel görs genom att texterna läses flera gånger och att intervjuerna följer intervjuguiden. Genom att studien kan kopplas till teori (begreppsvaliditet) samt noggrannhet (reliabilitet) kan vi skapa god resultatvaliditet, vi mäter det vi påstår att vi skall mäta nämligen hur spänningarna ter sig mellan Transportarbetareförbundet och IF Metall samt LO (Esaiasson, Hilljam, Oscarsson, & Wängnerud, 2016, s. 57-65).

6.5 Etiskt övervägande

Min studie kommer att genomgå ett antal etiska överväganden för att kunna genomföras. För det första måste studien förhålla sig till de forskningsetiska regler som finns (informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet). Kraven hanteras genom att jag i största möjliga grad förvarar uppgifter på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Uppgifter om informanterna får inte användas i icke-vetenskapliga syften. Inom ramen för mina intervjuer måste syftet med studien noggrant förklaras för samtliga medverkande samt samtycke anskaffas. Ett etiskt dilemma som kan appliceras på både textanalysen och intervjuerna är att jag tolkar det respondenten eller texter beskriver på ett annorlunda sätt vilket skulle kunna visa en snedvriden bild av deras verksamhet. Jag hade hanterat detta genom att jobba metodiskt och alltid förhålla mig till de svar jag får, om jag hade fått ett svar som kan ses som otydligt hade jag följt upp med fler frågor. Avslutningsvis är jag noga med att betona att eventuella personliga åsikter som framträder ur intervjuerna är enskilda och skall inte appliceras på hela fackförbundet och dess medlemmar, även om det kan belysa meningsskiljaktigheter mellan förbunden. Med en medvetenhet om dessa utmaningar är jag övertygad om att forskningen kan utföras på ett korrekt och sakligt sätt (Vetenskapsrådet, 1990).

7 Resultat

I följande kapitel presenteras studiens resultat utifrån två teman som har berörts i kongressdokumenten och intervjuerna. Enligt tidigare uppdelning behandlas texterna först för att sedan presentera resultatet från intervjuerna. Texterna behandlas genom citat, referat och analys utifrån en frågeställning om vad som är problemet, orsaken till problemet och lämplig åtgärd. Följande teman har använts i dokumentanalysen och intervjuerna:

- Utstationering av arbetskraft
- Fackliga utmaningar

7.1 Dokumentanalys Utstationering av arbetskraft

Nedan följer dokumentanalysen för IF Metall, Transportarbetareförbundet och LO på temat utstationering av arbetskraft.

7.1.1 IF Metall

IF Metall höll sin senaste kongress på Svenska Mässan i Göteborg 19–22 maj 2017.

Kongressen är IF Metalls högsta beslutande organ och hålls var tredje år. Under kongressen möts över 300 ombud från lokala avdelningar för att besluta om IF Metalls mål och inriktning (IF Metall, 2017).

Motionerna som berör utstationerad arbetskraft är främst motion A107 (Entreprenörer på våra arbetsplatser) och B64 (Ett alternativt medlemskap för utländsk/utstationerad arbetskraft).

I motion A107 skriver Avdelning 6 Mellersta Norrland följande:

”Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att entreprenörer och underentreprenörer som utför arbete/arbetsuppgifter på våra arbetsplatser ska omfattas av och följa de lagar och kollektivavtal som gäller på svensk arbetsmarknad.”

I motion B65 skriver Avdelning 5 Höga kusten följande:

”Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att förbundet inför ett alternativt medlemskap för utländsk/utstationerad arbetskraft, så att alla arbetar under samma villkor på våra arbetsplatser.”

Problemet med utstationerad arbetskraft är enligt IF Metall att utländska företag konkurrerar med svenska företag på oschyssta villkor. De utför samma arbete men till lägre löner och med sämre villkor. I förlängningen innebär det lönedumpning och snedvriden konkurrens. Orsaken

till problemet är att de utländska företagen kan verka inom Sverige utan svenska kollektivavtal. IF Metalls svar till motionerna A107 och B66 består av att förbundet skall verka för att alla entreprenörer på svensk arbetsmarknad har kollektivavtal. För att nå målet krävs förändringar inom både svensk lag och EU-lagstiftning. Genom att arbeta politiskt skall IF Metall stärka konflikträtten och rätten att fritt förhandla och teckna avtal. För att nå verklig förändring menar IF Metall att man måste jobba både nationellt och på EU-nivå (IF Metall, 2017, s. 147).

7.1.2 Transportarbetareförbundet

Transportarbetareförbundet hade kongress under sommaren 2017 och har inte färdigställt materialet från kongressen. Materialet som finns tillgängligt består av motioner som har publicerats från kongressen men inte kommenterats. Det finns dock motioner med kommentarer från LO:s kongress där Transportarbetareförbundet har fört fram sin ståndpunkt. Oavsett om motionerna på LO:s kongress har fått gehör eller inte så säger det ändå något om vilka frågor som är viktiga för Transportarbetareförbundet. Ovanstående material kommer att kombineras med artiklar som rör utstationering, författade av Transportarbetareförbundets tidigare ordförande Lars Lindgren samt åsiktsdeklarationer från förbundets tidning ”Transportarbetaren” (Transportarbetareförbundet, 2017; Lindgren, 2017).

I Transportarbetaren resonerar tidigare ordförande Lars Lindgren om alternativa sätt att reglera kollektivavtalet:

”Det tredje alternativet är att vi utvecklar allmängiltiga kollektivavtal där staten underlättar de fackliga ambitionerna att säkra avtalsenliga villkor för alla som arbetar i Sverige.

Oavsett resultatet i denna enskilda omröstning i riksdagen så är Transport helt övertygat om att det tredje alternativet är att föredra om man vill hitta en långsiktig lösning på det förfall som vi nu ser.”

Problem enligt Transportarbetareförbundet är att det inte längre går att säkra anständiga villkor för alla som arbetar i Sverige. Problemet är ett resultat av den fria rörligheten i Europa, den liberala arbetskraftsinvandringen och ett antal domar från EU-domstolen som rör fackens rätt att vidta stridsåtgärder. Transportarbetareförbundet anser att allmängiltigförklara kollektivavtalet inom transportsektorn är en väg att gå om man vill få till stånd en långsiktig lösning på problemet med social dumpning av utländska företag (Lindgren, 2017).

Under Transportarbetareförbundets kongress skriver två avdelningar:

”Går det inte att kräva formellt avtal ska upphandlarna i vart fall kunna kräva att entreprenörerna uppfyller samtliga villkor, enligt avtalet.”

Under kongressen lyfter Malmö och Helsingborgsavdelningarna fram problemet med att entreprenörer verkar på arbetsmarknaden utan kollektivavtal. Inom Transportarbetareförbundets texter tycks det vara ett återkommande tema där lösningen är antingen allmängiltiga kollektivavtal eller hårdare krav på entreprenörerna att teckna avtal. Motionerna från Malmö och Helsingborgsavdelningen ser lösningen på problemet genom att ställa hårdare krav på dem som anställer utländska företag istället för att allmängiltigförklara kollektivavtalet (Transportarbetaren, 2017).

7.1.3 LO

LO hade sin senaste kongress 17–20 juni 2016. Under kongressen samlas alla 14 förbund inom Landsorganisationen i Sverige för att besluta om riktlinjer och mål för kommande mandatperiod samt behandla motioner från förbunden. Totalt har LO runt 1,5 miljoner medlemmar och uppgiften att formulera en gemensam ståndpunkt i frågor som rör samhälle och arbetsmarknad (LO, 2016). Nedan följer dokumentanalysen för LO.

Citaten nedan kommer från motioner från olika förbund under LO:s kongress 2016. Ett fåtal citat kommer även från Kongressrapporten 2016. Rapporten är ett resultat av alla motioner och utlåtanden från kongressen där LO formulerar sin ståndpunkt inom olika politikområden och frågor (LO, 2016).

Transportarbetareförbundets motion 15.9:

”Vi föreslår att kongressen beslutar att LO med deras förbund kraftigt påverkar Sveriges regering och våra EU parlamentariker att avskaffa (EC) 92/106 Kombidirektivet”

Under LO:s kongress 2016 skriver Transportarbetareförbundet i motion 15.9 att man önskar avskaffa kombidirektivet (Kombidirektivet 92/106/EEG). Direktivet gör att europeiska åkerier får konkurrera fritt så länge godset lastas från eller till tåg med förutsättningen att transporten sker till närmast ”lämpliga” järnvägsstation. Problemet är att oseriösa åkerier tillämpar direktivet utifrån vinstintresse och inte efter en miljömässig eller arbetsrättslig hänsyn. Direktivet handlar om att företag transporterar gods genom flera EU-länder under olika former av transporter. Transportarbetareförbundet menar att direktivet gör att åkerier använder direktivet för att kunna anamma lägre löner och sämre villkor. I längden resulterar

det i social dumpning inom åkerinäringen. Lösningen är enligt Transportarbetareförbundet att kombidirektivet avskaffas (LO Motioner och Utlåtanden, 2016).

Utlåtande motion 15.9:

”Det är enligt styrelsen uppenbart att kombidirektivet, som det ser ut i dag, bidrar till osund konkurrens och social dumpning på den europeiska arbetsmarknaden. Direktivet bör därför, precis som motionären föreslår, avskaffas”

I sitt svar håller LO med om att direktivet måste göras om. Det grundläggande problemet är att man inte kan applicera svenska villkor på förare som är registrerade utanför Sverige. LO skriver även att lösningen inte endast innebär ett reviderat kombidirektiv utan andra lösningar på EU-nivå måste appliceras för att lösa frågan om socialdumpning (LO Motioner och Utlåtanden, 2016).

Handelsanställdas förbund motion 14.3:

”Vi föreslår att LO ska jobba för att det ska vara lag i Sverige att företag med anställda som jobbar inom Sveriges gränser ska ha kollektivavtal enligt svenska modellen”

Byggnadsarbetareförbundet 14.5:

”Vi föreslår att kongressen beslutar att tydligt uttala sitt stöd för att svenska kollektivavtal ska gälla på hela svenska arbetsmarknaden”

I motion 14.3 och motion 14.5 lyfter Handelsanställdas förbund och Byggnadsarbetareförbundet problematiken med att vissa branscher saknar avtal. Handels skriver att man bör lagstadga avtal för att säkra schyssta villkor för alla på arbetsmarknaden. I samma anda skriver Byggnadsarbetareförbundet att man skall verka för att alla på svensk arbetsmarknad skall omfattas av kollektivavtalet. LO svarar i utlåtande till motionerna 14.3–14.5 med att det skulle underminera fackens rätt att vidta stridsåtgärder om man lagstadgade kollektivavtalet. Istället bör lösningen vara att man verkar både nationellt och på europeisk nivå för att svenska villkor skall gälla alla som arbetar i Sverige (LO Motioner och Utlåtanden, 2016).

7.2 Dokumentanalys Fackliga Utmaningar

Nedan följer dokumentanalysen för IF Metall, Transportarbetareförbundet och LO på temat fackliga utmaningar.

7.2.1 IF Metall

Enligt IF Metall är det en ständig utmaning att bibehålla en hög organisationsgrad. En hög organisationsgrad ger systemet legitimitet, det är därför viktigt att fortsätta rekrytera nya medlemmar.

I motion B107 skriver Avdelning 4 Södra Västerbotten, 27 Östra Skaraborg, 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 30 Bohuslän-Dal, 36 Göteborg:

”Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att förtroendevalda inom bemanningsbranschen är ett lika naturligt inslag som inom andra branscher”

IF Metalls styrelse håller med om att det är en av de främsta utmaningarna att bibehålla organiseringsgraden inom förbundet, speciellt inom bemanningsbranschen. IF Metall vill tackla dessa utmaningar genom att verka för tryggare anställningar, normen bör vara tillsvidareanställningar och inte staplade visstidskontrakt. Det framgår ur kongressdokumenten att IF Metall också tänker verka för att bemanningsföretagen regleras hårdare eftersom man kan kringgå Lagen om anställningsskydd (LAS) genom att ha olika anställningsformer genom bemanningsföretag eller andra otrygga anställningar. Om man saknar en fast arbetsplats minskar incitamentet att gå med i facket enligt IF Metall (IF Metall, 2017, s. 62-63).

7.2.2 Transportarbetareförbundet

I motion 17.82 på LO:s kongress formulerar Transportarbetareförbundet några utmaningar inom deras bransch. Föga förvånande handlar det om hur man skall organisera utstationerad arbetskraft och säkra kollektivavtalets täckningsgrad.

Transportarbetareförbundet motion 17.82:

”Vi föreslår att kongressen beslutar att LO ska verka för att företag som vill anställa utomeuropeisk arbetskraft ska ha kollektivavtal. Dagens ordning där facket ska godkänna företag som inte har kollektivavtal är oacceptabel.”

Enligt kongressdokumenten framgår det att Transportarbetareförbundet vill sätta press på arbetsgivarna att teckna kollektivavtal med utländska företag som verkar inom Sverige. Det är min uppfattning att Transportarbetareförbundets utmaningar är nära kopplade till hur man skall teckna kollektivavtal med utländska företag som verkar i Sverige. Lösningen är enligt Transportarbetareförbundet att sätta mer press på arbetsgivarna. Om läget skulle förvärras är man dessutom villiga att överväga en allmängiltig förklaring av kollektivavtalet inom

transportsektorn. Transportarbetareförbundet utmärker sig från IF Metall i avseendet att deras lösningar tycks fokusera på problemen inom deras sektor medan IF Metall ser till systemet som helhet. Det skulle kunna förklaras av att IF Metall är ett större förbund som har mer att vinna på att förändra systemet i sin helhet (LO Motioner och Utlåtanden, 2016).

7.2.3 LO

Nedan följer dokumentanalysen för LO på temat fackliga utmaningar. Citaten kommer från LO:s kongressrapport, underlaget till kongressen är olika motioner från de 14 olika förbunden inom LO.

Utlåtande kongressrapporten s.144:

”Att organisera och bygga fackliga organisationer i nya delar av ekonomin är en utmaning. Att upprätthålla och öka organisationsgraden är viktigt.”

Utlåtande kongressrapporten s.118:

”En utmaning för demokratins handlingsutrymme är det svenska EU-medlemskapet. Grundläggande fackliga fri- och rättigheter måste garanteras och den svenska kollektivavtalsmodellen värnas.”

LO formulerar de fackliga utmaningarna i termer av systemets helhet. Det är inte så konstigt med tanke på att LO är en centralorganisation som värnar om den svenska modellen. LO skriver att en utmaning är att ekonomin ständigt förändras, nya anställningsformer och en europeisk arbetsmarknad gör det svårare att värva nya medlemmar. Organisationsgraden är grunden för all facklig verksamhet, den svenska modellen legitimeras av den höga organisationsgraden. Det är också en utmaning när den svenska modellen sätts i en europeisk kontext. EU förespråkar mer integration på temat arbetsmarknad, mer integration är i sig inget som LO motsätter sig så länge som den svenska kollektivavtalsmodellen bevaras. Det är tydligt i hur LO formulerar sig att man ser till systemets helhet och inte till enskilda branscher när man formulerar de fackliga utmaningarna. LO skriver att man kan bidra till systemets fortlevnad genom facklig-politiskt samarbete och att fortsätta jobba för höga medlemstal. Inom ramen för EU-samarbetet måste parterna och regeringen hitta en strategi för att hantera EU-rättens krav på Sverige. I grunden handlar det om att skapa rättssäkerhet men också om att värna om den svenska modellen inom ramen för EU-samarbetet (LO, 2016).

Utlåtande kongressrapporten s. 144

”Samspelet mellan tjänste- och industrisektorn är komplext. Att tjänstesektorn enligt statistiken i dag står för närmare 80 procent av sysselsättningen i Sverige ger inte en fullständig bild. Utvecklingen har konsekvenser för fackföreningsrörelsens sätt att se på ekonomin, sysselsättningen, lönebildningen och arbetsvillkoren. LO måste fortsätta att arbeta för att möta de nya krav som ställs i samspelet mellan tjänste- och industrisamhället.”

En av LO:s främsta utmaningar tycks vara kopplat till hur mycket inflytande man har över lönebildningen, övergången till ett tjänstesamhälle har minskat LO:s inflytande över arbetsmarknaden (LO, 2016, s. 143-144). Det är i sig kopplat till spänningarna inom lönebildningens institutioner och tjänstemannafacken. LO skriver att deras lönefördelningsstrategi där man använder sig av kronpåslag och särskilda lönepotter inte har accepterats av i tillräckligt hög grad av de andra stabiliserande institutionerna och tjänstemannafacket. Bland tjänstemannafacken har man använt sig av andra strategier som så kallade sifferlösa avtal och inom lärarförbunden har man verkat för att staten skall intervensera för att uppnå relativlöneförbättringar. Enligt LO är de sifferlösa avtalen och statens inblandning i lönesättningen ett hot mot industriavtalet och normen att exportindustrin skall sätta lönerna. Riskerna är att industriavtalet tappar betydelse eftersom kostnadskontrollen undermineras när sifferlösa avtal sluts utanför industriavtalet. Det är rimligt att dra slutsatsen att det finns spänningar även inom de stabiliserande institutionerna där frågan om hur man skall lönefördela är en av de viktigaste punkterna. (LO, 2016, s. 170-171, 176).

8 Resultat intervjuer

Intervjuernas resultat kommer att fokusera på relationerna mellan förbunden inom ramen för studiens teman; utstationerad arbetskraft och fackliga utmaningar. Om dokumentanalysen fokuserar på studiens vad så symboliserar intervjuerna studiens hur. Det vill säga hur ter sig spänningarna mellan förbunden uttryck och hur kommer det sig att förbunden har olika lösningar på likartade problem.

8.1 Intervjuanalys utstationering av arbetskraft

Nedan följer intervjuanalysen för IF Metall, Transportarbetareförbundet och LO på temat utstationering av arbetskraft.

8.1.1 IF Metall

Det framgick under intervjun att industrins förutsättningar för att hantera utmaningen från utstationerad arbetskraft var goda i relation till vissa andra sektorer.

SN = Möter IF Metall samma utmaningar som arbetarfacken som helhet?

DD = Vår styrka är ju att vi organiserar industrin, vi organiserar 75 % av industrin. Det betyder att vi har otroligt mycket anställda på en och samma plats, där vi har en klubb, där vi har en facklig bevakning. Om man skall vända det mot en del andra fack, transport med taxibranschen, lastbilschaufförer, byggsektorn med alla underleverantörer, där har vi inom industrin en stark fördel.

Ovanstående citat ger oss en inblick i hur viktigt organisationsgraden är för förbunden. På temat utstationering av arbetskraft har IF Metall fördelen av en fast arbetsplats, deras höga organiseringsgrad är i sig förbundets styrka.

SN = Hur ser ni på utstationerad arbetskraft, möter IF Metall några utmaningar från utstationerad arbetskraft?

DD = Vi har ju valt en annan väg än många andra gjort, vi har nu tecknat avtal med arbetsgivarna om utstationerad arbetskraft. Just för att då blir det parterna som ser till att det här skall fungera. Arbetsgivarna tar ett ansvar.

Den höga organisationsgraden inom industrin gör att IF Metall kan använda andra policys än allmängiltigförklaring för att reglera den utstationerade arbetskraften. Förklaringen skulle kunna vara att predikatet, att ha fasta arbetsplatser med hög organisationsgrad, finns inom industrin men inte inom transportsektorn. Spänningarna mellan Transportarbetareförbundet och IF Metall skulle därför delvis kunna förklaras av att de har olika förutsättningar att lösa problemet. Resultatet av att de har olika förutsättningar gör att lösningarna skiljer sig åt, vilket ger upphov till meningsskiljaktigheter mellan förbunden.

8.1.2 Transportarbetareförbundet

Under intervjun framgick det varför Transport var öppna för allmängiltiga kollektivavtal som en eventuell lösning på problematiken med utstationerad arbetskraft.

SN = Hur ser ni på lämpliga åtgärder på att utstationerade arbetare inte har svenska avtal och villkor?

LM = Ja det finns olika sätt att gå, men bland annat ett förstärkt beställaransvar som jag nämnde tidigare. Den tidigare ordförande Lars Lindgren var ju inne på att det kanske kan komma i ett sådant läge att man måste titta över det där med allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Det finns till och med något i LO som kallas för 2028 programmet och man kanske måste titta på det där (allmängiltigförklaring), om vi inte lyckas fånga upp organisationsgraden i våra branscher.

Återigen framgår det att predikatet, en hög organisationsgrad, är en viktig byggsten för att den svenska modellen skall hålla. I fallet transport skulle ett beställaransvar vara ett alternativ till allmängiltigförklaring, som man har i IF Metall. Men förutsättningarna för en sådan lösning finns inte i samma utsträckning inom transport eftersom arbetsplatserna är svårare att organisera. Ju lägre organiseringsgrad inom sektorn desto svårare är det att pressa arbetsgivare och företag att ta ansvar för efterlevnaden av kollektivavtalet.

SN = Man kan ju säga att transport är mer utsatt av utstationerad arbetskraft, hur tycker ni att de andra förbunden hanterar frågan?

LM = Byggnads har ju liknande bekymmer och där tas det nog på allvar. Det finns olika strukturer där och det finns stora byggarbetsplatser där det är ganska schyssta villkor men det är de små arbetsplatserna som har problem. Jag skall inte säga att de andra inte jobbar med frågan och inte förstår men det skär inte i hjärtat på samma sätt i de andra förbunden.

Generellt sett under intervjun upplevde jag att frågan om utstationerad arbetskraft var viktigare för Transportarbetareförbundet, att transport påverkas mest av den fria rörligheten i Europa. Frågan är prioriterad inom Transportarbetareförbundet medan andra förbund har en medvetenhet om frågan. Det betyder inte att de andra förbunden negligerar frågan men det skulle kunna förklara varför det är just Transportarbetareförbundet som är villiga att gå längst inom ramen för möjliga åtgärder.

8.1.3 LO

När jag intervjuade LO märktes det tydligt att informanten fokuserade mer på europeiska gemensamma lösningar än nationella alternativ.

SN = Vad är orsakerna till att det är ett problem med utstationerad arbetskraft i Sverige?

ÅT = Avsaknaden av regler på europeisk nivå. Vi har ju kämpat för att det skall vara världlandet, det vill säga det landet man jobbar i som skall vara bestämmande.

SN = Ni nämner europeisk nivå, lämpliga åtgärder, hur skall man lösa den här problematiken?

ÅT = Det är genom utstationeringsdirektivet, att se till att vi får lika behandling.

I intervjuerna med LO märker jag tidigt att blicken vänds utåt i Europa, det är ett europeiskt problem som skulle kunna lösas genom en europeisk revidering av utstationeringsdirektivet. Att delar av transportsektorn skulle undantas ser LO som problematiskt. Just nu (2017-12-19) ligger revideringen i en trialog. Det betyder att Kommissionen, Parlamentet och Rådet förhandlar bakom stängda dörrar. Bristen på insyn gör att LO har svårt att kommentera vart förslaget kommer att landa under intervjun.

SN = Hur ser ni då på att vissa förbund är mer öppna för allmängiltigförklaring än andra ex. transport. Vilka möjligheter och risker ser ni med det sättet att reglera kollektivavtalet?

ÅT = På LO har vi inte haft den diskussion mer än att det var transport som lyfte in den. Transport sade att för deras del är de öppna för att överväga det alternativet. Men vi har ju sagt här i huset att vi kanske måste ha den diskussionen, eftersom vi måste ju pröva alla nya plattformar som finns. När det är så att vi ser att det trycker på när vi ser att vår modell är hotat, vilket den är. Och sen kan man ju titta på att i Finland har de ju allmängiltigförklaring och även i Norge. De har ju klarat sina modeller ganska bra med allmängiltigförklaring så det kan ju tänkas att det är en framkomlig väg men det är inget som vi har fattat beslut om i huset. Vi har ingen position än eftersom vi inte har tagit den diskussionen.

I intervjun kommenterar LO Transportarbetareförbundets hållning till allmängiltigförklaring och förhåller sig neutralt till frågan. Man säger inte öppet att man motsätter sig Transportarbetareförbundets hållning men LO ser ändå många utmaningar med en sådan lösning. Den främsta skulle vara att den svenska modellen bygger på att parterna reglerar arbetsmarknaden. Att gå till staten för hjälp när det passar, skulle i förlängningen underminera parternas ställning på arbetsmarknaden.

8.2 Intervjuanalys Fackliga Utmaningar

På temat fackliga utmaningar är det föga förvånande att förbundens inställning skiljer sig åt. Allmänt sett fokuserar Transportarbetareförbundet mer på utmaningarna inom sin sektor medan IF Metall och framför allt LO blickar utåt, mot Sverige som helhet men också mot EU.

8.2.1 IF Metall

Det genomgående temat under intervjun med IF Metall tycks vara att behålla det system av kollektivavtal vi har idag. Organiseringsgraden ligger till grund för systemet och organiseringen av medlemmar är dess styrka.

SN = Vilka anser du är IF metalls största utmaningar just nu?

DD = Den absolut största utmaningen är ju att man angriper vårt system.

... Men ju mindre vi omfattas av kollektivavtal ju mindre vi har medlemmar, desto mer får de andra rätten, det vill säga det blir mera krav på lagstiftningen. Vi har ju ingen lagstiftning, allting regleras ju av parterna och börjar parterna inte ha så att säga företaget och medlemmar bakom sig då börjar ju systemet att sluta fungera. Så det är ju det absolut viktigaste.

I ovanstående del av intervjun lyfter IF Metall återigen deras styrka i organisering. Att behålla organiseringen och att behålla den svenska modellen är ett viktigt ämne för IF Metall. Att allmängiltigförklara kollektivavtalet ses därför som ett hot mot modellen som helhet vilket IF Metall är kritiska till.

SN = Vilka lösningar kan ni se på utsattheten hos transport?

DD = Det är en jättesvår fråga. Jag gör ju inget val åt dem men det är ju ingen hemlighet att vi är nog helt emot deras väg att välja. Likväl att allmängiltigförklara ett kollektivavtal då gör det ju ingen skillnad om du är med eller inte, du har rätten till kollektivavtalet. Vilket gör att då borde ju organisationsgraden sjunka. Och sjunker organisationsgraden då försvinner ju hela inlevelsen med facket det vill säga det viktigaste med en fackförening är att upprätthålla en hög organisationsgrad.

Ovanstående segment av intervjun skulle kunna förklara hur spänningarna ter sig mellan Transportarbetareförbundet och IF Metall. Det är hotet mot en lägre organiseringsgrad som gör att IF Metall motsätter sig allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Det kanske inte är så förvånande med tanke på att verkligheten ser olika ut för förbundens medlemmar men det kan ändå bidra till att förklara varför dessa spänningar finns.

8.2.2 Transportarbetareförbundet

När jag frågade Transportarbetareförbundet om deras fackliga utmaningar låg mycket fokus på utmaningarna inom deras förbund på kort respektive långsikt.

SN = Vilka anser du är de största utmaningarna som transportarbetareförbundet möter just nu?

LM = Det är olika på både kort och lång sikt. Vi har egentligen inte så stort fallande medlemskap men vi har fler och fler som blir sysselsatta inom våra yrkesområden. Det gör ju att vi tappar organisationsgrad, det är ett bekymmer eftersom det är vår storlek som ger oss vår styrka när vi ska förhandla i de stora svåra frågorna med vår motpart.

LM = På kort sikt har vi problem med arbetskraft som kommer hit och jobbar på våra områden, som vi säger då falska skattare, falska företagare. Som borde komma hit som arbetstagare men har en registrerad firma i ett annat land. Och dumpar löner och anställningsvillkor i Sverige. Och det är ju inte bara ett problem för oss i transport men det drabbar hela åkerinäringen i stort.

Kortsiktigt är lönedumpning från utstationerade arbetare och falska företagare ett av Transportarbetareförbundets största problem. Men på längre sikt framgår det att organisationsgraden är hotat eftersom det blir allt svårare att fånga upp nya medlemmar. Senare i intervjun framgår det att svårheten att organisera nya medlemmar är kopplat till att Transportarbetareförbundet, till skillnad från IF Metall, har mer rörliga arbetsplatser. Om vi jämför Transportarbetareförbundet och IF Metall, är organiseringen av deras medlemmar något som tydligt skiljer förbunden åt. Det skulle kunna förklara varför den kortsiktiga lösningen för Transport är att överväga allmängiltig förklaring medan det inte är ett alternativ för IF Metall. Transportarbetareförbundet har helt enkelt mindre att förlora än IF Metall eftersom man redan har en lägre organiseringsgrad i vissa branscher.

8.2.3 LO

LO:s utmaningar hade några likheter med IF Metall och vissa gemensamt med Transportarbetareförbundet. Stycket nedan är ett utdrag från ett intervjuavsnitt som handlade om teknisk utveckling och omvandling på arbetsmarknaden.

SN = Skulle du säga att det är en av era största utmaningar?

ÅT = Absolut, det är det. Det här arbetstagarbegreppet, vem är arbetstagare idag? Sättet som vi har att skydda arbetstagarna är att teckna kollektivavtal. Det är ju så vi jobbar och vem skall vi då teckna kollektivavtal med? Det går ju inte att teckna med en app (ex. Foodora eller Uber). Det är det här som blir svårigheten, när arbetsgivaren försvinner i tid och rum men sitter och får in pengar någon annanstans. Hur hittar vi dem och hur säkrar vi upp att vi kan få schyssta villkor på arbetsmarknaden. Så det är en jätteutmaning.

Informanten syftar på en omställning på svensk arbetsmarknad där tekniken utmanar det klassiska arbetstagarbegreppet. LO menar att avsaknaden av en arbetsgivare (via exempelvis en app) utmanar det svenska systemet med klassiska arbetsgivare och arbetstagare. Kollektivavtalssystemet bygger på ett samförstånd mellan arbetsmarknadens parter, den här utmaningen är ett uttryck för ett hot mot systemet som sådant. I det här avseendet finns det indirekta likheter mellan LO och Transportarbetareförbundet. Även om problemet är av en mer teknisk karaktär är resultatet det samma som utstationerad arbetskraft. Människor på

svensk arbetsmarknad jobbar med lägre löner och sämre villkor vilket orsakar en social dumpning.

SN = Finns det några utmaningar?

ÅT = Mot kollektivavtalssystemet? Ja det gör det och det är ju framför allt från EU tyvärr. Det där är ju lite konstigt för samtidigt som de då säger gång på gång att vi har ett unikt system som är värt att använda som en form utav modell. Ändå gång på gång så presenterar man lagförslag som faktiskt gör att vår modell är hotad. Så det är märkligt ur vår synvinkel men det är ett utav hoten att det hela tiden kommer lagförslag som urholka eller vill underminera vår modell. Så vi hela tiden får slå vakt och skriva invändningar för dem som har kollektivavtal.

Avslutningsvis poängterar LO hotet från EU. Generellt sett tycks det handla om en rad lagförslag som har underminerat den svenska modellen. I det avseendet märks det hur unikt systemet i Sverige är. Den svenska modellen är inte normen i EU och det gör att LO känner sig hotad av mer integration, om den svenska modellen inte beaktas i kommande lagförslag.

9 Analys

I detta kapitel analyseras resultatet utifrån mina två frågeställningar och tidigare teori.

Analysen är en sammanvägd produkt av både dokument och intervjuresultatet där ett större fokus kommer ligga på studiens andra frågeställning eftersom den är kopplad till tidigare teorier.

- Om spänningarna existerar, vad är bakgrunden till spänningarna mellan arbetarfacken Transport och IF Metall och hur hanterar LO dessa spänningar i frågan om social dumpning och allmängiltigförklaring av kollektivavtal?

Resultatet från dokumentanalysen visar att det finns spänningar mellan IF Metall och Transportarbetareförbundet. Spänningarna är främst kopplade till hur man skall hantera utstationerad arbetskraft och kollektivavtalets täckningsgrad. För att förstå varför spänningarna existerar är det viktigt att poängtera skillnaden i facklig anslutning inom transportsektorn och industrin. LO skriver i en rapport (LO Facklig anslutning, 2016) att den fackliga anslutningen inom transport är cirka 60 % medan den är 80 % inom industrin. Graden av facklig anslutning påverkar i sin tur förbundens möjlighet att förhandla med arbetsgivaren. Det betyder att oavsett utmaning, har Transportarbetareförbundet och IF Metall olika förutsättningar att sätta press på arbetsgivarna inom sina sektorer. Det är lättare att värva nya medlemmar inom IF Metall eftersom deras arbetsplatser är fasta och inte lika rörliga som inom transportsektorn.

Det finns ytterligare faktorer som påverkar Transportarbetareförbundet respektive IF Metalls hållning i frågan om utstationerad arbetskraft. Förutom andelen fackligt anslutna och kollektivavtalet täckningsgrad påverkas förbunden av hur stor del av arbetsmarknaden de representerar. Utifrån Mancur Olsons (1982) teori om ”encompassing unions” kan vi få en inblick i varför Transportarbetareförbundet har mer att vinna på att allmängiltigförklara kollektivavtalet i deras sektor. Enligt Olson (1982) har mindre förbund en större tendens att fokusera på frågor inom förbundet eftersom det är enklare att skapa förändring inom deras egen sektor än att förändra systemet som helhet. LO som centralorganisation har istället mer att vinna på att förändra systemet som helhet eftersom de representerar en större del av arbetsmarknaden än Transportarbetareförbundet. Stora förbund kan alltså påverka systemet i större utsträckning än mindre förbund, vilket skulle kunna förklara varför

Transportarbetareförbundet hellre ser nationella åtgärder inom deras sektor än lösningar på EU-nivå. Det är mer rimligt att Transportarbetareförbundet skulle kunna skapa opinion för en förändring inom deras sektor än att påverka utstationeringsdirektivet i EU. LO har istället ett större mandat att förhandla på EU-nivå och således mer att vinna om man kan påverka EU istället för att allmängiltigförklara kollektivavtalet.

Vidare kan vi använda Olsons (1971) teori om ”free riders” för att förklara varför IF Metall och LO inte är öppna för allmängiltigförklaring av kollektivavtalet.

Transportarbetareförbundet har redan en lägre organisationsgrad än IF Metall. Oron för att tappa ännu mer medlemmar är inte lika stor eftersom den befintliga nivån redan är lägre. Den är förvisso inte lägst av alla sektorer men det räcker med att man inte lyckas fånga upp nya medlemmar när sektorn växer för att situationen skall förvärras. IF Metall organiserar cirka 80 % av arbetarna inom industrin (LO Facklig anslutning, 2016). De har större möjlighet lösa problemet genom avtal med arbetsgivarna eftersom deras organisering är starkare. Kostnaden för att allmängiltigförklara kollektivavtalet skulle vara för hög inom industrin eftersom man redan har en modell som anses fungera för deras sektor.

Avslutningsvis kan vi använda oss av Korpis (2001) maktresursteori för att förklara trögrörligheten och motståndet inom de rådande svenska institutionerna. Bilden av den svenska modellen är djupt förankrad hos de svenska arbetarfacken. Att allmängiltigförklara kollektivavtalet skulle vara ett avsteg från principen om att staten inte skall lägga sig i lönebildningen och villkoren på arbetsmarknaden. Stigberoendet hos de svenska facken är i det här avseendet väldigt starkt. En bidragande faktor till att stigberoendet är starkt skulle kunna vara det fackligt-politiska samarbetet mellan IF Metall, LO och Socialdemokraterna. Även om Transportarbetareförbundet har kopplingar till Socialdemokraterna så ger man inte finansiellt stöd till partiet. Man använder istället resurser för politiskt påverkningsarbete i frågor som direkt rör Transportsektorn. Det ställningstagande stämmer väl överens med Olsons (1982) teori om att mindre förbund har en tendens att prioritera egna frågor istället för att se till systemets helhet.

9.1 Avslutande diskussion

Frågan om utstationerad arbetskraft är en av förbundens viktigaste frågor. Globaliseringens tryck och den tilltagande EU-integrationen har onekligen satt press på de svenska

partsrelationerna och den svenska modellen. Men trots utmaningarna är de svenska institutionerna starkt förankrade i samhället. De svenska facken har en hög organisationsgrad om man jämför med övriga Europa, och så länge organisationsgraden är hög är det inte troligt att systemet kommer att förändras. En annan aspekt av institutionernas stigmundenhet är LO:s koppling till politiken. Det är ett rimligt antagande att det rådande institutionella ramverket inte kommer att förändras så länge det är en socialdemokratisk regering. Även om Transportarbetareförbundet inte ger finansiellt stöd till Socialdemokraterna finns det fortfarande många förbund som gör det. Att Transportarbetareförbundet inte öppet finansierar Socialdemokraterna behöver inte tolkas som att de inte stödjer socialdemokratin. Min tolkning är istället att man förvaltar sina resurser inom ramen för de frågor som berör just Transport. Men i relation till andra förbund som ger direkt stöd till Socialdemokraterna är det ett rimligt antagande att Transportarbetareförbundet har mindre inflytande. Resonemanget är grundat på Korpis (2001) teori om hur stora respektive små fackförbund påverkar institutionell förändring.

Ett annat viktigt skeende är vart det nya utstationeringsdirektivet landar. Skulle direktivet undanta transportsektorn är det rimligt att anta att debatten om allmängiltiga kollektivavtal kommer att blossa upp igen. Men om direktivet skulle landa i att kollektivavtalet skall gälla utstationerad arbetskraft inom alla sektorer då skulle Transportarbetareförbundets hållning kanske förändras. I min intervju nämnde LO den tekniska utvecklingen och arbetstagarbegreppet som en av de största utmaningarna. Senast 20/12/2017 fattade Europadomstolen ett beslut om att företaget Uber är ett taxibolag och inte en digital tjänst. Domen kan tolkas som en seger för den svenska modellen eftersom det betyder att medlemsstaterna själva kan reglera bolaget. Trots denna seger kommer det nog fortsätta finnas spänningar inom facken. Frågan om utstationering skulle kunna vara vattendroppen som urgröper stenen. I framtiden måste förbunden lösa den här frågan på riktigt, annars finns det en risk att spänningar förvandlas till konflikter, något som varken fackförbunden eller arbetsgivarna skulle gynnas av.

Käll- och litteraturförteckning

Otryckta källor

Internet

EuropaPortalen 2017. (den 20 10 2017). <https://www.europaportalen.se>. Hämtat från EuropaPortalen: <https://www.europaportalen.se/content/alliansen-forlorade-om-utstationeringsdirektivet>

Hennel, L. (den 25 08 2016). *Arbetet.se*. Hämtat från Arbetet: <https://arbetet.se/2016/08/25/farre-lo-forbund-ger-pengar-till-s/> den 29 11 2017

IF Metall (2017) Protokoll kongress 2017. Stockholm. Hämtat från: <https://www.ifmetallkongress.se/material/>

Lindgren, L. (2017). Svenska fack står inför ett vägval. Stockholm: Transportarbetaren.

LO Facklig anslutning. (2016). Facklig Anslutning 2016. Hämtat från http://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2016

Socialdemokraterna. (2017). *Socialdemokraterna.se*. Hämtat från <https://www.socialdemokraterna.se/vart-parti/om-partiet/var-historia/> den 9 November 2017

Transportarbetareförbundet. (2017). *www.transport.se*. Hämtat från <https://www.transport.se/om-oss/kongress2017/#1496621318679-d382ae8e-a3a6> den 13 11 2017

Transportarbetaren. (2017). ”Det här vill vi ändra på!”. *www.transportarbetaren.se*. Hämtat från: <http://www.transportarbetaren.se/897-2/>

Transportföretagen. (den 05 09 2013). *www.Transportforetagen.se*. Hämtat från Transportföretagen: https://www.transportforetagen.se/Documents/Publik_TG/Nyheter/Allmangiltiga%20kollektivavtal.pdf

Direktiv

Europaparlamentet och rådets Direktiv 1996/71/EG om utstationering av arbetskraft.

Rådets direktiv 92/106/EEG om regler för vissa former av kombinerad transport.

Motioner och utlåtanden

IF Metall (2017) Protokoll kongress 2017. Stockholm. Hämtat från:

<https://www.ifmetallkongress.se/material/>

LO. (2016). *Kongressrapporten Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner*. Stockholm:

Bantorget Grafiska AB. Hämtat från

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/global_1433146093888_kongressrapport_2016_pdf/\\$File/Kongressrapport_2016.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/global_1433146093888_kongressrapport_2016_pdf/$File/Kongressrapport_2016.pdf)

LO Motioner och Utlåtanden. (2016). Punkt 12 – 19. Hämtat från

http://www.lo.se/start/om_oss/kongress/kongress_2016

Tryckta källor

Bengtsson, M., Lovén Seldén, K., & Larsson, B. (2011). Arbetsmarknadsrelationer i Europa. i L. Berg, & A. Spehar (Red.), *EU och välfärdens Europa - Familj - Arbetsmarknad - Migration* (ss. 158-199). Malmö: Liber AB.

Berglund, T., & Esser, I. (2014). *Modell i förändring Landrapport om Sverige*. FAFO.

Bergström, G., & Boréus, K. (2016). *Textens Mening och Makt* (3:8 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Cox, R. (2004). The Path-dependency of an Idea: Why Scandinavian Welfare States Remain Distinct. *Social Policy & Administration*, 38(2), s. 204-219.

Dølvik, J. E. (2009). Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Unionsolve its trilemma of fundamental principles? *Industrial Relations Journal*, 40(6), 491-509.

Eldring, L., & Alsos, K. (2012). *European minimum wage: A Nordic outlook*. Norge: Forskningsstiftelsen FAFO.

- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2016). *Metodpraktikan* (4:e uppl.). Visby: Norstedts Juridik.
- Furåker, B. (2017). The issue of statutory minimum wages: Views among Nordic trade unions. *Economic and Industrial Democracy*, 1-17.
- Furåker, Bengt., Lovén Seldén, Kristina (2013) ”Trade union cooperation on statutory minimum wages?”. *Transfer: European review of labor and research*, 19 (4), s. 1-14.
- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitativa metoder, Från vetenskapsteori till praktik* (1:2 uppl.). Köpenhamn: Studentlitteratur AB, Lund.
- Korpi, W. (2001). Contentious Institutions. *Rationality and Society*, s. 235-283.
- Larsson, B., & Lovén Seldén, K. (2014). Facket och EU. i *Förhoppningar och farhågor - Sveriges första 20 år i EU* (ss. 285-306). Göteborg: Centrum för Europaforskning.
- Lovén Seldén, K. (2014). *Europafacklig samverkan Problem och möjligheter*. Göteborg: Ineko.
- Lundh, C. (2010). *Spelets regler - Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850 - 2010* (2:a uppl.). Stockholm: O8 Tryck.
- Magnusson, L. (2013). *Håller den Svenska Modellen?* Malmö: Studentlitteratur AB.
- North, D. C. (1991). Institutions. *The Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97-112.
- Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations*. New Haven: Yale University Press.
- Olson, M. J. (1965). *The Logic Of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Palm, J. (2017). *There is power in a Union* (1:a uppl.). Stockholm: Sociologiska Institutionen Stockholms Universitet.
- Schön, L. (2014). *En modern svensk ekonomisk historia - Tillväxt och omvandling under två sekel* (4:1 uppl.). Lund: Mediapool Print Syd AB.
- Sommers, J., Thörnqvist, C., & Woolfson, C. (2010). The Swedish model and the future of labour standards after Laval. *Industrial Relations Journal* , 41(4), 333-350.

Streeck, W., & Hassel, A. (2003). Trade unions as political actors. i J. T. Addison, & C. Schnabel, *International handbook of trade unions* (s. 335-365). Köln: SSOAR.

Thörnqvist, C. W. (2011). Dog den svenska modellen i Vaxholm? Laval-målet och den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3, s. 9-22.

Vetenskapsrådet. (1990). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Vetenskapsrådet.

Bilaga 1

Intervjuguide C-uppsats Facken och EU 30/11 2017

Problemområde

Spänningar som uppstår när fackliga intressen inte sammanfaller i frågan om hur man ska reglera löner, utstationerad arbetskraft, centrala/lokala avtal och fackliga prioriteringar.

Syfte med uppsatsen

Att få en djupare förståelse om de fackliga utmaningarna och hur dem skiljer sig mellan förbunden utifrån olika teman; Lönebildningen i Sverige och industriavtalets roll på arbetsmarknaden, **Utstationerade arbetare och EU-integrationen, Fackliga prioriteringar** samt hur dessa teman kan bidra till spänningar mellan förbunden exempelvis i frågan om **allmängiltiga kollektivavtalslösningar**.

Innan intervjun

Förklara att uppsatsen spelas in och respondentens rättigheter, att ta bort segment, att avstå från att svara, att vara anonym (om hen vill) och ställa frågor.

Anskaffa samtycke både innan och efter intervjun samt ta feedback efter att intervjun är genomförd för att förbättra framtida intervjuer.

Struktur

Intervjuguidens första frågor är av en inledande karaktär. Efter det inledande avsnittet fortsätter vi med en rad strukturerade frågor på respektive tema. De sista frågorna i intervjun har utformat enligt en mer direkt karaktär med anledning av att vi skall säkerhetsställa att våra direkta frågeställningar besvaras.

Intervjuguide C-uppsats Facken och EU 30/11 2017

Inledande frågor

- Respondentens bakgrund, vad har hen jobbat med tidigare?
- Vad/Vart jobbar respondenten med i dagsläget?

Teman – Fackliga utmaningar och organisering

- Vilka anser respondenten är de största fackliga utmaningarna för **förbundet**? (om ni ser till ert egna förbund)
- Vad är orsakerna till de fackliga utmaningarna?
- Hur skulle eventuella lösningarna på utmaningarna se ut?
- Vilka anser respondenten är de största fackliga utmaningarna för **arbetarfacken som helhet**?
- Vad är orsakerna till de fackliga utmaningarna? (skiljer det sig från det enskilda förbundet?)
- Hur skulle eventuella lösningarna på utmaningarna se ut?
- Hur är det att organisera unga/migranter/utstationerade genom kollektivavtal?
- **Hur ser förbundet på fackligt-politiskt samarbete? Varför har/har inte förbundet ett fackligt politiskt samarbete?**

Teman – Utstationerad arbetskraft

- Vilka utmaningar/möjligheter anser respondenten att deras bransch möter från utstationerad arbetskraft? (skeenden Lavalfallet, Lex Laval, upprivningen av Lex Laval)
- Är förbundet skyddad från socialdumpning från utstationerade arbetare/bemanningsföretag?
- **Vad är orsakerna och lämpliga åtgärder på problemet med utstationerad arbetskraft (om det är ett problem).**

- Hur förhåller sig förbundet till EU och lagstiftning på arbetsmarknaden genom den sociala pelaren eller andra samarbeten inom EU? (Mindre prioritet på frågan)
- **Hur förhåller sig förbundet till det gamla respektive nya utstationeringsdirektivet? (speciellt om transport blir undantaget i förslaget)**
- Hur ser förbundet på att vissa sektorer är mer utsatta än andra ex. Transport/Byggsektorn? Vilka implikationer kan det ha på debatten om utstationering av arbetare i Sverige? (Relation till andra förbunds utmaningar).

Hur skall man sätta löner i Sverige?

- **Vilka förtjänster och problem finns med kollektivavtalssystemet vi har idag?**
- **Vad har förbundet för inställning till alternativa sätt att reglera löner, allmängiltiga kollektivavtal, lagstadgade minimilöner (fördelar/nackdelar)**
- **Vad skulle behöva förändras för att vi skulle röra oss ifrån ett kollektivavtalssystem som vi har idag?**
- Hur ser förbundet på Industriavtalet, vilka fördelar och nackdelar finns med ett centraliserat avtal?
- Resonera kring övergången till ett tjänstesamhälle där de offentliga facken får mer plats och medlemmar, vilka implikationer kan det ha på industriavtalet?
- Hur ser förbundet på statlig intervention i lönesättningen exempelvis som man har gjort för lärare? Vilka fördelar alt. Nackdelar finns det med statlig intervention på arbetsmarknaden?

Avslutande diskussion

- Hur skall förbunden enas i frågan om utstationerad arbetskraft? Är man enade?
- Vad tror du om den svenska modellens framtid?
- Hur kommer de fackliga partsrelationerna se ut i framtiden om det sker mer eller mindre integration på EU-nivå exempelvis via den sociala pelaren? (resonera fritt)

- Övriga frågor/önskemål om att lyfta fram något annat
- Tacka för medverkan!

Bekräfta samtycket till intervjun även i slutet samt ta feedback om saker som kunde gjorts bättre till nästa intervju. Bekräfta även om respondenten vill vara anonym eller inte och återkom med eventuella citat från intervjun via mejl.