



FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

LAGSTADGADE MINIMILÖNER I SVERIGE - EN TIDSFRÅGA?

Hur kan Sveriges fackliga centralorganisationer stå emot omgivningens tryck?

Tove Dahlberg

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT/2020
Handledare:	Martin Selander
Examinator:	Patrik Zapata

Sammanfattning

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Titel (svensk):	Lagstadgade minimilöner i Sverige – en tidsfråga?
Titel (engelsk):	Statutory minimum wages in Sweden – A matter of time?
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	HT/2020
Handledare:	Martin Selander
Examinator:	Patrik Zapata
Nyckelord:	Minimilöner, EU, LO, TCO, Saco, institutionell teori, nyinstitutionell teori, institutionella tryck, strategier

Syfte: Studien syftar till att undersöka vilka strategier organisationer kan använda sig av för att stå emot institutionella tryck. Undersökningen tar avstamp i EU-kommissionens förslag om minimilöner i EU. Vidare syftar studien till att undersöka vilka nuvarande och framtida utmaningar förslaget innebär för Sveriges fackliga centralorganisationer och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Teori: Institutionell och nyinstitutionell teori.

Metod: Kvalitativa intervjuer och skriftlig kommunikation bestående av brev.

Resultat: Studien visar hur Sveriges arbetsmarknadsmodell hotas av omgivningens tryck som har förstärkts under årets gång genom att olika aktörer och nivåer försöker samverka i en alltmer komplex omgivning. Detta har bidragit till ett aktivt påverkansarbete från Sveriges fackliga centralorganisationer. Modellens överlevnad står på spel och olika farhågor finns från svenskt håll över vad ett EU-direktiv på löneområdet kan innebära.

Förord

Stort tack till Martin Selander för ditt stöd och din vägledning genom terminens gång.

Tack också till er intervjupersoner som har medverkat i studien och bidragit med viktig kunskap och information om ämnet.

Även tack till mina kära vänner som har peppat och stöttat mig under terminens gång, ni är guld värda.

Tove Dahlberg

2021-01-07

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1. Introduktion	7
1.1 Den svenska modellen.....	7
1.2 Problemformulering	8
1.3 Syfte och frågeställningar.....	9
1.4 Disposition	9
2. Bakgrund	10
2.1 EU-direktiv om minimilöner	10
2.2 Förslagets utveckling.....	10
2.3 Arbetsrättens europeisering.....	12
2.4 Europeiskt fackligt påverkansarbete	13
3. Tidigare forskning	14
3.1 Institutionellt tryck	14
3.2 Lagstadgade minimilöner.....	15
3.3 Gränsöverskridande fackligt samarbete	16
3.4 Studiens bidrag.....	17
4. Teoretiska utgångspunkter	18
4.1 Den institutionella omvärlden	18
4.2 Institutionellt tryck	20
4.2.1 Olivers strategier	20
4.3 Teorianvändning.....	23
5. Tillvägagångssätt	24
5.1 Avgränsning	24
5.2 Datainsamling.....	24
5.3 Materialbearbetning	26
5.4 Metoddiskussion.....	27

6. Empiri	29
6.1 Förslagets uppkomst.....	30
6.1.1 Historisk kontext	30
6.1.2 Arbetstagarnas situation i EU	31
6.1.3 Sociala frågor på EU-nivå	32
6.1.4 Politisk kontext.....	32
6.1.5 Arbetsrättens europeisering.....	34
6.2 Centralorganisationernas motstånd	35
6.2.1 EU:s befogenheter	35
6.2.2 EU-direktivets innebörd	36
6.2.3 Minoritetsmodell	37
6.2.4 Framtida utmaningar	38
6.3 Strategier	39
6.3.1 Informera	39
6.3.2 Influera	40
6.3.3 Alliera sig	41
7. Analys.....	44
7.1 Institutionella tryckets uppkomst	44
7.1.1 Varför uppstår det institutionella trycket?.....	44
7.1.2 Vem skapar det institutionella trycket?	46
7.1.3 Vad innebär det institutionella trycket?.....	47
7.1.4 Hur utövas det institutionella trycket?.....	48
7.1.5 Vart skapas det institutionella trycket?.....	49
7.1.6 Det institutionella tryckets uppkomst.....	49
7.2 De fackliga centralorganisationernas strategier	50
7.2.1 Strategi: Anpassa	50
7.2.2 Strategi: Kompromissa	51
7.2.3 Strategi: Undvika	52
7.2.4 Strategi: Trotsa	52
7.2.5 Strategi: Manipulera	53
7.2.6 De fackliga centralorganisationernas motstånd	55
8. Slutdiskussion.....	56
8.1 Lagstadgade minimilöner i Sverige – en tidsfråga?	56
8.2 Studiens bidrag och vidare forskning.....	58
Källförteckning	60

Bilagor	67
Bilaga 1. Intervjuguide Brysselkontoret.....	67
Bilaga 2. Intervjuguide LO/TCO/Saco.....	68
Bilaga 3. Intervjuguide Europafacket.....	69

1. Introduktion

1.1 Den svenska modellen

Lagstadgade minimilöner i Europeiska unionen (EU) har varit en återkommande diskussion i både EU-kommissionen och Europafacket. Majoriteten av EU:s medlemsländer har nationella lagstadgade minimilöner. Sverige, Cypern, Danmark, Finland, Italien och Österrike är de medlemsländer som står utanför med andra kollektivavtalsmodeller (Eurostat 2020).

Sveriges arbetsmarknadspolitik och lönebildning regleras utifrån den svenska kollektivavtalsmodellen. Det är en unik modell för arbetsmarknadens styrning som har funnits i Sverige sedan 1938. Modellen bygger på att fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer gemensamt förhandlar om löne- och arbetsvillkor. Detta innebär att staten inte ingriper i lönebildningen. När avtal har tecknats råder fredsplikt och parterna kan ej använda sig av stridsåtgärder som strejk eller lockout. Innan modellen infördes kantades arbetsmarknaden av ett flertal konflikter. Idag är Sverige ett av de länder i Europa med minst antal förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder (LO/TCO/Saco:s Brysselkontor 2015). Sverige hade världsrekord i facklig anslutning 1995 med 85 procent anslutna arbetstagare (Kjellberg 2019). Därefter har organisationsgraden sjunkit och ligger på 68 procent år 2020 (LO 2020 a). Av de anställda omfattas ungefär 90 procent av alla arbetstagare av kollektivavtal genom sina arbetsplatser (Medlingsinstitutet u.å.). En hög organisationsgrad finns även hos grannländerna Danmark och Norge som har liknande kollektivavtalsmodeller (Ahlberg och Edling 2019).

Det europeiska samarbetet inverkar på Sverige, svenskt arbetsliv och medlemmarnas vardag. Således är det viktigt för de fackliga centralorganisationerna att påverka där besluten fattas. När minimilönfrågan tas upp på EU-nivå syftar deras främsta påverkansarbete till att förklara hur den svenska modellen fungerar och argumentera för att lagstadgade minimilöner endast får inträffa i länder där arbetstagare kräver det. För Sverige är det viktigt att EU värnar om modellen och de svenska kraven. Detta främst för att lönerna inte ska riskera att pressas ner. Ett utländskt företag ska inte kunna ge lägre löner till sina anställda eftersom det kan medföra en generell löneminskning inom en hel bransch. Detta är också en fråga om solidaritet mellan europeiska arbetstagare (Ahlberg och Edling 2019). Dessutom anses modellen vara välfungerande och har ett starkt stöd från svenska fackföreningar, arbetsgivare och Sveriges regering (LO/TCO/Saco:s Brysselkontor 2015).

1.2 Problemformulering

I slutet av oktober 2020 presenterade EU-kommissionen sitt förslag om ett EU-direktiv för att säkerställa skäliga minimilöner i EU. Direktivet syftar till att minska fattigdom, skydda utsatta arbetstagares löner, öka jämställdheten och motivera till arbete. Det avser också att göra seriösa företag mer konkurrenskraftiga och öka efterfrågan på varor och tjänster. Direktivet bestämmer inte en enhetlig europeisk minimilön och ska tillämpas olika beroende på medlemsländernas traditioner och arbetsmarknadssystem (Europeiska kommissionen 2020 a).

Under 2020 har Sveriges tre fackliga centralorganisationer arbetat aktivt för att motverka ett EU-direktiv på löneområdet. Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) befarar att direktivet hotar den svenska modellen (Saco 2020 a). Dessutom menar centralorganisationerna att EU-rätten inte har befogenhet att besluta på löneområdet med hänvisning till artikel 153.5 i EU-fördraget: "The provisions of this article shall not apply to pay, the right of association, the right to strike or the right to impose lock-outs" (EUR-Lex u.å.).

EU-kommissionens förslag om minimilöner på EU-nivå kan beskrivas som ett institutionellt tryck mot de fackliga centralorganisationerna och den svenska modellen. Ett institutionellt tryck förklaras vara externa krav från omgivningen som avgör vad en organisation kan och bör göra (Meyer och Rowan 1977). Organisationen kan välja att bemöta detta på olika sätt (Oliver 1991), något som kommer att diskuteras mer ingående i teoriavsnittet.

Diskussionen om minimilöner på EU-nivå är högst aktuell och i skrivande stund har inga beslut om direktiv fattats. Således avser studien inte att undersöka förslaget utfall utan tar avstamp i processens gång. Året 2020 har kantats av ett aktivt påverkansarbete från LO, TCO och Saco som har tagit till ett flertal åtgärder för att påverka förslaget utgång. Det är detta påverkansarbete som studien syftar till att undersöka. Hur kan de fackliga centralorganisationerna stå emot omgivningens tryck? I slutändan handlar det om hur den svenska modellen ska kunna överleva i en alltmer komplex omgivning, där den svenska arbetsmarknaden numera är både en europeisk och politisk angelägenhet.

1.3 Syfte och frågeställningar

Studien syftar till att undersöka vilka strategier organisationer kan använda sig av för att stå emot institutionella tryck. Undersökningen tar avstamp i EU-kommissionens förslag om minimilöner som kan beskrivas som ett institutionellt tryck mot Sveriges fackliga centralorganisationer och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vidare syftar studien till att undersöka vilka nuvarande och framtida utmaningar förslaget innebär för centralorganisationerna och modellen. Studien utgår ifrån följande frågeställningar:

- Hur går det att förstå uppkomsten av det institutionella trycket?
- Hur kan Sveriges fackliga centralorganisationer stå emot omgivningens tryck?

1.4 Disposition

Studien inleds med en bakgrund till EU-direktivets innebörd, minimilönförslagets utveckling, arbetsrättens europeisering och europeiskt fackligt påverkansarbete. Därefter presenteras tidigare forskning om institutionellt tryck, lagstadgade minimilöner och gränsöverskridande fackligt samarbete. Efterföljande kapitel presenterar studiens teoretiska utgångspunkter utifrån institutionell och nyinstitutionell teori samt organisationers strategier för att stå emot institutionella tryck. Senare redogörs studiens tillvägagångssätt, empiri, teori och analys. Avslutningsvis presenteras en sammanfattning av studiens generella slutsatser.

2. Bakgrund

I detta kapitel beskrivs EU-direktivets innebörd, minimilönförslagets utveckling och arbetsrättens europeisering. Detta för att visa hur EU-rätten har fått ett större inflytande över den svenska arbetsrätten. Därefter presenteras viktiga kanaler för europeiskt fackligt påverkansarbete.

2.1 EU-direktiv om minimilöner

Minimilön beskrivs vara den lägsta lön som bestäms i lag eller med hjälp av bindande bestämmelser (Cambridge Dictionary u.å.), såsom lönevillkor i kollektivavtal.

EU-direktivet rörande minimilöner fastställer ingen gemensam minimilönnivå. Varje land ska själva sätta en minimilönnivå utifrån landets köpkraft, skattenivåer, medellön och produktivitetsutveckling. Minimilönnivåerna kan därefter anpassas utifrån landets yrkesgrupper. Direktivet avser inte att inskränka på fungerande länders kollektivavtalsmodeller, utan främja kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsmarknadsparterna i medlemsländerna. Detta enligt artikel 1 i EU-fördraget. *Täckningsgrad* är den andel arbetstagare i ett land som omfattas av kollektivavtal genom fackligt medlemskap eller sin arbetsplats. I länder med lägre än 70 procent täckningsgrad vill EU-kommissionen se en nationell handlingsplan eller lönelagstiftning. EU-kommissionen vill även att medlemsländerna årligen återrapporterar efterlevnaden av direktivet. Om ett land inte lever upp till direktivets krav ska det medföra sanktioner som fastställs av medlemsstaterna. Direktivets implementering får inte resultera i sämre villkor för arbetstagare eller påverka täckningsgraden negativt (Europeiska kommissionen 2020 a).

Om EU-direktivet godkänns av Europaparlamentet och Ministerrådet har länderna två år på sig att införliva direktivet i sin nationella lagstiftning (Europeiska kommissionen 2020 a). För Sveriges del innebär förslaget att EU-kommissionen kräver mer statistik och information om den svenska löneutvecklingen (Sveriges riksdag 2020 a).

2.2 Förslagets utveckling

Arbetsmarknadspolitiken i Europa utmanas av EU:s utvidgning och den ökade europeiska integrationsprocessen. Detta ställer nya krav på löne- och arbetsvillkor samt nationella

aktörer (Lovén Seldén 2014). Fyra faktorer har enligt Furåker och Lovén Seldén (2013) försvårat fackföreningars möjligheter att skydda sina arbetstagares löner, vilket har uppmuntrat till EU-lagstiftning på löneområdet. Faktorerna är utökad mobilitet av arbete och kapital, en utveckling av osäkra arbetskontrakt för arbetstagare, förändringar i industriella relationer och ökade löneskillnader inom EU.

Sveriges lönesättning och hur den bör regleras har tidigare aktualiserats på EU-nivå genom Laval-fallet 2007, som handlar om EU:s utstationeringsdirektiv (EUR-Lex 2007). *Utstationering* innebär att arbetstagare från ett EU-land kan arbeta i ett annat medlemsland under en bestämd tidsperiod (Europeiska unionen 2020). EU-direktivet säkerställer minimirättigheter för arbetstagare som utför tillfälliga arbeten inom EU. EU-domstolen beslutade i Lavaldomen att tillåtna stridsåtgärder i svensk rätt gick emot EU-rätten om den fria rörligheten för tjänster (EUR-Lex 2007). Detta trots att stridsåtgärder uttryckligen varit utanför EU:s lagstiftningskompetens (Ahlberg och Edling 2019). Sveriges regering menar att domen är ett angrepp mot den svenska modellen, konflikträtten och den fria förhandlingsrätten (Arbetsmarknadsdepartementet 2015). Lönefrågan på EU-nivå fick också ett uppsving i politiska och fackliga sammanhang i och med den ekonomiska krisen 2008. Krisen medförde både arbetsmarknadsmässiga och sociala konsekvenser i flera länder (Lovén Seldén 2020). Under 2014 meddelade dåvarande kommissionsordförande Jean-Claude Juncker i sitt invigningstal att han ville införliva minimilöner i EU men inget förslag presenterades (Europeiska kommissionen 2014). Den 17 november 2017 hölls ett socialt toppmöte om rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg. EU-kommissionen tillsammans med Europaparlamentet och Europeiska unionens råd (Ministerrådet) fastställde den europeiska pelaren för sociala rättigheter, även kallad *den sociala pelaren*. Den består av 20 principer som omfattar mål om samma möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor och social trygghet samt inkludering (Europeiska kommissionen u.å.).

I december 2019 tillträdde tyska EU-kommissionsordförande Ursula von der Leyen som vid sin kandidatur utlovade ett förslag om minimilöner inom 100 dagar som ordförande (Europeiska kommissionen 2019). Från och med mitten av januari till och med slutet av februari 2020 pågick EU-kommissionens första fas av samråd med europeiska fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Detta med syfte att undersöka behovet av lagstadgade minimilöner i medlemsländerna. Sveriges arbetsmarknadsparter och regering meddelade att de inte stod bakom förslaget men många andra europeiska fackföreningar ställde sig positiva. EU-kommissionens slutsats blev att EU-åtgärder bör göras i form av bindande direktiv eller vägledande rekommendationer på området. I juni 2020 inleddes andra

fasen av samrådet. Fasen innefattade åtgärder för att garantera minimilöner och skydda arbetstagare i EU. Därefter fick arbetsmarknadsparterna fram till början av september 2020 möjlighet att föreslå hur åtgärderna skulle genomföras (Europeiska kommissionen 2020 a). Även i denna fas ställde sig de svenska fackföreningarna tillsammans med de danska, isländska och norska kritiska till förslaget (Lovén Seldén 2020). Den 28 oktober 2020 presenterades minimilönförslaget (Europeiska kommissionen 2020 a).

Nästa steg i processen kommer vara att Europaparlamentet och Ministerrådet förhandlar om förslaget (Europaportalen 2020). Om minst nio länder bedömer att EU-kommissionen inte har rätt att besluta på löneområdet har de två månader på sig att visa gult kort. Det innebär att förslaget stoppas eller omarbetas (Arbetsvärlden 2020). Sveriges regering har uttryckt att de vill stoppa förslaget då EU-direktivets utformning inte anses vara vattentätt. Arbetsmarknadsutskottet vill att undantaget i EU-direktivet förtydligas gällande länder med kollektivavtalsmodeller (Sveriges riksdag 2020 b).

2.3 Arbetsrättens europeisering

Enligt Lissabonfördraget, som undertecknades den 13 december 2007, måste EU-kommissionen samråda med medlemsländernas fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer innan socialpolitiska förslag presenteras (Europaparlamentet u.å.). EU och medlemsländerna har delade befogenheter på sysselsättnings- och socialpolitiken men det främsta ansvaret ligger hos medlemsländerna. EU:s befogenheter grundar sig i tre principer: tilldelade befogenheter, proportionalitet och subsidiaritet. Den första principen innebär att EU endast får agera på områden som anges i EU-fördragen. Proportionalitet betyder att EU inte får agera utanför EU-fördragets mål (Europeiska kommissionen 2020 b). Subsidiaritetsprincipen handlar om att beslut ska fattas så nära medborgarna som möjligt där EU endast får vidta åtgärder om de är mer effektiva än medlemsländernas åtgärder (EUR-Lex 2020).

Arbetsrättens europeisering har resulterat i att utvecklingen av svensk rätt blivit alltmer integrerad i EU, något som har medfört omfattande arbetsrättsliga förändringar på nationell nivå. Tre större utvecklingsområden i den svenska arbetsrätten kan urskiljas: minskad kontroll över arbetsmarknadssystemet, tydligare konflikter mellan arbetsrätt och ekonomisk rätt samt en rättsutveckling från lagstiftning till domstolspraxis (Bruun och Malmberg 2005). Ett omtalat fall som har nämnts tidigare är Lavaldomen 2007 som visar hur svensk arbetsrätt kan vara oförenlig med EU-rätten (EUR-Lex 2007). Bruun och Malmberg (2005) menar att

detta är en konsekvens av en ökad heterogenitet av EU:s arbetsmarknadsrelationer och en förändring i nationsgränsens karaktär i form av EU:s ökade inflytande på den nationella lagstiftningen.

2.4 Europeiskt fackligt påverkansarbete

Sveriges arbetsmarknad består av tre fackliga centralorganisationer: LO, TCO och Saco. Tillsammans företräder de 48 svenska medlemsförbund som utgör omkring 3,5 miljoner medlemmar (LO 2020 b, TCO u.å., Saco u.å.). Centralorganisationerna finns representerade på EU-nivå genom LO:s, TCO:s och Saco:s gemensamma Brysselkontor. Kontoret bildades 1989 och syftar till att bevaka samarbetet i EU och stödja centralorganisationernas arbete (LO/TCO/Saco:s Brysselkontor u.å.). Utöver Brysselkontoret är Europafacket (Europeiska fackliga samorganisationen) och det nordiska samarbetet viktiga samarbeten för att värna om den svenska modellen på EU-nivå. Europafacket bildades 1973 i Bryssel och företräder 90 fackliga centralorganisationer och ungefär 60 miljoner arbetstagare i Europa från ett fyrtiotal länder och 10 europeiska branschfederationer. Samarbetet syftar till att utveckla den sociala dimensionen och påverka EU:s beslutsfattande efter medlemmarnas intressen (Ahlberg och Edling 2019). Europafackets medlemmar är som mest splittrade inom minimilönfrågan. De nordiska fackföreningarna har uppvisat ett starkt motstånd mot lönereglering medan länder som Belgien, Tyskland och Spanien ställt sig mer positiva (Lovén Seldén 2014).

De fackliga centralorganisationerna i Norden har liknande kollektivavtalsmodeller och står ofta enade som en enda stark röst i det fackliga europeiska samarbetet (Lovén Seldén 2020). Framgångsfaktorer för samarbetet anses bottsna i den höga tilliten (Delhey och Newton 2005), en gemensam kulturell samhörighet och liknande traditioner samt organisering (Lovén Seldén 2020). Likartade intressen och en stark intern samverkan anses också ligga till grund för det framgångsrika samarbetet (Larsson, Lovén Seldén och Bengtsson 2016, Nergaard och Dølvik 2005). Tidigare har samarbetet främst handlat om att försöka exportera den nordiska modellen till övriga medlemsländer (Lovén Seldén 2014, Misgeld 1997, Murhem 2003), något som har förändrats utifrån denna studies slutsatser.

3. Tidigare forskning

Detta avsnitt presenterar tidigare forskning om institutionellt tryck, fackliga organisationers attityder till lagstadgade minimilöner och gränsöverskridande fackligt samarbete. Slutligen positioneras studiens kunskapslucka.

3.1 Institutionellt tryck

Tidigare forskning om institutionellt tryck undersöker främst hur organisationer hanterar motstridiga krav från omgivningen. Detta kan förstås som olika institutionella tryck. En organisation utsätts sällan för endast ett institutionellt tryck utan flera olika samtidigt. March (1962) menar att detta ofta resulterar i att förhandlingssituationer och kompromisser uppstår. Kraven kommer från både den interna och externa omgivningen och förändras med tiden, vilket försvårar permanenta lösningar för att hantera de olika kraven (Jacobsson och Svensson 2017). Oliver (1991, 1992) har utifrån en genomgång av tidigare forskning redogjort för olika strategiska handlingar organisationer kan använda sig av för att bemöta de olika kraven. Strategierna består av mer passiva handlingar där organisationer anpassar sig till kraven, enda till mer aktiva strategier där organisationer trotsar eller manipulerar omgivningens krav.

Institutionella logiker är ett begrepp som används för att förklara organisationers svårigheter att förena flera olika logiker, något som skapar osäkerhet, motsättningar och konflikter (Greenwood et al. 2011, Jacobsson och Svensson, 2017). Ett exempel är Jacobssons och Svenssons (2017) organisationsexperiment gällande rektorer i offentlig sektor. De har följt rektorer i deras dagliga arbete under flera års tid. Studien visar hur rektorer tacklas med att hantera flera motstridiga krav i form av demokratiska, byråkratiska, professionella, organisatoriska och marknadsmässiga logiker från omgivningen. De förklarar rektorers utmaningar att leda och styra organisationen utifrån dessa logiker. Cyert och March (1963) visar hur en organisation som blir utsatt för institutionellt tryck kan påverka situationen genom förhandling med omgivningen. Det kan leda till att organisationen delvis utformar situationen utifrån egna villkor. Ett annat sätt att hantera kraven är att prioritera vissa krav framför andra. När organisationen inte har möjlighet att balansera de olika kraven bortprioriteras vissa vilket rubbar balansen mellan de olika logikerna. Power (1997) menar att de prioriterade kraven "koloniserar" andra krav vilket inte anses hållbart i längden då de främsta organisatoriska resurserna läggs på de prioriterade kraven. Prioritering sker ofta

kopplat till ekonomiska fördelar. Exempelvis väljer organisationer ofta att prioritera krav från aktörer som hjälper till att finansiera verksamheten (Pache och Santos 2013).

Särkoppling är också en vanlig strategi när kraven blir för många (Meyer och Rowan 1977, Brunsson 1989). Det inträffar när beslut, arbetssätt och mål inom organisationen separeras från varandra och inte förenas i organisationen (Meyer och Rowan 1977). I studier som har undersökt svenska kommuners hantering av motstridiga krav under 1980-talet uppvisas en särkoppling mellan vad kommunerna säger, vad de beslutar och hur de agerar (Brunsson 1981, Rombach 1986). Ett annat exempel är Jacobssons (2019) studie som visar hur Sveriges regering hanterade företagens olika krav med hjälp av olika särkopplingar. Särkopplingarna synliggjordes genom att de hanterade ett krav i taget, frånskilde organisatoriska enheters ansvarsområden, pratade på ett sätt och agerade på ett annat samt gav ut olika information till olika delar av omgivningen. Detta kan tolkas som att regeringen dels anpassade sig till omgivningens krav men även dolde sina aktiviteter genom att försvåra ansvarsutkrävande och inblick i verksamheten.

3.2 Lagstadgade minimilöner

Majoriteten av den empiriska forskning som finns om minimilöners effekter på lönestruktur och sysselsättning inriktar sig på länder som har lagstadgade minimilöner (Neumark och Wascher 2007, Skedinger 2008). Kvantitativa studier visar hur lagstadgade minimilöner många gånger påverkar löner och sysselsättning negativt. Inom den svenska forskningen påvisas liknande resultat (Edin och Holmlund 1994, Eliasson och Nordström Skans 2014, Lundborg och Skedinger 2014, Skedinger 2008, Skedinger 2015). Färre studier har gjorts om minimilöners effekter på löner och sysselsättning i länder med kollektivavtalsmodeller. Skedingers (2008) forskningsöversikt över minimilöners effekter visar hur löner och sysselsättning påverkas negativt i länder med kollektivavtalsmodeller. Högre löner uppvisas även i länder med kollektivavtalshandlande minimilöner i jämförelse med lagstadgade minimilöner. Tidigare forskning framhåller också positiva effekter av bestämda minimilöner som skyddar de mest utsatta arbetstagarna och minskar fattigdom (Eldring och Alsos 2012, Vaughan-Whitehead 2010).

Kvalitativa studier om länders attityder till lagstadgade minimilöner framhäver en hög skepticism och ett starkt motstånd hos många av de nordiska fackliga organisationerna (Furåker 2020, Furåker och Bengtsson 2013, Furåker och Larsson 2020, Lovén Seldén 2020, Schulten 2008, Schulten, Müller och Eldring 2015, Vande Keybus 2012). Skepticismen anses

bero på deras höga organisationsgrad och att de nordiska länderna har tjänat på sina modeller men även ländernas ekonomier i sin helhet. Studierna visar hur de nordiska facken ser lönelagstiftning som en inskränkning på deras modeller. Fackföreningarnas viktiga roll befaras försvagas och minska incitamenten för arbetstagare att gå med i facket. Fackföreningar i andra delar av Europa signalerar istället ett stort behov av lagstadgade minimilöner för att skydda sina arbetstagare från fattigdom och undvika lönedumpning. Studier som jämför de nordiska fackliga centralorganisationernas inställning till minimilöner visar hur svenska fackföreningar varit mest skeptiska till initiativet medan de finska varit mer neutrala. Fackliga organisationers etablering och förhandlingsstyrka indikerar också skillnader i attityder till minimilöner. Starka fackliga organisationer med hög organisationsgrad föredrar kollektiva löneförhandlingar medan mindre starka organisationer vill se lönelagstiftning (Furåker 2020, Furåker och Bengtsson 2013). En trend som påvisades i Tyskland innan införandet av lagstadgade minimilöner 2015 visar hur tyska fackföreningar blev mer positiva till lagstadgade minimilöner när medlemsantalet och det fackliga inflytandet i landet sjönk. Samtidigt finns länder som avviker från detta. Belgien är ett land som har både starka fackföreningar och en positiv inställning till nationella samt europeiska lagstadgade minimilöner. Skillnader i fackliga attityder kan i detta fall inte bara förklaras utifrån institutionella skillnader utan också ideologiska, där belgiska fackföreningar uppmuntrar till både facklig verksamhet och europeisk integration (Furåker och Bengtsson 2013).

3.3 Gränsöverskridande fackligt samarbete

Flera kvalitativa studier har gjorts för att undersöka fackliga organisationers uppfattningar om det gränsöverskridande samarbetet. Exempelvis har webbaserade enkäter skickats ut till fackföreningar i Europa för att skapa en uppfattning om attityder till samarbetet (Larsson 2012, Lovén Seldén 2020, Furåker och Bengtsson 2013). Furåker och Bengtsson (2013) påvisar att majoriteten av europeiska fackföreningar ställer sig positiva till gränsöverskridande fackligt samarbete. Däremot utmanas samarbetet av skillnader i finansiella resurser, arbetsmarknadssystem och policies. Även fackföreningarnas och medlemmarnas engagemang samt arbetsgivarorganisationers attityder har en påverkan på samarbetet (Larsson 2012).

Tidigare studier konstaterar hur minimilönfrågan anses vara en av de främsta orsakerna till samarbetssvårigheter inom Europafacket. Furåker och Lovén Seldén (2013) diskuterar hur

oenigheten i minimilönfrågan mellan medlemmarna riskerar att leda till reglering på EU-nivå, något som också har hänt under 2020. Lovén Seldén (2014) diskuterar komplexiteten i Europafackets samarbete i samband med organisationens tillväxt. En paradox uppstår där det fackliga samarbetet ska symbolisera internationalism och internationell solidaritet samtidigt som de största fackliga framgångarna sker inom länderna. Detta har för arbetsrörelsen inneburit ett minskat behov av internationell samverkan. Studien visar också hur de svenska facken är emot EU:s ökade inflytande samtidigt som det finns en medvetenhet kring deras aktiva roll i den fackliga EU-politiken för att upprätthålla sin ställning och främjandet av den svenska modellen. Lovén Seldén (2020) har i samband med EU-kommissionens minimilönförslag skrivit en artikel om den aktuella debatten och de svenska fackens ståndpunkter. Hon belyser utmaningar gällande medlemmarnas skilda syn på kollektiva förhandlingar och minimilöner. Studien framhåller hur samarbetet utmanas av de skilda attityderna. Hon diskuterar även hur splittringen i minimilönfrågan inom Europafacket kommer fortsätta vara en av de största utmaningarna inom samarbetet.

3.4 Studiens bidrag

Utifrån tidigare forskning om organisatoriska processer undersöker studien hur institutionella tryck synliggörs i en pågående process om ett specifikt fall som inte har undersökts tidigare. Detta utifrån en organisationsteoretisk utgångspunkt med begrepp hämtade från den institutionella och nyinstitutionella teorin, samt strategier från Olivers modell (1991). Tidigare studier visar hur organisationer kan hantera motstridiga krav på olika sätt vilket skapar en förförståelse till de fackliga centralorganisationernas hantering av omgivningens tryck. Den tidigare forskningen om de fackliga centralorganisationernas attityder till minimilöner framhäver en hög skepticism och ett starkt motstånd hos de nordiska facken, något som denna studie också tar fasta på. Studier om det gränsöverskridande fackliga samarbetet redogör även för de utmaningar de svenska facken upplever genom att befinna sig i en alltmer europeiserad kontext, där allt fler aktörer är involverade i beslutsprocessen. Bakomliggande strukturella förutsättningar undersöks för att visa hur förslaget om lagstadgade minimilöner upplevs vara ett mer omfattande problem än att EU-kommissionen i sitt EU-direktiv kräver mer statistik och information om den svenska löneutvecklingen.

4. Teoretiska utgångspunkter

Kapitlet introducerar den institutionella och nyinstitutionella teorin samt de organisationsteoretiska begrepp som används senare i analysen. Därefter beskrivs institutionellt tryck och strategier en organisation kan använda sig av för att stå emot institutionella tryck. Avslutningsvis ges en kort presentation av studiens teorianvändning.

4.1 Den institutionella omvärlden

Den institutionella teorin kan användas för att förklara hur en organisation beter sig, följer regler och påverkas av sin omgivning (Eriksson-Zetterquist 2009). En central idé inom teoribildningen är att institutioner skapas när individer konstruerar deras sociala verklighet. En tidig beskrivning av begreppet *institution* gjordes av Chapin år 1928 som menar att institutioner blir till när individer upprepande gånger interagerar med varandra för att tillgodose sina grundläggande behov. Det leder till att handlingar och mönster växer fram där vissa beteenden belönas som resulterar i allmänt godtagna värderingar som förs vidare i generationer. Ett beteende eller en rutin har institutionaliserats när det har förts vidare till en annan part (Chapin 1928, refererad i Eriksson-Zetterquist 2009) utan att vi ifrågasätter dess existens (Berger och Luckmann 1998).

Den nyinstitutionella teorin har ett större fokus på omvärldens påverkan och hur en organisation utvecklas och förändras utifrån organisatoriska strukturer och processer (Eriksson-Zetterquist 2019). Två centrala verk inom teoribildningen har gjorts av Meyer och Rowan (1977) samt DiMaggio och Powell (1983) som ger alternativa förklaringar av hur en organisation fungerar och påverkas av sin omgivning. Meyer och Rowan (1977) menar att organisering tar sig uttryck genom anpassning av institutionaliserade regler. En organisation eftersträvar inte bara effektivitet utan måste också betraktas vara legitim av den interna och externa omgivningen. Många formella organisationsstrukturer uppstår av att organisationer anpassar sig till dessa institutionaliserade regler. De finns inom en organisation för att uppnå legitimitet, resurser, stabilitet och förbättra organisationens möjligheter till att överleva. DiMaggio och Powell (1983) visar hur organisationer blir allt mer homogena. De använder sig av begreppet *isomorfism* för att förklara hur en organisation gör organisatoriska förändringar för att efterlikna varandra. Detta för att uppfattas legitima från omgivningen. ”Legitimitet är en generaliserande uppfattning eller ett antagande om att gemensamma

handlingar är önskvärda eller lämpliga inom ett socialt konstruerat system av normer, värderingar, trosuppfattningar och definitioner” (Suchman 1995, 574).

Institutionella logiker är en utveckling av isomorfism och legitimitet. Institutionella logiker kan förstås som de socialt konstruerade trossystem och praktiker som individer och organisationer använder sig av för att skapa mening. Konceptet ger en bättre förståelse för vad som avgör en handling, möjligheter och begränsningar inom ett fält samt kunskap om hur utövande kan påverkas av olika logiker. De består av förväntningar av sociala relationer och beteenden och utgår ifrån att omvärlden påverkar organisationen. Logikerna existerar inte av sig själva utan måste översättas i praktiken för att skapas. Det finns logiker som är mer dominanta än andra, exempelvis hur effektivitet och resultat i en organisation kan dominera logiken om att anställda ska ha goda arbetsförhållanden på sin arbetsplats. Organisationer förändras över tid utifrån dessa logiker (Lindberg 2014).

Ett annat centralt begrepp inom den nyinstitutionella teorin är *särkoppling* som inträffar när en organisations formella struktur och aktiviteter särkopplas mellan vad som visas utåt och vad som faktiskt görs. Detta är en vanlig strategi som organisationer använder sig av när omgivningens krav är oförenliga. Det innebär att organisationen separerar beslut, arbetssätt och mål. Således kan organisationen anpassa sig till omgivningens krav och behålla sin legitimitet. Särkoppling garanterar dock inte att legitimitet uppnås, exempelvis om organisationens styrning och ledning visat sig vara mindre effektiv än vad omgivningen tidigare uppfattade (Meyer och Rowan 1977).

Furusten (2007) beskriver hur den institutionella omvärlden är uppbyggd av regler och normer som styr organisationens handlingsutrymme utifrån vad som är legalt, mentalt och socialt accepterat. *Legala strukturer* är de lagar och regler som finns i samhället som organisationen måste efterfölja. *Mentala strukturer* kan vara givna standarder eller normer som är svåra att uppmärksamma både externt och internt inom organisationen. Normer visar vilka förväntningar som finns från omgivningen gällande organisationens beteende. *Sociala strukturer* handlar om hur aktörer både påverkar och påverkas av sin omgivning. Ett exempel är när en lag blir till. Då har den genomgått en process bestående av ett flertal samverkande aktörer, nationella som internationella aktörer och privata som offentliga aktörer. Normer finns inom både de sociala och mentala strukturerna och upplevs bindande samtidigt som de är frivilliga att följa. Om en organisation avböjer från en regel eller etablerad norm kan den förlora sin legitimitet vilket gör det svårt för organisationen att överleva.

4.2 Institutionellt tryck

Ett *institutionellt tryck* kan beskrivas som externa krav från en organisations omgivning. Trycket avgör vad en organisation kan och bör göra (Meyer och Rowan 1977). En organisation utsätts för flera olika institutionella tryck samtidigt som den utövar tryck mot sin omgivning. Det kan ske i mer tydliga former, exempelvis genom ny lagstiftning eller nya regler. Det kan också inträffa i mer otydliga former där organisationen inte nödvändigtvis upplever det som ett tryck (Furusten 2007). Ett externt tryck kan leda till ett förändrat handlingssätt och bilda nya institutionella regler (March och Olsen 2011). Oliver (1991) har redogjort för olika strategier en organisation kan använda sig av för att bemöta det institutionella trycket vilket presenteras nedan.

4.2.1 Olivers strategier

Oliver (1991) menar att tidigare teorier ger en alltför begränsad bild av en organisations svar på institutionellt tryck. Hon menar att de institutionella perspektiven tillskriver organisationen en mer passiv roll mot sin omgivning. Oliver redogör istället för organisationens mer aktiva roll vid bemötande av institutionellt tryck och hur den kan stå emot trycket för att bevara sina egenintressen. Strategierna varierar från att en organisation agerar mer passivt i form av att den anpassar sig, till att den aktivt försöker manipulera det institutionella trycket. Hon presenterar fem strategier en organisation kan använda sig av som grundar sig i tryckets art och organisationens sammanhang. De fem strategierna är *acquiescence*, *compromise*, *avoidance*, *defiance* och *manipulation* som kan översättas till *anpassa*, *kompromissa*, *undvika*, *trotsa* och *manipulera*.

Anpassa används som strategi av organisationen när det externa trycket svarar för den allmänna sociala acceptansen. Strategin anses vara passiv och inträffar bland annat när organisationen anpassar och tillämpar sina arbetssätt efter socialt accepterade institutionaliserade värderingar och praktiker. Organisationen syftar därmed att uppnå social acceptans och vinna legitimitet (DiMaggio 1988, refererad i Oliver 1991). Denna strategi tar sig uttryck i tre former: *vana*, *imitera* och *tillmötesgå*. Den förstnämnda innebär en organisations blinda eller omedvetna samtycke till självklara eller undermedvetna normer. Föreställningarna om en organisations agerande har upprepats många gånger och tas således för givna. *Imitera* är när organisationen medvetet eller omedvetet härmar framgångsrika organisationer. Denna strategi utgår ifrån DiMaggio och Powells (1983) idéer om isomorfism. *Tillmötesgå* anses vara ett mer aktivt val i jämförelse med *vana* och *imitera*. Det

innebär att organisationen medvetet accepterar och lyder införlivande av värderingar, normer eller institutionella krav (Oliver 1991).

Kompromissa är också en mer passiv strategi som en organisation använder sig av när de upplever att det institutionella trycket står i strid med organisationens interna mål. En organisation utsätts ofta för kolliderande institutionella förväntningar från omgivningen gällande effektivitet eller autonomi. Istället för att uppvisa motstånd kan organisationen kompromissa genom att bekräfta och bemöta den institutionella regeln, normen eller värderingen samtidigt som den endast agerar delvis. Samtidigt fortsätter organisationen vara mer aktiv i att agera utifrån sina egenintressen. Denna strategi yttras i tre olika former: *balansera*, *pacificera* och *förhandla*. Den första formen innebär att organisationen försöker anpassa sig till flera oförenliga institutionella krav samtidigt. *Pacificera* handlar också om att organisationen anpassar sig till institutionella krav parallellt som den motsätter sig delar av trycket. *Förhandla* är en mer aktiv form av kompromissa-strategin där organisationen försöker kräva tillmötesgående av den som utövar det institutionella trycket (Oliver 1991).

Den tredje strategin i Olivers (1991) modell är *undvika* som handlar om att organisationen försöker förhindra anpassning. Detta är en kombination av att agera passivt och aktivt samtidigt. Detta kan ske på tre olika sätt: *dölja*, *särkoppla* och *utträda*. En organisation kan undvika ett institutionellt tryck genom att *dölja* deras benägenhet att hysa en avvikande mening. Detta kan inträffa genom att organisationen accepterar de institutionella kraven symboliskt samtidigt som den inte avser att implementera det i verkligheten. Organisationen kan också använda sig av *särkoppla* vilket tar sig uttryck genom att egna aktiviteter frånskiljs från de formella strukturerna och den externa analysen. Detta innebär att organisationen exempelvis försöker minska extern inspektion, granskning eller utvärdering. Det går också att använda sig av en mer dramatisk form av undvikande, *utträda*, som innebär att organisationen tar avstånd från de institutionella reglerna eller förväntningarna i form av utträde eller genom att skapa egna mål och intressen.

Trotsa är den fjärde strategin som är en mer aktiv form av motstånd mot det institutionella trycket i jämförelse med tidigare nämnda strategier. Organisationen kan trotsa detta på tre sätt: *avvisa*, *utmana* och *attackera*. Den första innebär att organisationen ignorerar de institutionella reglerna och värderingarna. Denna strategi används vanligtvis när en organisation upplever att trycket har en väldigt liten alternativt avsevärt stor påverkan på organisationen. *Utmana* är ett mer aktivt motstånd där organisationen utmanar kollektiva värderingar i en institutionaliserad miljö, exempelvis när aktivister påvisar felaktigheter i institutionella regler genom att demonstrera. Detta motstånd kan leda till fördelar för

organisationen. *Attackera* är den mest aktiva formen inom strategin där organisationen visar aggressivt och intensivt motstånd mot institutionella regler. Organisationen kan göra det genom att kritisera rådande förhållanden i form av förolämpningar, förminskande eller våldsamt fördöma det institutionella trycket och de som ligger bakom det (Oliver 1991).

Manipulera är den mest aktiva responsen en organisation kan tillämpa gentemot ett institutionellt tryck. Strategin försöker att aktivt ändra eller utöva makt utanför förväntningarna. Det kan beskrivas som ett meningsfullt och opportunistiskt försök till att definiera normer och kriterier på sitt eget sätt i syfte att öka inflytandet över det institutionella trycket. De tre formerna inom manipulationsstrategin är *kooptra*, *påverka* och *kontrollera*. Den förstnämnda innebär att organisationen försöker övertyga aktören som ligger till grund för det institutionella trycket. Detta kan göras genom att exempelvis välja in aktören i organisationens styrelse eller ledning för att på så vis kunna övertala aktören att stödja organisationens intressen. Det kan också ske genom att organisationen bildar strategiska allianser med den aktör som utövar trycket. Formen *påverka* handlar om att influera och kritisera allmänna värderingar, uppfattningar eller praxis som anses vara de ”rätta”. Det kan exempelvis vara att bedriva lobbyverksamhet eller strategiskt försöka påverka standarder. Den tredje formen, *kontrollera*, är den mest aktiva formen som betyder att organisationen etablerar makt och dominans mot aktören som utövar det institutionella trycket. Denna taktik kan användas mot ett institutionellt tryck som är nytt, mer begränsat eller svagt framhåvt. Organisationen försöker då bli regelsättare genom att exempelvis försöka påverka existerande normer och skapa nya normer (Oliver 1991).

I nedanstående figur visas Olivers fem strategier med de olika formerna.

Strategier	Passiv/aktiv	Former	Exempel
Anpassa	Passiv	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vana</i> • <i>Imitera</i> • <i>Tillmötesgå</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationen samtycker blind eller omedvetet till självklara eller undermedvetna normer. - Organisationens härmar framgångsrika organisationer. - Organisationen accepterar och lyder medvetet införlivande av värderingar, normer eller institutionella krav.
Kompromissa	Passiv	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Balansera</i> • <i>Pacificera</i> • <i>Förhandla</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationen försöker anpassa sig till flera oförenliga institutionella krav samtidigt. - Organisationen försöker anpassa sig till institutionella krav parallellt som den motsätter sig delar av trycket. - Organisationen försöker kräva tillmötesgående av utövaren.
Undvika	Passiv/aktiv	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dölja</i> • <i>Särkoppla</i> • <i>Utträda</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationen accepterar de institutionella kraven symboliskt men avser inte att implementera det i verkligheten. - Organisationens egna aktiviteter frångår från de formella strukturerna och den externa analysen. - Organisationen tar avstånd från de institutionella reglerna i form av utträde eller genom att skapa egna mål och intressen.

Trotsa	Aktiv	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avvisa</i> • <i>Utmana</i> • <i>Attackera</i> 	<p>- Organisationen ignorerar de institutionella reglerna och värderingarna.</p> <p>- Organisationen utmanar kollektiva värderingar i en institutionaliserad miljö.</p> <p>- Organisationen visar aggressivt och intensivt motstånd mot institutionella regler.</p>
Manipulera	Aktiv	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kooptera</i> • <i>Påverka</i> • <i>Kontrollera</i> 	<p>- Organisationen försöker övertyga aktören som ligger till grund för det institutionella trycket.</p> <p>- Organisationen influerar och kritiserar vedertagna värderingar, uppfattningar eller praxis.</p> <p>- Organisationen etablerar makt och dominans mot aktören som utövar det institutionella trycket.</p>

Figur 1: En organisations strategier för att stå emot institutionellt tryck (Oliver 1991)

Enligt Oliver (1991) kommer en organisation välja *anpassa*-strategin om anpassningen innebär att organisationens legitimitet eller effektivitet förväntas öka. En organisation som är mer skeptisk och inte ser nyttan med förändringen kommer däremot med stor sannolikhet välja en strategi som utgör ett större motstånd såsom *trotsa* eller *manipulera*. Organisationens respons på det institutionella trycket grundar sig i frågor om varför trycket uppstår, vem som skapar det, vad trycket innebär, hur det utövas och vart trycket uppstår. Oliver översätter dessa frågor till begreppen: *cause*, *constituents*, *content*, *control* och *context*.

4.3 Teorianvändning

Den institutionella och nyinstitutionella teorin har använts i studien för att skapa en förståelse till organisationers beteenden vid påtryckningar från omgivningen. Teoribildningarna har många intressanta begrepp och modeller som skulle kunnat analyserats utifrån studiens fall. Teoretiska avgränsningar har gjorts och studien fokuserar främst på begreppen *legitimitet*, *isomorfism*, *institutionella logiker* och *särkoppling*. Furustens (2007) *legala, sociala och mentala strukturer* har också studerats för att visa hur olika typer av strukturer påverkar det institutionella trycket. För att besvara studiens första frågeställning om det institutionella tryckets uppkomst har Olivers (1991) fem problemformuleringar om tryckets uppkomst använts. Den andra frågeställningen tar avstamp i de fackliga centralorganisationernas möjligheter att stå emot omgivningens tryck. Detta har analyserats med hjälp av Olivers fem strategier mot institutionellt tryck. Trots avgränsningarna som har gjorts kan studiens teoretiska utgångspunkter upplevas omfattande med många begrepp och förklaringsmodeller. Detta har även varit en utmaning i analysarbetet då ett djupdyk i samtliga begrepp har varit svårt att uppnå.

5. Tillvägagångssätt

Detta kapitel beskriver studiens design och genomförande. En kvalitativ metod har använts med syfte att öka förståelsen kring de fackliga centralorganisationernas motstånd till EU-kommissionens förslag om minimilöner. För att uppnå en bredare uppfattning om organisationernas ageranden har både muntlig och skriftlig kommunikation använts. Empirin bygger främst på digitala intervjuer med nyckelpersoner inom LO, TCO, Saco och Europafacket. Två brev skickade till EU-kommissionen från de nordiska facken under samrådsperioden har också använts. Avslutningsvis diskuteras och reflekteras den valda metoden.

5.1 Avgränsning

Studien har undersökt hur EU-direktivförslaget kan beskrivas som ett institutionellt tryck. Även andra institutionella tryck har undersökts. Fokus ligger på en övergripande nivå i form av EU:s påverkan på de svenska fackliga centralorganisationerna och den svenska modellen. Således har inte institutionella tryck på lokal och individuell nivå diskuterats, där de faktiska medlemmarna finns. För att underlätta läsningen har de svenska, danska, isländska och norska fackföreningarna sammanfattats till ”de nordiska facken”. Detta då Finland inte är delaktig i det så kallade nordiska påverkansarbetet mot EU-kommissionens förslag.

5.2 Datainsamling

Till en början kontaktades sakkunniga inom minimilönfrågan på EU-nivå. LO, TCO och Saco arbetar gemensamt i frågan. För att ge en mer representativ bild valdes minst en intervjuperson från varje centralorganisation. Det fanns en etablerad kontakt med Fackliga Brysselkontorets anställda sedan tidigare och därför kontaktades dessa först. Brysselkontorets anställda har en god inblick i hur de svenska fackföreningarna påverkas av EU:s beslut. Intervjuer genomfördes med både kontorschef och senior rådgivare på Brysselkontoret. Ett snöbollsurval användes där intervjupersonerna rekommenderade andra relevanta intervjupersoner. Fackliga Brysselkontoret hänvisade vidare till anställda inom LO, TCO och Saco som arbetade på hemmaplan. De hänvisade också till en svensk representant i Europafacket för att få en mer nyanserad bild av förslaget. Detta utifrån Europafackets och

EU-kommissionens ställning till förslaget. Det blev totalt sju individuella intervjuer. Intervjuerna hölls med två anställda från Brysselkontoret och två representanter från TCO. Från resterande organisationer intervjuades en person från vardera. Intervjupersonerna hade varierande ålder och kön. Även yrkesbakgrunden varierade, där några hade arbetat med EU-frågor i upp till 20 år medan andra hade flera års erfarenhet inom det fackliga arbetet.

Samtliga kontaktades på mail. Då det fanns en etablerad kontakt med de första intervjupersonerna kunde mailutskicken också utformas en aning personliga genom att identifiera vem som hade tipsat om personen som kontaktades. Risken för bortfall ökar även i samband med mail eftersom ett mail enklare försvinner i inkorgen eller glöms bort (ibid). Dock uppstod inget bortfall vid denna studies kontaktförsök. Inga fysiska möten bokades in på grund av den rådande COVID-19-pandemin, något som även underlättade intervjuprocessen då personerna var bosatta i andra städer.

För att tillvarata organisationernas varierande kompetens skapades tre olika intervjuguider (se bilagor, 69-71). Semistrukturerade intervjuer genomfördes med förberedda frågor, möjlighet till följdfrågor och andra förändringar beroende på samtalets utveckling (Carlsson och Carlsson 2020). För att minska risken för inövade svar och uppnå ett mer spontant och personligt samtal skickades inga intervjufrågor ut i förväg. Detta med åtanke att personerna förväntas företräda sina organisationer och således uttrycka sig professionellt och inte helt personligt.

Intervjuerna genomfördes digitalt med ljud och bild, vilket bland annat ökade flexibiliteten gällande planering och genomförande. Kroppsspråk och minspel kunde uppfattats på samma sätt som vid fysiska möten. Plattformarna Microsoft Teams och Zoom användes beroende på intervjupersonernas preferenser. Den sjunde intervjun hölls via telefon på grund av tekniska problem. Nackdelar med detta var framförallt ljudinspelningens försämrade kvalitet vilket försvårade transkriberingsarbetet. Dessutom gick kroppsspråk och minspel förlorat.

Varje intervju tog i genomsnitt en timme att genomföra. Intervjuerna inleddes med att tacka personerna för att de tog sig tid att medverka. En kort introduktion till studiens innehåll, syfte och etiska överväganden presenterades. Intervjupersonerna informerades om deras frivilliga deltagande och möjligheten att avbryta sin medverkan under studiens gång. De fick också godkänna till att intervjun spelades in och att deras medverkande kunde vara identifierbart i studien. De informerades också om att de fick ta del av materialet och ge sitt godkännande innan studien skickades in för granskning. Deras intervju svar skickades ut

ungefär en månad innan inlämning där vissa ändringsförslag tillkom. Dessa justerades efter intervjupersonernas preferenser.

De tre första intervjuerna spelades in via appen Simple Recorder och resterande via Zooms egna inspelningsfunktion, samtidigt som skriftliga anteckningar fördes. Anteckningarna kontrollerades senare av ljudinspelningarna för att stödja kodningsarbetet (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2012), vilket beskrivs mer utförligt i studiens materialbearbetning.

Intervjupersonerna hänvisade till två offentliga brev som har skickats till EU-kommissionen från de nordiska facken under samrådsperioden. Breven innehöll deras ståndpunkter till förslaget. Dessa har även utgjort en del av studiens empiri.

5.3 Materialbearbetning

En tematisk innehållsanalys har använts som verktyg för materialbearbetningen. Detta val möjliggjorde en hög flexibilitet eftersom den kan användas till både kvalitativa som kvantitativa studier, även induktiv som deduktiv ansats (Given 2008). Braun och Clarkes (2006) sexstegsmodell användes för att identifiera, analysera och beskriva teman i materialet, där det första steget gick ut på att bekanta sig med datamaterialet. I det andra steget transkriberades intervjuerna manuellt och ordagrant i Microsoft Word. Breven lästes också igenom ett flertal gånger. Efter flera inläsningar kodades materialet i Word-dokumentet. Mönster och nyckelord markerades som skapade centrala teman utifrån studiens syfte och frågeställningar. I det tredje steget skapades fler teman och underteman som jämfördes med det kodade materialet. I steg fyra förfinades och reviderades dessa teman, något som även gjordes systematiskt under hela processens gång. I det femte steget definierades och namngavs temana. Tre centrala teman identifierades med underteman till vardera (se figur 2, 29-30). I det sjätte steget redogjordes de identifierade temana som presenteras i nästa kapitel.

Kritik mot tematisk innehållsanalys innefattar främst metodens otydlighet och bristande avgränsning. Den kan besvara frågor om vad som sägs i empirin men ger inte medel för tolkning eller förståelse av språket, som exempelvis en diskursanalys kan göra (Braun och Clarke 2006). Däremot medförde empirin egna tolkningar och förståelse av organisationernas beteenden. Detta tolkades utifrån de teoretiska begreppen och Olivers modell (1991) vilket till viss del motsätter sig denna kritik.

Studien hade en abduktiv ingång med teoretiska angreppssätt som var förutbestämda. Det fanns en förförståelse till vad som skulle studeras innan bearbetningen av materialet

genomfördes (Solli 2020). Samtidigt skapades ny förståelse i analysen där empiri och teori användes och omtolkades utifrån varandra, som vid en abduktiv ansats (Alvesson och Sköldberg 2008).

5.4 Metoddiskussion

Studien har en ontologisk utgångspunkt, det vill säga att verkligheten inte existerar oberoende av forskaren. Det fanns en förförståelse kring det aktuella ämnet som kan ha påverkat innehållet och dess trovärdighet. Författaren har en bakgrund i facklig verksamhet vilket också varit med och påverkat studiens innehåll och utfall. Egna ståndpunkter har reflekterats över för att försöka undvika subjektiva antaganden. Överförbarheten är begränsad vid kvalitativa intervjuer eftersom personliga möten är omöjliga att återskapa, då exempelvis följdfrågorna och svaren var situationsbundna (Denscombe 2016). Å andra sidan har de fackliga centralorganisationernas ståndpunkt gällande minimilönfrågan varit beständig sedan medlemsinträdet i EU (Ahlberg och Edling 2019). Det vill säga att en annan intervjuare troligtvis hade fått många liknande svar om de hade utgått ifrån samma intervjuguide. Urval och datainsamlingsmetod har beskrivits så utförligt som möjligt för att öka trovärdigheten. Direktcitater från intervjuer och brev har använts vid behov för att stärka tillförlitligheten.

Den etablerade kontakten med två av intervjupersonerna underlättade urvalsprocessen, något som kan ha stärkt empirin i form av en mer öppen och bekväm dialog. Samtidigt representerar de sina organisationer och förväntas agera professionellt och inte uttrycka sig allt för personligt i sina uttalanden. Ur ett etiskt perspektiv kan urvalsprocessen dock upplevas en aning problematisk. Detta eftersom intervjupersonerna eventuellt ställde upp på grund av den tidigare kontakten med intervjuaren.

Det är viktigt att vara medveten om den maktobalans som uppstår mellan intervjuare och intervjuperson. Intervjuaren är medskapare till texten genom samspelet mellan de två personerna. Med sin förförståelse till ämnet sitter intervjuaren på en maktposition och har bland annat egenvalda intervjufrågor som påverkar situationen. Thomsson (2010) menar därför att det är viktigt att ge intervjupersonen utrymme att tala och inte avbryta eller avsluta meningar, exempelvis om intervjupersonen svarar osäkert eller pauser sitt svar. Detta försökte efterföljas i samband med öppna frågor och ett enkelt språk, då språket också påverkar situationen. Kön, ålder, etnicitet och social status hos intervjuaren kan också haft betydelse över hur intervjupersonerna besvarade frågorna. Det är emellertid svårt att avgöra vilken påverkan detta har haft (Denscombe 2016). Parallellt sitter även intervjupersonerna i

en maktposition eftersom de sitter med den främsta sakkunskapen om ämnet. Denna maktobalans är dock oundviklig menar Thomsson (2010).

Intervjuerna tillsammans med den skriftliga kommunikationen anses ha gett en tillräcklig mättnad för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Fyra av intervjupersonerna representerade Fackliga Brysselkontoret och TCO medan resterande intervjuer inom de svenska facken inträffade med en person vardera från LO och Saco. Detta innebär att två organisationer har fått mer utrymme i empirin och analysen vilken kan anses vara en svaghet i studien. Samtidigt syftar inte studien till att jämföra eller urskilja de tre centralorganisationerna utan istället skapa en helhetsbild kring deras ståndpunkter och ageranden. Intervjupersonen från Europafacket representerade inte Sveriges fackliga organisationer men ansågs relevant att intervjua för att få en motpol till de svenska fackens ståndpunkt. Detta medförde även en ökad förståelse till Europafackets och EU-kommissionens position. Det hade varit intressant att intervjua fackliga representanter från grannländernas fackliga centralorganisationer, vilket flera av intervjupersonerna också tipsade om. Detta för att få en bredare bild av de nordiska fackens ställningstaganden. Tyvärr var detta inte möjligt på grund av tidsbegränsningen.

En egen reflektion har gjorts gällande brevens relevans för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Slutsatsen blev att de ändå bidrog genom att representera det gemensamma påverkansarbetet som har gjorts tillsammans med de danska, isländska och norska fackföreningarna. Däremot hade mer skriftligt underlag gett en större tyngd i empirin och analysen. Under årets gång har debattartiklar skrivits av de fackliga centralorganisationerna som också hade kunnat komplettera materialet. Vid närmare granskning innehöll artiklarna liknande uttalanden som intervjuerna och breven, något som därför valdes bort. Det hade dock kunnat styrka centralorganisationernas argumentation och studiens trovärdighet.

6. Empiri

Kapitlet redovisar intervjuerna och den skriftliga kommunikationen. Empirin avser att redogöra för de fackliga centralorganisationernas ställning till EU-kommissionens direktivförslag om minimilöner på EU-nivå.

Ingen av intervjupersonerna önskade anonymitet. Personerna namngavs utifrån deras yrkestitel och organisationstillhörighet. De två intervjupersonerna från Fackliga Brysselkontoret benämns ”Brysselkontorets chef” och ”Brysselkontorets senior rådgivare”. LO:s intervjuperson namnges ”LO:s EU-utredare”, TCO:s två intervjupersoner ”TCO:s internationella sekreterare” och ”TCO:s samhällspolitiska chef” samt Saco:s intervjuperson ”Saco:s chefsjurist”. Europafackets intervjuperson benämns ”Europafackets vice generalsekreterare”.

I materialbearbetningen skapades tre översiktliga teman: *förslagets uppkomst*, *centralorganisationernas motstånd* och *centralorganisationernas strategier*. Det första temat avser att besvara varför det institutionella trycket har uppkommit och består av fem underteman: *historisk kontext*, *arbetstagarnas situation i EU*, *sociala frågor på EU-nivå*, *politisk kontext* och *arbetsrättens europeisering*. Det andra temat redogör centralorganisationernas motstånd till förslaget utifrån fyra underteman: *EU:s befogenheter*, *EU-direktivets innebörd*, *minoritetsmodell* och *framtida utmaningar*. I det tredje temat presenteras de fackliga centralorganisationernas strategier utifrån följande underteman: *informera*, *influera* och *alliera sig*. Dessa tre går in i varandra men har ändå fått denna uppdelning för att förtydliga de främsta strategierna. Nedan har en modell skapats för att ge en övergripande bild av de teman som identifierades.

Teman	Underteman	Exempel
Förslagets uppkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Historisk kontext • Arbetstagarnas situation i EU • Sociala frågor på EU-nivå • Politisk kontext • Arbetsrättens europeisering 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Politiska och juridiska invändningar.</i> • <i>Sjunkande täckningsgrad i EU och ett ökat tryck på lagstiftning.</i> • <i>EU-kommissionens sociala ambitioner.</i> • <i>Kommissionsordförandes strategi, Tysklands införande av minimilöner, Europafackets stöd till förslaget och Storbritanniens EU-utträde.</i> • <i>Medlemsländernas övergång till lagstadgade minimilöner.</i>

<p>Centralorganisationernas motstånd</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EU:s befogenheter • EU-direktivets innebörd • Minoritetsmodell • Framtida utmaningar 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>EU-kommissionens icke-befogenheter på löneområdet.</i> • <i>Oro för tolkningsskiljaktigheter av EU-direktivet.</i> • <i>Den svenska modellen som minoritet i EU.</i> • <i>Förslagets framtida konsekvenser.</i>
<p>Centralorganisationernas strategier</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informera • Influera • Alliera sig 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Informera om modellen.</i> • <i>Influera aktörer på olika nivåer.</i> • <i>Skapa strategiska allianser.</i>

Figur 2: Sammanfattning över förslagets uppkomst, centralorganisationernas motstånd och centralorganisationernas strategier.

6.1 Förslagets uppkomst

6.1.1 Historisk kontext

Diskussionen om europeisk minimilön sträcker sig långt tillbaka. TCO:s samhällspolitiska chef berättade att frågan har dykt upp och diskuterats på EU-nivå under de senaste 20 åren som han har arbetat inom TCO och som jurist. Det har däremot varit ogenomförbart att föreslå EU-minimilöner tidigare på grund av både politiska och juridiska restriktioner:

”Det fanns ett ganska stort bälte, alltså Norden, Tyskland, Österrike och Italien, där de inte hade några lagstadgade minimilöner som dessutom innehöll två stora länder, Italien och Tyskland. Det gjorde väl också att det inte ansågs vara en realistisk idé, plus de här diskussionerna om EU verkligen har kompetens och det var ju också en fråga som Europafacket var väldigt noggranna med tidigare.”

Tysklands införande av minimilöner resulterade i en tysk debatt som satte press på EU-nivå. EU:s befogenheter var också mer restriktivt tolkat från omgivningen, där Europafacket även menade att EU-kommissionen inte har rätt att besluta på löneområdet. Utöver de politiska och juridiska restriktionerna har attityderna om minimilöner inom forskning och hos EU-institutionerna förändrats (TCO:s samhällspolitiska chef):

”Forskningsläget för minimilöner har förändrats de senaste femton åren. De här stora internationella institutionerna ser ju på det på ett helt annat sätt idag. Innan beskrevs det som något som skulle driva upp arbetslösheten och så och också det som kommissionen ger uttryck för i det här dokumentet är sin väldigt positiva syn på minimilöner. Den är ju också helt annan än hur det lät av kommissionen för femton år sedan så det är ju lite spännande, det skiftet har ju skett också.”

Således visar den historiska kontexten att diskussionen om minimilöner på EU-nivå funnits under en längre tid men inte varit genomförbart tidigare på grund av politiska och juridiska restriktioner.

6.1.2 Arbetstagarnas situation i EU

Förslagets uppkomst förklaras också utifrån en oroande utveckling i Europa med en sjunkande täckningsgrad bland arbetstagare. Det har resulterat i ett ökat tryck på lagstiftningen i medlemsländerna (TCO:s internationella sekreterare):

”Sverige ligger ju ganska stabilt men det hjälper ju inte Europa om det ligger sämre till i andra länder. Och om parterna inte längre har förmåga att upprätthålla villkoren avtalsvägen, det leder ju till ett ökat tryck för lagstiftningen.”

Den sjunkande täckningsgraden och arbetstagarnas svaga situation i EU har medfört nya förväntningar på EU att ingripa för att förbättra arbetstagarnas situation (TCO:s internationella sekreterare):

”För många, de förväntar sig att EU faktiskt står upp för schysta villkor som dom ser det. Att man då efter ganska många år, efter finanskrisen, att man inte har sett så mycket från fackens perspektiv, att man kommer med ett förslag om minimilöner, det är viktigt för kommissionen att visa att man står på arbetstagarens sida.”

Trots att Sverige anses ha en hög organisations- och täckningsgrad i jämförelse med många andra medlemsländer, synliggörs problemet med sjunkande medlemssiffror i Sverige också (Fackliga Brysselkontorets chef):

”Sjunkande medlemsantal är fortsatt en utmaning, det är klart att det riskerar att hota legitimiteten. Det är en viktig fråga att fortsätta jobba med hemma.”

Följaktligen har den sjunkande organisationsgraden i Europa och arbetstagarnas svaga löne- och arbetsvillkor inom EU bidragit till ett ökat tryck på lagstiftningen och förväntningar på EU-kommissionen att angripa problemet.

6.1.3 Sociala frågor på EU-nivå

Den sociala pelaren anses också ha haft betydelse för förslaget under 2020, menade flera av intervjupersonerna. Den nuvarande kommissionen har en social agenda som strävar efter ett ”Socialt Europa” och vill genomföra den sociala pelaren där minimilöner är en av principerna, berättade Sacos chefsjurist. De svenska facken vill också se förbättringar på det sociala området på EU-nivå, så länge det inte innebär bindande lagstiftning (TCO:s internationella sekreterare):

”Vi står ju upp för den sociala pelaren. Vi medverkade på socialt toppmöte men det får inte per automatik leda till mer bindande lagstiftning.”

EU-kommissionens före detta ordförande Jean-Claude Juncker hade också ett intresse för de sociala frågorna och ville gå vidare med lagstiftning på det sociala området, sa Brysselkontorets chef. Fackliga Brysselkontorets senior rådgivare anade att det fanns en vilja från EU-kommissionen att på något vis föra fram de sociala frågorna eftersom marknadsekonomin främst fokuserat på en fri inre marknad och avreglering tidigare:

”20 eller 30 år av avreglering och av en öppen inre marknad tyder ju att någonstans måste vi föra in de sociala frågorna, annars så kommer Europa inte funka. Vi har social dumpning i hela Europa, det funkar inte, konkurrensen ska vara lika villkor.”

Behovet av ett mer socialt Europa har således konkretiserats i den sociala pelaren vilket anses ha gett EU-kommissionen ytterligare incitament att försöka reglera på det sociala området.

6.1.4 Politisk kontext

Den främsta förklaringsfaktorn till förslaget under 2020 anses dock ha berott på den politiska kontexten, som samtliga intervjupersoner antydde. Uppkomsten har sin grund i en tysk och politisk förklaring menade TCO:s samhällspolitiska chef. Med tysk förklaring hänvisade han till Tysklands införande av lagstadgade minimilöner. Den politiska förklaringen syftade till EU-kommissionsordförande Ursula von der Leyens löfte för att bli vald. Strategin ledde till att hon vann stöd från ett flertal politiska grupper i Europaparlamentet. Det medförde krav på henne att åstadkomma en faktisk förändring när hon valdes (TCO:s samhällspolitiska chef):

”Min tolkning är att det inte är den sociala spelaren som har gett detta momentumet utan det var ju dels det som har hänt på senare år, att minimilöner har blivit en viktig fråga att ha, men också att Von der Leyen skulle bli vald och behövde ha stöd, även från socialistgruppen och andra, och då var det här en sådan fråga som gav ett sånt stöd.”

I mitten av 1980-talet bildades den sociala dialogen som gav arbetsmarknadens parter på EU-nivå en rättslig grund att föra dialog med EU-kommissionen gällande EU-förslag. Det har gett Europafacket ett större inflytande över EU:s beslutsprocess som har gjort medlemsorganisationen till en inflytelserik aktör på EU-nivå. Europafackets ändrade ställning anses också ha gett EU-kommissionen ytterligare incitament till att driva frågan vidare (Europafackets vice generalsekreterare):

”Det har varit en ständig fråga för diskussion men vi (Europafacket) har alltid landat i en kompromiss att minimilöner, och lagstadgade minimilöner framförallt då, bara ska införas i de länder där facken så vill. Vi har aldrig sagt att EU ska lagstifta i frågan för det har varit för känsligt. Då har vi hittat den kompromissen och aldrig uppmanat EU-kommissionen att föreslå ett direktiv, förrän nu då kommissionen själva tagit initiativet. Så det är ju nytt för Europafacket, att vi har bytt fot så att säga.”

Europafackets vice generalsekreterare tydliggjorde dock att deras stöd inte erkänner att EU får besluta om en gemensam europeisk lön och att Europafacket inte accepterar inskränkningar på den svenska modellen:

”En sak vi uppmanade till, Europafacket, var ju att vi erkänner att EU inte har kompetens att sätta en gemensam nivå på lönen [...]. Europafackets position i frågan innehåller ju de här röda linjerna om att förslaget inte får förstöra eller underminera välfungerande kollektivavtalsmodeller, såsom den svenska och danska modellen.”

Storbritanniens utträde i EU i början av 2020 anses också ha påverkat förslaget genom brott, menade flera av intervjupersonerna. Storbritannien har varit ett stort och inflytelserikt medlemsland inom EU:s samarbete (TCO:s internationella sekreterare):

”Det här är inte vetenskapligt men det är klart att Brexit har påverkat. Det är många som tycker att Storbritannien varit en bromskloss, att de stått i vägen för vidare indikation. Jag kan tänka mig att det skulle vara mycket svårare att komma med det här förslaget om kommissionen visste att Storbritannien aldrig kommer acceptera en europeisk lönepolitik. Och det hade förstås blivit svårare att få igenom i Ministerrådet.”

Storbritanniens utträde kan också leda till att Sverige behöver ta en mer aktiv roll framöver för att stå emot kommande förslag (TCO:s samhällspolitiska chef):

”Det är vissa som har sagt att nu när Storbritannien har lämnat kommer Sverige vara ”the bad guys”. Vi kommer vara de här tråkiga som säger nej till saker och så, och det är klart, det finns en sån risk att man blir då som land ännu mer på sin vakt mot vad EU gör.”

Den politiska kontexten omfattar sammanfattningsvis Tysklands införande av minimilöner, kommissionsordförandens strategi för att bli vald och leva upp till hennes löfte, Europafackets ändrade position till förslaget och Storbritanniens utträde i EU 2020.

6.1.5 Arbetsrättens europeisering

Förslagets uppkomst anses även ha påverkats av arbetsrättens europeisering. När allt fler länder inom Europa övergår till nationella system med lagstadgade minimilöner blir det inte ett lika stort kliv att gå över till reglerade minimilöner på EU-nivå (TCO:s internationella sekreterare):

”Det ser man ju i de olika medlemsländerna, för Storbritannien så var det på 90-talet, i Tyskland 2015, så man har ju gått över till lagstiftning i land efter land. Att trycket ökar på EU-nivå, det kanske inte är så förvånande att det händer om 21 av 27 länder har minimilöner. Det är ju inte ett jättestort steg för dom att koordinera sig på EU-nivå heller.”

Saco:s chefsjurist diskuterade även EU:s ökade inflytande på den svenska arbetsrätten:

”Jag tror ju att det kommer att komma flera initiativ på olika sätt och det påverkar ju, och det påverkar också eftersom, alltså det är ju hela tiden tycker jag, att man ändå landar i vår modell [...] och då kan det ju bli så att man måste införa EU-regler som blir svenska regler, regler som vi annars så att säga har som rent nationella angelägenheter.”

Avslutningsvis har arbetsrättens europeisering också påverkat förslagets uppkomst där allt fler länder har övergått till lagstadgade minimilöner.

6.2 Centralorganisationernas motstånd

6.2.1 EU:s befogenheter

En av de främsta anledningarna till de fackliga centralorganisationernas motstånd anses vara den principiella invändningen. De sex intervjupersonerna från LO, TCO och Saco redogjorde för hur EU-kommissionen inte har befogenhet att lagstifta om löner och löneförhållanden. De hänvisade till artikel 153.5 i EU-fördraget. Brysselkontorets senior rådgivare sa att regler inom EU-politiken inte efterföljs:

”Det finns regler men så är de reglerna inte riktigt gällande, så är det alltid i EU-politiken. Det beror ju helt enkelt på att det finns en regel som säger att EU inte ska röra lönebildning.”

Europafacket och de svenska facken har lite olika syn på EU:s befogenheter på löneområdet. En majoritet av Europafackets medlemsorganisationer anser att EU har kompetens att genom lagstiftning se till att medlemsstaterna tillhandahåller sina medborgare en dräglig lön, men inte att lönenivåerna harmoniseras i hela EU eller att länder ska tvingas införa lagstadgade minimilöner. Trots att Europafacket varit positiva till ett direktiv har de understrukt EU-kommissionens icke-befogenhet på området (Europafackets vice generalsekreterare):

”Europafacket menar att EU inte har kompetens att sätta en gemensam nivå på lönen. Däremot så vill vi ha en referensnivå som medlemsländerna inte bör kunna underskrida.”

En annan invändning som togs upp i intervjuerna var att EU-kommissionens förslag strider mot subsidiaritetsprincipen. Nästa steg i förslagsprocessen är en åtta veckors period där Europaparlamentet förhandlar med Ministerrådet om förslaget. Om nio nationella parlament motstrider förslaget med hänsyn till subsidiaritetsprincipen kan förslaget slopas alternativt revideras (TCO:s internationella sekreterare):

”Det här med gult kort kan bli intressant. Jag tror det finns intresse för det, inte bara inom riksdagen utan även i andra parlament där man anser att EU har överskridit sina befogenheter. Att man försöker aktivera den här subsidiaritetsprövningen, det gula kortförfarandet [...] så det blir ju en väldigt het politiskt fråga det här tror jag, eftersom det kommer rakt in i kärnan av det nationella handlingsutrymmet och kompetensfrågan så jag tror det blir en väldigt intensiv process.”

Saco:s chefsjurist diskuterade också EU:s befogenheter utifrån subsidiaritetsprincipen:

”Om Sverige säger att man går utanför denna princip, då får kommissionen ett gult kort. Det kan leda till att kommissionen får ompröva sitt förslag. Det är lite oklart än så länge. Det är många som är osäker om EU har rätt att göra det här.”

Sammanfattningsvis finns inget lagligt stöd för EU-kommissionen att genomföra förslaget enligt de fackliga centralorganisationerna, vilket förstärker deras motstånd.

6.2.2 EU-direktivets innebörd

En annan viktig del av de fackliga centralorganisationernas motstånd till förslaget anses bottna i tolkningen av EU-direktivet utifrån tidigare erfarenheter från Lavaldomen 2007. Exemplet visar hur ett direktiv kan tolkas på olika sätt (Brysselkontorets senior rådgivare):

”Det här har vi varit med om tidigare. På den tiden, när utstationering och alla de här direktiven maldes igenom så tänkte vi att, okej ja men det är väl bra, det är okej, vi kommer vara skyddade men vi var inte det därför att direktivet i sig var så luddigt så EU-domstolen kunde tolka det som något helt annat än vad vi tänkte att det skulle vara.”

Dessa tolkningsskiljaktigheter anses utgöra stora risker vilket LO:s EU-utredare också antydde:

”Nu är det ju uppenbart att det finns jättestora risker med hur EU-domstolen tolkar EU-rätten såklart, och sen beror ju allting på vad det är för rättslig grund och sådär, men det som står i direktiv har ju inte särskilt stor betydelse sen när EU-domstolen tolkar det.”

TCO:s internationella sekreterare diskuterade även hur Lavaldomen skadat tilliten till EU-lagstiftning:

”Vi kan inte lita på EU-lagstiftning i alla lägen. Och vi vill inte överlåta tolkning till EU-domstolen som vi inte riktigt kan lita på. Det handlar mycket om tillit tror jag.”

Således förstärks motståndet av de tolkningsskiljaktigheter som kan uppkomma av EU-direktivet utifrån tidigare erfarenheter från Lavaldomen.

6.2.3 Minoritetsmodell

Den svenska modellen anses vara välfungerande med hög organisations- och täckningsgrad men utgör en minoritetsmodell i EU. De nordiska facken skrev tillsammans två brev till EU-kommissionen där de argumenterade för den nordiska modellens framgång:

“Overall, self-regulatory labour market models, such as in the Nordic countries, have proved to be among the most successful and effective in the long term. These models also tend to result in higher actual wage floors than other labour market models” (Saco 2020 b).

De klargjorde även i brevet att de stöttar ett starkt socialt Europa men att det inte får ske på bekostnad av de autonoma arbetsmarknadsparterna:

“A strong social Europe is needed more than ever. Remedying this situation requires measures that can make a real difference to the labour markets in Member States. However, measures at EU level must also safeguard the autonomy of the social partners as laid down in the Treaties” (Saco 2020 b).

De understrykte också att de nordiska facken utgör sex miljoner arbetstagare som inte står bakom Europafackets ställning i det andra brevet:

“We, the trade union confederations of Denmark, Norway, Iceland and Sweden representing together six million workers, would like to bring to your attention that we don’t stand behind the reply of the ETUC” (Saco 2020 c).

Brysselkontorets chef diskuterade även hur minoritetsmodellen avviker från normen vilket försvårar det fackliga europeiska samarbetet:

”På EU-nivå kan man ju se att vi har en modell som avviker från det som är normen och det är klart, om Europa vill göra mer tillsammans inom arbetsmarknadsområdet riskerar ju det att krocka.”

TCO:s internationella sekreterare beskrev de nordiska facken som ”udda fåglar” i ett europeiskt sammanhang vilket försvårar förståelsen för modellen:

”Vi är ju udda fåglar i ett europeiskt sammanhang, alltså vi är ju en minoritet så att säga. De flesta har ju lagstadgat och det är inget konstigt med det i deras perspektiv och risken blir då att vi hamnar mellan stolarna. Att vi har ett välfungerat system utan ett stramt regelverk och just därför kanske fungerar bättre. Men att göra oss förstådda, det kommer inte att vara lätt.”

Modellen upprätthåller även arbetstagares och arbetsgivares motiv till att organisera sig. Om arbetsmarknadens parter inte förblir autonoma finns det heller ingen anledning för arbetstagare och arbetsgivare att vara medlem i fackliga organisationer eller arbetsgivarorganisationer (LO:s EU-utredare):

”Det kan ju påverka incitamentet att gå med i fackförening för arbetstagare, att man inte organiserar sig för varför ska man göra det om man redan har alla rättigheter. Och arbetsgivare, varför ska dom vara med i en arbetsgivarorganisation om det är något annat som sätter lönen än organisationen man är med i så det kan erigera grunderna för hela modellen på det sättet.”

Här synliggörs ett motstånd till förslaget som riskerar att stjälpa de nordiska fackens välfungerande modell som också är en minoritet bland EU:s arbetsmarknadsmodeller.

6.2.4 Framtida utmaningar

Det finns också en uttalad rädsla för vad EU-kommissionen skulle kunna göra i framtiden om förslaget går igenom. Här återkopplas svaren till EU:s befogenheter på området och hur EU-kommissionen kan vidta nya åtgärder framöver som förändrar eller förstärker direktivet. Det har också bidragit till en spänning mellan EU-kommissionen och centralorganisationerna, som Brysselkontorets chef uttryckte:

”Bara det faktum att man överhuvudtaget tar en lagtext, alltså en direktivtext, på ett område som står utanför fördragets befogenhetsområde är illa nog. I framtiden kanske kommissionen vill förändra eller förstärka direktivet. Dessutom kan EU-domstolen göra tolkningar som delvis ändrar innebörden av direktivet. Det är ingenting som lugnar de svenska centralorganisationerna så det är ganska kyligt mellan kommissionen och TCO/LO/Saco.”

Även TCO:s samhällspolitiska chef diskuterade hur direktivet kan förändras framöver:

”Även om direktivets innehåll skulle förändras så att det blir ofarligt för oss så finns ju fortfarande den här principiella frågan för då kan det här direktivet användas som argument nästa gång EU vill göra något på området.”

Sammanfattningsvis finns en stark oro hos de fackliga centralorganisationerna över vad EU-direktivet skulle kunna innebära för den svenska modellens överlevnad på lång sikt.

6.3 Strategier

6.3.1 Informera

En av de främsta strategierna som de fackliga centralorganisationerna har använt sig av under årets gång för att stå emot förslaget har varit att informera omgivningen om den svenska modellen. Breven från de nordiska facken till EU-kommissionen exemplifierar detta:

“Our Nordic labour market models are among the most competitive models in the world, both in terms of economic efficiency and fairness, but also in terms of innovation and wage equality. Workers in our countries can live off their wages and make ends meet” (Saco 2020 b).

LO, TCO och Saco har också skickat in egna samrådsvar till EU-kommissionen med sina ståndpunkter gällande förslaget. Brev har även skickats till EU:s sysselsättningskommissionär, ledamöterna i sysselsättningsutskottet i Europaparlamentet och de svenska parlamentarikerna i Europaparlamentet. Arbetsmarknadens EU-råd bestående av LO, PTK och Svenskt Näringsliv har skickat informella brev till EU-kommissionen samt Frankrikes president Emmanuel Macron. Det senare initiativet har fått stark kritik från omgivningen. Brevet beskrev de svenska fackens farhågor, problem med förslaget och varför de avviker från Europafackets linje (Brysselkontorets chef):

”Det är många utifrån som uppfattar att de svenska facken går för långt. Brevet till Macron är väl det som har väckt mest uppror i alla fall. Jag tror att, alltså, att gå på andra länders regeringar ses alltid lite tveksamt om man ska göra det och om det är okej. Man brukar tycka att man ska gå via facken i de länderna men eftersom franska facken är väldigt starka förespråkare för minimilöner så har vi inte riktigt gjort det. Det har inte varit populärt kan jag säga.”

LO:s EU-utredare berättade i intervjun om LO:s tankar gällande brevet till Macron. Hon förklarade att Arbetsmarknadens EU-råd gjorde det som strategi för att värna om den svenska modellens överlevnad:

”Det här är ju en strategi. Det här kan vara slutet för det som vi har i Sverige som vi är väldigt stolta över och som fungerar väl som vi vill behålla. Det är den svenska arbetsmarknadsmodellen, den fungerar väl. Och det här kan innebära slutet, så det är en fråga mellan liv och död. Vi har gjort allt vi kan, för det är så viktigt. Det är därför vi också har kört på och drivit vår position trots att våra fackliga kompisar i Europa inte tycker det är särskilt bra för att dom tycker att vi ska vara tysta, men det är för viktigt för oss.”

Debattartiklar har skrivits av centralorganisationerna och Arbetsmarknadens EU-råd, både i svensk och europeisk media, i syfte att påverka EU-kommissionen och Europafacket. Möten, seminarier och aktiviteter har även anordnats, där svenska facken har bjudit in beslutsfattare att delta, berättade TCO:s internationella sekreterare:

”Vi har haft fysiska möten innan pandemin och sen digitala möten under pandemin [...]. Vi har försökt anpassa det här till pandemin, att vi inte bara skickar brev utan att vi har en dialog faktiskt. Så vi har försökt att använda oss av så många instrument det går att använda sig av under dessa omständigheter.”

Sammantaget har en stor del av det fackliga påverkansarbetet utgjorts av att informera om den svenska modellen, främst i form av skriftliga uttalanden på grund av COVID-19-pandemin.

6.3.2 Influera

Påverkansarbetet från svenskt håll har tagit sig uttryck på olika nivåer. Statministern har exempelvis haft bilaterala möten med EU-kommissionsordförande och Tysklands förbundskansler gällande förslaget i samband med andra politiska frågor. Arbetsmarknadsministern har haft kontakt med de utländska kommissionärerna. De fackliga centralorganisationerna har även försökt påverka aktörer på tjänstemannanivå, bland annat genom regeringens arbetsmarknadsråd, berättade Brysselkontorets chef. Riksdagen har också varit en viktig aktör på nationell nivå i påverkansarbetet. Under förhandlingarna i slutet av 2020 är det de nationella parlamenten som har möjlighet att stoppa förslaget förklarade TCO:s samhällspolitiska chef:

”Det första som nu ska hända från svenskt håll, det är ju att parlamenten har en möjlighet att subsidiaritetspröva förslaget och ge ett gult kort [...] och det är väl nästa steg, att vi försöker få den svenska riksdagen att göra det. Och sen har man ju då arbetsgruppsmöten inom ramen för rådet där man ska diskutera det här. Så det är ju nu en process på både nationell och EU-nivå som vi då försöker påverka på olika sätt.”

Mediakampanjer har också använts i syfte att påverka omgivningen, berättade Brysselkontorets chef. De brev, debattartiklar, möten, seminarier och aktiviteter som inträffat med inflytelserika aktörer har även varit strategier för att påverka omgivningen. En återkommande utmaning som intervjupersonerna berättade om, var hur COVID-19-pandemin påverkat de svenska fackens möjligheter att bedriva påverkansarbete på EU-nivå. Exempelvis

har seminarier och personliga möten ersatts av texter i debattartiklar och brev, berättade TCO:s internationella sekreterare. Pandemin har också påverkat den interna sammanhållningen mellan de svenska facken och Europafacket menade flera av intervjupersonerna. TCO:s samhällspolitiska chef beskrev det som följande:

”Om vi tittar på det här med relationer mellan organisationer, att man inte har träffats på samma sätt, att det har blivit fler videomöten. Det var ju en hel del fysiska möten för ett år sedan och hösten innan så det finns ju en period av fysiska möten som sker, och jag tror att de här positionerna som olika organisationer har tagit, de var ju bestämda redan då och hade blött redan då. Det var redan dålig stämning i Europafacket men det är klart, det underlättar ju inte att man nu inte kan ses fysiskt.”

Påverkansarbetet har således utövats på flera olika nivåer där de fackliga centralorganisationerna har försökt påverka både regeringen och riksdagen samt aktörer på EU- och tjänstemannanivå.

6.3.3 Alliera sig

LO, TCO och Saco fungerar som en enda stark röst i EU-sammanhang. Det är också därför de har ett gemensamt representationskontor i Bryssel, för att de blir starkare tillsammans, sa TCO:s internationella sekreterare. Samarbetet mellan de tre centralorganisationerna är en förutsättning för att kunna påverka beslut på EU-nivå och uppfattas trovärdiga (TCO:s internationella sekreterare):

”Vi (LO, TCO, Saco) har ett väldigt nära samarbete med avstämningar regelbundet och så, och det är också en förutsättning för att vi ska kunna påverka, att vi är trovärdiga. Om det bara blir TCO eller bara LO, det blir inte lika kraftfullt förstås.”

Det nordiska samarbetet har varit av stor betydelse för de svenska facken gällande EU-kommissionens direktivförslag, inte minst inom Europafacket, där de tillsammans utgör en minoritet (TCO:s internationella sekreterare):

”Vi har ju också haft ett nordiskt samarbete, framförallt med Danmark och Norge, ett nära samarbete, så vi är väl medvetna kan man säga, om majoritetsförhållandena, att vi är ju minoritet. En viktig framgångsfaktor att påverka är att vi är så många som möjligt helt enkelt.”

En utmaning inom det nordiska samarbetet har varit att bilda en helnordisk allians, förklarade

Saco:s chefsjurist. Detta eftersom Finland inte är lika negativa till förslaget. Finland har en lönesättningsmodell som är lite av en hybrid. Den har dels arbetsmarknadens parter som förhandlar som i Sverige men när de väl har förhandlat skapas en allmängiltigförklaring av avtalet, det vill säga att det tas in i lagstiftningen. Deras lönesättningsmodell gör att de inte ser några större problem med om det skulle bli ett direktiv (Brysselkontorets chef):

”För dom (de finska facken) blir det inte ett riktigt lika stort ingrepp. Vi tycker ändå att de finska facken borde vara oroliga för att man överhuvudtaget går in i det här området på EU-nivå men de har valt att hålla en neutral linje här.”

På EU-nivå är Europafacket den främsta samarbetsorganisationen men eftersom de svenska facken tycker annorlunda än Europafacket i minimilönfrågan utmanas samarbetet. Som Europafackets vice generalsekreterare sa, vill alla medlemmar i Europafacket uppnå samma sak, det vill säga att samtliga arbetstagare i EU ska ha drägliga löner och att arbetsmarknadens parter ska ha en stark och självständig roll. Det är vägen dit som skiljer sig åt mellan medlemmarna:

”Jag tror att vi alla i Europafacket är överens om målet, att alla arbetstagare i EU ska ha en rättvis lön och att facken och arbetsgivarna ska kunna träffa kollektivavtal och ha en roll på arbetsmarknaden. Men det vi är oense om i den här frågan är medlen, alltså vilka verktyg som behövs för att uppnå målet.”

Relationen mellan de svenska facken och Europafacket kommer ta tid att läka så flera av intervjupersonerna. Det har gjort det ännu viktigare att alliera sig för att försvara modellen. Europafackets vice generalsekreterare berättade också att relationen har utsatts för en hård prövning och att situationen inte förbättras av COVID-19-pandemin:

”Framförallt, det är återigen en utmaning det här med Corona, att vi inte kan träffas och prata ut ordentligt, utan det blir via mail och virtuella möten så det är en utmaning i sig. Men det är nånting Europafacket är fast beslutna om att försöka stärka den interna sammanhållningen igen. Så från Europafackets ledning så kommer vi jobba på det, att försöka överbrygga de interna motsättningarna.”

En annan utmaning för de svenska facken har varit att hitta allierade i andra delar av Europa, vilket har försvårats ytterligare på grund av pandemin (TCO:s internationella sekreterare):

”Och just att hitta allierade i övriga Europa, det är ju inte alls lätt [...]. Det har ju inte alls blivit som vi hade velat, till exempel besöka vissa länder, prata face to face med våra kollegor runtom i Europa och tyvärr

stälde ju pandemin lite till med det. Det blev ju inte så mycket av det påverkansarbetet. Det gick ju helt enkelt inte. Men vi har ändå haft en dialog med många av våra fackliga kollegor men det är klart, 85 procent är en ganska tydlig majoritet och det talar ju klarspråk.”

Avslutningsvis har det varit viktigt för centralorganisationerna att stå enade och alliera sig med likasinnade för att försöka få igenom sina ställningstaganden. Ett fungerande nordiskt samarbete har därför varit av betydelse för att försöka påverka både Europafacket och EU-kommissionen.

7. Analys

Kapitlet består av två delar. Den första delen avser att besvara studiens första frågeställning om det institutionella tryckets uppkomst. Detta tar avstamp i Olivers (1991) problemformuleringar om varför trycket uppstår (*cause*), vem som skapar det (*constituents*), vad trycket innebär (*content*), hur det utövas (*control*) och vart trycket uppstår (*context*). De fem frågorna går emellanåt in i varandra men för tydlighetens skull har de ändå fått en varsin rubrik. Den andra delen av kapitlet syftar till att besvara studiens andra frågeställning om hur Sveriges fackliga centralorganisationer kan stå emot omgivningens tryck. Detta med utgångspunkt i Olivers fem strategier: anpassa (*acquiescence*), kompromissa (*compromise*), undvika (*avoidance*), trotsa (*defiance*) och manipulera (*manipulation*). Begreppen *legitimitet*, *isomorfism*, *institutionella logiker* och *särkoppling* samt Furustens (2007) *legala, sociala och mentala strukturer* appliceras kontinuerligt på fallet genom analysens gång.

7.1 Institutionella tryckets uppkomst

7.1.1 Varför uppstår det institutionella trycket?

Utifrån intervjuerna identifierades fem centrala teman som orsak till förlagets uppkomst: *historisk kontext*, *arbetstagarernas situation i EU*, *sociala frågor på EU-nivå*, *politisk kontext* och *arbetsrättens europeisering* (se figur 2, 29-30). Furustens (2007) förklaringsmodell om *legala, sociala och mentala strukturer* har använts för att besvara varför det institutionella trycket har uppkommit (*cause*). Den institutionella omvärlden är enligt Furusten uppbyggd av regler och normer som styr organisationens handlingsutrymme utifrån vad som är legalt, mentalt och socialt accepterat. De legala strukturerna har förändrats med tiden vilket det första temat *historisk kontext* exemplifierar. Tidigare tolkades EU-kommissionens befogenheter på löneområdet mer restriktivt av omgivningen, som TCO:s samhällspolitiska chef antydde. Exempelvis har Europafackets position till EU-kommissionens beslutskompetens på löneområdet förändrats under 2020, något som Europafackets vice generalsekreterare lyfte. Dock erkänner Europafacket att EU inte har kompetens att sätta en gemensam minimilönenivå och direktivet får heller inte underminera välfungerande kollektivavtalsmodeller, förklarade han. Det första temat innehöll också de politiska restriktionerna där TCO:s samhällspolitiska chef diskuterade ”bältet” av medlemsländer som tidigare varit utan lagstadgade minimilöner. Efter Tysklands införande av lagstadgade

minimilöner luckrades bältet upp som bidrog till en tysk debatt om minimilönfrågan. Det andra temat som identifierades, *arbetstagarnas situation i EU*, har också påverkat de legala strukturerna. TCO:s internationella sekreterare diskuterade hur parternas oförmåga att upprätthålla villkor på avtalsvägen på nationell nivå medfört större påtryckningar på EU-lagstiftning. Temat *arbetsrättens europeisering* anses också vara en orsaksfaktor till förslaget uppkomst. Allt fler länder har övergått till nationella lagstadgade minimilöner vilket inte blir ett lika stort kliv att gå över till reglerade minimilöner på EU-nivå. Detta fördes på tal av både TCO:s internationella sekreterare och Saco:s chefsjurist.

Empirin visar också hur de sociala strukturerna har förändrats (Furusten 2007). Inflytelserika aktörer och händelser som har påverkat förslaget uppkomst identifierades vara kontextuella. Intervjupersonerna nämnde dels Ursula von der Leyens strategi för att bli vald. Tysklands införande av minimilöner och Europafackets ändrade position har också medfört större påtryckningar på EU. Detta åskådliggör hur allt fler involverande aktörer på olika nivåer med motstridiga krav och förväntningar försöker hitta en lösning på problemet. Samtidigt har vissa aktörer försvunnit från beslutsprocessen, såsom Storbritanniens utträde ur EU vilket TCO:s internationella sekreterare diskuterade. Storbritannien har varit ett inflytelserikt land som många gånger fungerat som en bromskloss i EU:s beslutsprocess. Det hade varit svårare för både EU-kommissionen och Ministerrådet att få igenom ett minimilöndirektiv om Storbritannien funnits kvar i unionen, förklarade han. Finland är också ett exempel på en frånvarande aktör, då den nordiska alliansen hade kunnat utgöra en större motståndskraft om Finland följde med på tåget. Istället har de två länderna troligtvis bidragit till att det institutionella trycket har ökat genom deras frånvaro.

Förändringar i de mentala strukturerna (Furusten 2007) kan också förklaras som bidragande faktorer till det ökade institutionella trycket. Ett exempel på nya normer som har uppkommit är EU:s förändrade karaktär från att uteslutande lagstifta om ekonomiska frågor till att också inkludera de sociala frågorna. Här synliggörs kolliderade *institutionella logiker*. Institutionella logiker är de socialt konstruerade trossystem och praktiker som organisationen använder sig av för att skapa mening, något som grundar sig i förväntningar av omgivningens sociala relationer och beteenden (Lindberg 2014). De kolliderade logikerna inom EU utmanar både den interna och externa omgivningen. Den interna syftar till hur EU:s ekonomiska politik kolliderar med de sociala frågorna. Den externa handlar om de skilda logikerna inom EU-samarbetet och medlemsländerna. Andra normer som har uppstått är de förändrade logikerna i medlemsländerna när alltfler länder övergått till lagstiftning. Här krockar de institutionella logikerna inte lika mycket, då efterliknelsen ökar legitimiteten vilken kan

förstås utifrån begreppet *isomorfism*. Isomorfism handlar om hur en organisation gör organisatoriska förändringar för att efterlikna varandra och uppnå legitimitet (DiMaggio och Powell 1983). Som TCO:s samhällspolitiska chef förklarade, hade förslaget inte varit genomförbart tidigare. Detta kan förklaras utifrån de förändrade logikerna inom EU-samarbetet. Europafackets förändrade ställning till förslaget har också bidragit till att nya normer skapats vilket gett upphov till fler motstridiga krav inom det europeiska fackliga samarbetet.

Sammanfattningsvis kan orsaken till tryckets uppkomst förklaras utifrån förändringar i den institutionella omvärlden i form av legala, sociala och mentala strukturer.

7.1.2 Vem skapar det institutionella trycket?

Studien visar hur det institutionella trycket har skapats (*constituents*) av ett flertal involverande aktörer på olika nivåer. Studien inleddes med att diskutera hur EU-kommissionens förslag kan förstås som ett institutionellt tryck mot de fackliga centralorganisationerna och den svenska modellen. Men som den institutionella teorin visar är en organisation inte oberoende av sin omgivning (Eriksson-Zetterquist 2009). EU-kommissionens initiativ på löneområdet fick dels drivkraft efter toppmötet i Göteborg 2017, då den sociala pelaren fastställdes. På toppmötet lyftes problemet med arbetstagarnas låga löner i EU vilket ledde till åtgärder på det sociala området. Brysselkontorets senior rådgivare diskuterade exempelvis hur social dumpning synliggörs i hela Europa som visar ett behov av att föra in de sociala frågorna på EU-nivå. EU-kommissionens tidigare ordförande ville också se förändringar på det sociala området, som Brysselkontorets chef nämnde, vilket betyder att minimilöndiskussionen redan varit aktuell under förra EU-kommissionens mandatperiod.

EU-kommissionens initiativ har också påverkats av omgivningens förväntningar och krav. Exempelvis diskuterade TCO:s samhällspolitiska chef att förslagets framgång framförallt har grundat sig i en tysk och politisk förklaring. Bland annat krävde Europaparlamentets partigrupper en förändring på löneområdet vid kommissionsordförande Ursula von der Leyens tillträde. Tysklands införande av minimilöner inledde också en tysk debatt om minimilöner på EU-nivå, vilket nämndes tidigare. De europeiska fackföreningarna har också förstärkt det institutionella trycket och som TCO:s internationella sekreterare sa, 85 procent är en tydlig majoritet och det talar klarspråk. Europafackets förändrade ställning till förslaget har i sin tur influerats av medlemmarnas behov av förbättrade löner på den nationella nivån. Samtidigt har de nordiska facken hela tiden haft en tydlig position emot någon form av EU-

lönereglering på den nationella nivån. Det har också resulterat i institutionella tryck mot Europafackets ställning och EU-kommissionen. Här går det att urskilja påtryckningar från olika håll på grund av de kolliderande logikerna. Som Lindberg (2014) visar finns logiker som är mer dominanta än andra, och de nordiska fackens position blir tydligt en underordnad logik.

Således är det flera involverande aktörer på nationell och EU-nivå som är med och skapar det institutionella trycket.

7.1.3 Vad innebär det institutionella trycket?

För att förstå det institutionella tryckets innebörd (*content*) undersöks de krav och normer som de fackliga centralorganisationerna har tvingats anpassa sig till.

Som nämndes tidigare har den sjunkande täckningsgraden i Europa gett upphov till EU-lagstiftning. När täckningsgraden minskar och medlemsländerna inte kan skydda sina arbetstagare krävs en förändring. Trenden mot lönelagstiftning visar hur legitimitet är föränderligt och beroende av människors kulturer och åsikter. När täckningsgraden sjunker i ett land riskerar legitimiteten för arbetsmarknadssystemet att urholkas. Ett sätt att kvarhålla legitimiteten är då att efterlikna mer framgångsrika arbetsmarknadsmodeller i form av *isomorfism* som nämndes tidigare. En låg legitimitet för landets arbetsmarknadsmodell riskerar att försämra ekonomi, gränsöverskridande samarbeten, arbetsmöjligheter och andra relationer med omgivningen. En övergång till lagstadgade minimilöner blir dessutom en mindre uppoffring för landet när omgivningens majoritet ställer sig positiva, och då de flesta länder redan infört nationella lagstadgade minimilöner. EU-kommissionen hade inte kunnat fått lika starkt stöd i frågan om det inte berodde på omgivningens förändrade attityder men också EU-samarbetet i stort. Samtidigt visar Olivers modell (1991) hur en organisations motstånd ökar om den förväntade legitimiteten är låg och för de fackliga centralorganisationerna har de ingenting att vinna på att införa någon form av EU-reglering på löneområdet. Detta eftersom den svenska modellen anses vara välfungerande, legitim och har ett starkt stöd på hemmaplan (LO/TCO/Saco:s Brysselkontor 2015).

Omgivningens behov av EU-lagstiftning och medlemsländernas övergång till lagstadgade minimilöner utgörs av faktorer som de fackliga centralorganisationerna behövt anpassa sig till. Normer inom EU-samarbetet har även tvingat de svenska facken till anpassning. Ett tydligt exempel på det är de förändrade institutionella logikerna inom EU. Tidigare fanns skarpa konfliktlinjer, såsom i Laval-fallet 2007 där EU-rätten gick emot den svenska

arbetsrätten. Numera förväntas EU:s ekonomiska värden även samspela med de sociala samtidigt som medlemsländerna har den främsta beslutskompetensen på det sociala området (Europeiska kommissionen 2020 b). De nordiska facken är för ett starkt socialt Europa, som både intervjupersoner och breven till EU-kommissionen förtydligade (Saco 2020 c) men det får inte ske på bekostnad av deras autonoma parter. Inom Europafacket finns det också institutionella logiker med konstruerade trossystem och praktiker. Omröstningen inom Europafacket medförde att medlemsorganisationen ändrade riktning och numera ställer sig positiva till förslaget. Deras ställning gick dock emot minoriteten vilket de nordiska facken även tydliggjorde i breven till EU-kommissionen (Saco 2020 c). Här synliggörs logiker som motstrider varandra där de nordiska facken inte vill anpassa sig utan snarare agerar i ett ännu starkare motstånd gentemot Europafackets ställning.

Sammanfattningsvis har olika krav och normer inom EU-samarbetet tvingat de fackliga centralorganisationerna att anpassa sig till omgivningen.

7.1.4 Hur utövas det institutionella trycket?

Två teman som identifierades i centralorganisationernas motstånd var *EU:s befogenheter* och *EU-direktivets innebörd* (se figur 2, 29-30). Dessa kan tolkas utifrån Furustens (2007) legala strukturer för att besvara hur det institutionella trycket utövas (*control*). Intervjupersonerna berättade att en av deras främsta invändningar till förslaget handlar om att EU-kommissionen inte har befogenhet att besluta på löneområdet med hänvisning till EU-fördraget. Förändringar i de sociala och mentala strukturerna som nämndes tidigare bör dock ha underlättat överträdelsen. EU-kommissionen kan då rättfärdiga ett konstitutionellt utrymme i en fråga som de tillsammans med majoriteten av europeiska fackföreningar anses behöver förändras. Således kan EU-kommissionen vinna legitimitet genom att både följa och vara medskapare till de institutionella logikerna.

Som tidigare nämnt finns även en rädsla från svenskt håll att EU-direktivets utformning inte är vattentätt (Sveriges riksdag 2020 b) vilket bekräftades i intervjuerna. EU-direktivets innebörd kan tolkas olika och utifrån organisationsteoretiska begrepp går det att prata om en *särkoppling*. Det inträffar när beslut, arbetssätt och mål inom en organisation separeras från varandra och inte förenas i organisationen (Meyer och Rowan 1977). Som Saco:s chefsjurist nämnde innehåller EU-politiken regler som inte alla gånger är gällande, vilket också verkar vara fallet här utifrån de fackliga centralorganisationernas tolkning av EU-fördraget. Det uppstår en särkoppling mellan det som står i EU-fördraget och vad EU-kommissionen

faktiskt gör. Det behöver nödvändigtvis inte vara ett medvetet val från EU-kommissionen utan det kan förekomma tolkningsskiljaktigheter i EU-fördragets innehåll. Samtidigt är det mer sannolikt att det är ett medvetet val att särkoppla för att leva upp till omgivningens förväntningar och krav. Centralorganisationerna oroar sig också över den särkoppling som kan inträffa om EU-domstolen tolkar EU-direktivet. Deras tidigare erfarenheter från Lavaldomen visar hur risken för tolkningsskiljaktigheter kvarstår.

Sammantaget finns en oro hos de svenska facken över hur det institutionella trycket utövas kopplat till de legala strukturernas förändrade karaktär.

7.1.5 Vart skapas det institutionella trycket?

Frågan om vart det institutionella trycket skapas (*context*) går delvis in i frågan om varför trycket har uppstått. Den sjunkande täckningsgraden i EU och arbetstagarnas behov av förbättrade löner visar hur kontexten påverkat inflytelserika aktörers beslut. Ursula von der Leyens löfte om förändring på löneområdet i samband med krav från politiska partigrupper i Europaparlamentet och Tysklands införande av minimilöner anses haft stort inflytande över beslutsprocessen, enligt intervjupersonerna. Utöver det har Storbritanniens utträde i EU skapat ett större tryck, vilket TCO:s internationella sekreterare diskuterade. TCO:s samhällspolitiska chef menade även att deras utträde kan tänkas leda till att Sverige behöver ta en mer aktiv roll. Finlands neutralitet anses också ha påverkat processen som både Brysselkontorets chef och Saco:s chefsjurist diskuterade i intervjuerna. Tidigare har de fem nordiska länderna ofta stått enade i frågor inom Europafacket men eftersom Finland inte påverkas av ett EU-direktiv i samma utsträckning som de andra nordiska länderna, har en helnordisk allians inte funnits. Det innebär att motståndet från Norden skulle kunnat varit starkare.

Denna komplexa omgivning har gjort det ännu svårare att hitta konsensus i frågan. Dessutom har dessa aktörer olika makt och möjlighet att påverka besluten, något som påverkar deras beteenden olika. De nordiska facken hade förmodligen inte uppvisat lika starkt motstånd om de hade större inflytande över beslutsprocessen.

7.1.6 Det institutionella tryckets uppkomst

För att besvara den första frågeställningen om det institutionella tryckets uppkomst har Olivers fem problemformuleringar använts. Tryckets uppkomst kan förklaras utifrån förändringar i den institutionella omvärlden i form av legala, sociala och mentala strukturer

(Furusten 2007). Ett flertal aktörer på nationell och EU-nivå är med och skapar det institutionella trycket. Institutionella logiker kolliderar både inom det europeiska fackliga samarbetet men också i form av EU-kommissionens nya ambitioner om en EU-reglering på det sociala området, något som tidigare varit uteslutande nationell befogenhet. Motstridiga förväntningar och krav inom EU-samarbetet har tvingat de fackliga centralorganisationerna att anpassa sig i viss mån. Detta har i sin tur skapat en stark oro hos de svenska facken över vad ett EU-direktiv på löneområdet kan innebära för den svenska modellen. Denna komplexa omgivning med motstridiga logiker från olika håll har gjort det ännu svårare att hitta konsensus i minimilönfrågan. Dessutom synliggörs maktskillnader mellan de involverande aktörerna vilket begränsar de fackliga centralorganisationernas handlingsutrymme och möjligheter att påverka beslutets utfall.

7.2 De fackliga centralorganisationernas strategier

Utifrån det institutionella trycket som redovisades ovan har de fackliga centralorganisationernas hanterat detta på olika sätt. Det är deras påverkansarbete emot förslaget som har analyserats i denna del. Detta har gjorts med hjälp av Olivers (1991) fem strategier: *anpassa*, *kompromissa*, *undvika*, *trotsa* och *manipulera*. Fyra av strategierna har identifierats i centralorganisationernas påverkansarbete där strategierna *trotsa* och *utmana* är mer förekommande än resterande.

7.2.1 Strategi: Anpassa

Olivers (1991) mest passiva strategi, *anpassa*, kunde inte återfinnas i det empiriska materialet. Anpassa-strategin består av *vana*, *imitera* och *tillmötesgå* och används när det externa trycket svarar för den allmänna sociala acceptansen. *Tillmötesgå* är ett mer aktivt val som inträffar när organisationen medvetet accepterar eller lyder införlivande av värderingar, normer eller institutionella krav. De svenska facken har varit mer tillmötesgående vid andra institutionella krav som har utformats av EU-kommissionen och påverkat den svenska modellen, såsom vid utstationeringsdirektivet. Det var ett mer aktivt val där facken accepterade de institutionella kraven då de ansåg att de var skyddade. Senare visade det sig att direktivet inte var vattentätt och EU-domstolen tolkade det på ett helt annat sätt, som Brysselkontorets senior rådgivare berättade om. Deras dåvarande strategi som mer

tillmötesgående skulle kunna bero på att det fanns en starkare tillit till både EU-kommissionen och EU-domstolen och att de inte hade blivit åsidosatta i Lavalfallet än. De svenska facken trodde att arbetstagares minimirättigheter var skyddade genom utstationeringsdirektivet. När EU-domstolen prövade fallet i domstol stod rättigheterna i strid med den fria rörligheten för tjänster inom EU (EUR-Lex 2007). Det resulterade i ett helt annat utfall än vad facken hade förväntat sig, nämnde Brysselkontorets senior rådgivare. Den *särkoppling* som uppstår mellan vad som står i EU-direktivet i relation till hur de svenska facken och EU-domstolen tolkar direktivet har gjort de mer vaksamma denna gång. Dessutom står mer på spel då EU-direktivet riskerar att inkräkta på hela den svenska arbetsmarknadens funktion. Om EU-direktivet prövas i EU-domstolen och tolkas till EU:s fördel kan Sverige tvingas till andra åtgärder inom löneområdet framöver. Utifrån tidigare erfarenheter och oron över vad EU-direktivet kan innebära är de svenska facken inte längre anpassningsbara.

7.2.2 Strategi: Kompromissa

En strategi som kan synliggöras i de fackliga centralorganisationernas agerande är *kompromissa*-strategin. Den är, likt anpassa-strategin, mer passiv och används när det institutionella trycket kolliderar med organisationens interna mål. Strategin består av formerna *balansera*, *pacificera* och *förhandla* (Oliver 1991). De svenska facken försöker varken anpassa sig till de motstridiga kraven i form av att *balansera* trycket eller *pacificera*, det vill säga anpassa delar av kraven. De håller en tydlig riktning om att de inte vill tillåta någon form av EU-reglering på löneområdet. Däremot kan den sistnämnda formen, *förhandla*, synliggöras när de försöker kräva tillmötesgående av EU-kommissionen, exempelvis genom den skriftliga kommunikationen i breven. När EU-kommissionen inledde samrådsfaserna var det ett sätt för arbetsmarknadsparterna att förhandla med EU-kommissionen. De nordiska facken skickade in ett eget samrådssvar med detaljerade synpunkter om varför de inte tyckte att förslaget var hållbart i jämförelse med Europafackets ställning. Utöver det skickade även vardera centralorganisation egna synpunkter. Andra ageranden inom förhandla-strategin kan synliggöras i de möten, seminarier och aktiviteter som har anordnats, där svenska facken bjudit in beslutsfattare att delta, som TCO:s internationella sekreterare nämnde.

7.2.3 Strategi: Undvika

Den fjärde strategin *undvika* anses vara både en passiv och aktiv åtgärd. Strategin handlar om att undvika anpassning genom att *dölja*, *särkoppla* eller *utträda*. De fackliga centralorganisationerna *döljer* inte att de har en avvikande mening i frågan genom att exempelvis acceptera förslaget symboliskt. Deras motstånd till förslaget är väl uttryckt i deras påverkansarbete. Däremot kan formen *särkoppla* framträda som strategi. De svenska facken tillsammans med de nordiska skriver i breven att deras modeller inte bör inkräktas på eftersom de anses vara välfungerande. Samtidigt skriver facken att de, likt Europafacket och EU-kommissionen, vill uppnå ett socialt Europa och främja arbetstagares villkor i EU (Saco 2020 b). Det finns således ett gemensamt mål men hur målet ska uppfyllas skiljer sig åt, som Europafackets vice generalsekreterare förklarade. Den tredje strategiformen, *utträda*, som är en mer dramatisk form av undvikande, kan inte heller synliggöras i deras strategier. Däremot är det sannolikt att de svenska fackens skepticism och missnöje över Europafackets ställning kommer försvåra det europeiska fackliga samarbetet framöver.

7.2.4 Strategi: Trotsa

Samtliga strategier av de fackliga centralorganisationerna kan vid första anblick uppfattas som strategier för att *trotsa* det institutionella trycket, vilket är ett mer aktivt motstånd. Organisationen kan trotsa genom att *avvisa*, *utmana* eller *attackera* trycket. Den förstnämnda formen har inte återfunnits i de svenska fackens strategier. Det är en vanlig strategiform när en organisation upplever att det institutionella trycket har en liten eller väldigt stor påverkan på organisationen. Organisationen hanterar trycket genom att ignorera tydliga normer eller värderingar (Oliver 1991). Trycket anses av intervjupersonerna ha en avgörande påverkan på den svenska modellen men de svenska facken agerar inte genom att ignorera förslaget. Det skulle innebära en allt för stor förlust att låta det förbigå. Istället använder de sig av ett mer aktivt motstånd i form av *utmana* inom trotsa-strategin. Facken utmanar de kollektiva värderingarna mot både EU-kommissionen och Europafacket genom att aktivt ta avstånd från ett EU-direktiv på löneområdet. Detta gör de exempelvis genom att uppvisa sitt motstånd i breven till EU-kommissionen, debattartiklarna och centralorganisationernas enskilda samrådssvar. Som TCO:s internationella sekreterare antydde, har fackens möjligheter att bedriva påverkansarbete försämrats av den rådande COVID-19-pandemin. Detta synliggörs

även i deras påverkansarbete som till stor del har innefattat skriftliga uttalanden och digitala möten. Den tredje formen, *attackera*, är den mest aktiva formen inom trotsa-strategin, som innebär ett aggressivt och intensivt motstånd mot det institutionella trycket. Organisationen kritiserar då rådande förhållanden genom att exempelvis förolämpa, förminska eller våldsamt fördöma det institutionella trycket och de som ligger bakom det (ibid). Brevet till Macron skulle kunna uppfattas som en attackerande strategi. Brevet inkluderade inga förolämpningar eller förminskande men handlingen i sig har uppfattats radikal av omgivningen. Brysselkontorets chef förklarade handlingen som ett normbrytande beteende att ”gå på andra länders regeringar”, vilket många har uppfattat som att de svenska facken gått för långt. Brevet skickades från Arbetsmarknadens EU-råd bestående av LO, PTK och Svenskt Näringsliv och således står endast en av de fackliga centralorganisationerna bakom det. LO:s EU-utredare menade att handlingen var en strategi för att värna om den svenska modellen. Detta trots att det inte var uppskattat bland andra europeiska fackliga organisationer: ”Dom tycker att vi ska vara tysta, men det är viktigt för oss”.

7.2.5 Strategi: Manipulera

Den femte och sista strategin är den mest aktiva strategin en organisation kan använda sig av genom att manipulera det institutionella trycket. Organisationen försöker då att definiera normer eller kriterier för att aktivt ändra eller utöva makt bortom förväntningarna. Det kan ta sig uttryck genom att *koptera*, *påverka* eller *kontrollera* trycket. Den förstnämnda innebär att organisationen försöker övertyga aktören som ligger till grund för det institutionella trycket. Det kan inträffa när organisationen bildar strategiska allianser med den aktör som utövar trycket (Oliver 1991). Ett sätt för de svenska facken att *koptera* trycket är att ingå samarbete med andra europeiska fackföreningar och bilda strategiska allianser. Tillsammans med de danska, isländska och norska facken har de försökt påverka både EU-kommissionen och Europafacket. Diskussionen om minimilöner har, som Europafackets vice generalsekreterare lyfte, alltid varit en känslig fråga inom Europafacket. Om de nordiska facken inte fanns representerade hade lönefrågan förmodligen blivit aktuell att lagstifta om tidigare eftersom det hade fått ett starkare stöd hos medlemmarna. Koptera-strategin kan identifieras dels i de gemensamma breven som har skickats till EU-kommissionen där de försöker övertyga EU-kommissionen om deras position. LO, TCO och Saco har även skickat in egna samrådsvar till EU-kommissionen. Utöver det har de försökt påverka andra

inflytelserika aktörer, bland annat har brev skickats till EU:s sysselsättningskommissionär, ledamöterna i sysselsättningsutskottet i Europaparlamentet och de svenska parlamentarikerna i Europaparlamentet, som Brysselkontorets chef beskrev. Debattartiklar har också skrivits av centralorganisationerna och Arbetsmarknadens EU-råd, både i svensk och europeisk media, i syfte att påverka EU-kommissionen och Europafacket. De möten, seminarier och aktiviteter som har anordnats under årets gång har också varit försök till att föra diskussion med beslutsfattare, som TCO:s internationella sekreterare berättade.

Den andra formen, *påverka*, är något som har genomsyrat de fackliga centralorganisationernas arbete under årets gång. Strategin handlar om att influera och kritisera allmänna värderingar, uppfattningar eller praxis. Detta tar sig uttryck genom att exempelvis bedriva lobbyverksamhet eller strategiskt försöka påverka standarder (Oliver 1991). De nordiska facken påverkar trycket genom att bedriva lobbyarbete mot olika aktörer och kritisera och påverka EU-direktivets utformande. I sina brev försöker de tydliggöra hur ett EU-direktiv riskerar att underminera modellernas legitimitet. De försöker också påverka normer och existerande institutionella logiker inom Europafacket där de alltid har utgjort en minoritet i både sina arbetsmarknadsmodeller och sin position i minimilönfrågan.

Den tredje och mest aktiva formen av de alla är när en organisation *kontrollerar* trycket genom att etablera makt och dominans mot aktören som utövar trycket. Denna taktik kan användas mot ett institutionellt tryck som är nytt, mer begränsat eller svagt framhåvt. Organisationen försöker då bli regelsättare genom att exempelvis försöka påverka existerande normer och skapa nya normer i omgivningen (Oliver 1991). De svenska fackens försök till att kontrollera trycket kan analyseras utifrån de skriftliga breven till EU-kommissionen där de tillsammans med de danska, isländska och norska facken påvisar den nordiska modellens framgång gällande både effektivitet och lönenivåer (Saco 2020 b). De skriver även att de tillsammans representerar sex miljoner arbetstagare vilket försöker skapa en tyngd i deras argumentation. Detta kan vara ett strategiskt sätt att övertyga EU-kommissionen om hur många arbetstagare som EU-kommissionen inte tar hänsyn till när de förslår ett EU-direktiv på löneområdet. Denna strategiform verkar dock ha använts mera tidigare, när de nordiska facken försökte övertyga omgivningen genom att exportera den nordiska modellen till övriga medlemsländer (Larsson, Lovén Seldén och Bengtsson 2020, Misgeld 1997, Murhem 2003). Samtidigt var det institutionella trycket inte lika omfattande då som nu. Deras nuvarande strategiform handlar mer om att övertyga omgivningen om den nordiska modellens legitimitet. Därför försöker de inte påverka existerande normer i form av att skapa nya normer, utan snarare argumentera för att bevara det som anses vara välfungerande.

7.2.6 De fackliga centralorganisationernas motstånd

För att besvara studiens andra frågeställning om hur Sveriges fackliga centralorganisationer kan stå emot omgivningens tryck har fackens påverkansarbete analyserats. Detta utifrån Olivers (1991) fem strategier: *anpassa*, *kompromissa*, *undvika*, *trotsa*, och *manipulera*. Fyra av strategierna kunde synliggöras i de svenska fackens agerande gentemot EU-kommissionens förslag. Intervjuerna och den skriftliga kommunikationen visar hur de svenska facken har agerat i olika former, från mer passiva åtgärder till att de aktivt har strävat efter att manipulera det institutionella trycket. Oliver (1991) menar att en organisations val av strategi beror på tryckets art och organisationens sammanhang. Det finns en hög skepticism hos de fackliga centralorganisationerna gällande förslaget. Den svenska modellens styrning riskerar att fallera långsiktigt med EU-reglering. Förslaget går även emot fackens egenintressen eftersom de inte vill ha någon som helst statlig eller EU-inblandning på hur den svenska arbetsmarknaden bedrivs. Dessutom minskar fackens makt och kontroll över den svenska modellen av en EU-reglering. Sammanfattningsvis finns det ingen vilja från de fackliga centralorganisationerna att anpassa sig till det institutionella trycket. Det blir även tydligt i deras agerande där de aktiva strategierna *trotsa* och *manipulera* varit mest framträdande. Det förklarar Oliver vara vanliga strategier när omgivningens tryck påverkar organisationens legitimitet negativt (ibid), vilket har bekräftats av intervjupersonerna.

Trots det aktiva arbetet emot EU-kommissionens förslag om minimilöner återstår frågan om vilka möjligheter de svenska facken egentligen har att stå emot omgivningens tryck. Som DiMaggio och Powell (1983) menar, uppstår många formella organisationsstrukturer av att organisationer anpassar sig till de institutionella kraven. Olivers (1991) strategier visar hur organisationer kan agera emot det institutionella trycket. Samtidigt krävs inflytande över processen för att lyckas med det. I en union med 27 medlemsländer som ska enas om lösningar på de problem som finns på EU-nivå, blir det tydligt att de nordiska facken utgör en minoritet. Och enligt Furusten (2007) styrs en organisations handlingsutrymme av vad som är legalt, mentalt och socialt accepterat. De legala strukturerna på det sociala området tillsammans med de mentala och sociala har som studien visat förändrats. Det återstår att se om de kommer förändrats ytterligare, exempelvis om EU-direktivet godkänns, och vad det skulle betyda för den svenska modellens överlevnad på lång sikt.

8. Slutdiskussion

Studien syftade till att undersöka vilka strategier organisationer kan använda sig av för att stå emot institutionella tryck. Studien har tagit avstamp i EU-kommissionens förslag om minimilöner på EU-nivå. Förslaget kan beskrivas som ett institutionellt tryck mot Sveriges fackliga centralorganisationer och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vidare syftade studien till att undersöka vilka nuvarande och framtida utmaningar förslaget har inneburit för centralorganisationerna och modellen. Studien utgick ifrån följande frågeställningar:

- Hur går det att förstå uppkomsten av det institutionella trycket?
- Hur kan Sveriges fackliga centralorganisationer stå emot omgivningens tryck?

Året 2020 har kantats av ett aktivt påverkansarbete från de svenska fackliga centralorganisationerna tillsammans med de danska, isländska och norska facken. Detta för att försöka stoppa EU-kommissionens förslag om ett EU-direktiv gällande skäliga minimilöner i EU (Europeiska kommissionen 2020 a). Studiens empiri har främst utgjorts av digitala intervjuer med nyckelpersoner inom LO, TCO, Saco och Europafacket. Empirin inkluderade också två brev som har skickats till EU-kommissionen under samrådsperioden med de nordiska fackens ställningstaganden. Empirin har analyserats utifrån organisationsteoretiska begrepp inom den institutionella och nyinstitutionella teorin. Begreppen *legitimitet*, *isomorfism*, *institutionella logiker* och *särkoppling* samt Furustens *legala, sociala och mentala strukturer* har använts, tillsammans med Olivers strategier mot institutionella tryck. Detta för att få en bredare uppfattning om hur organisationer agerar i en omgivning fylld av motstridiga krav och förväntningar.

8.1 Lagstadgade minimilöner i Sverige – en tidsfråga?

Som den tidigare forskningen visar kan en organisation inte agera oberoende av sin omgivning. Omgivningens motstridiga krav sätter organisationen i ohållbara situationer som hanterar detta på olika sätt (Greenwood et al. 2011, Jacobsson och Svensson 2017, March 1962). Studien visar hur EU-kommissionens förslag om minimilöner har skapats av omgivningens förväntningar och krav utifrån den historiska kontexten, arbetstagarnas situation i EU, sociala frågor på EU-nivå, den politiska kontexten och arbetsrättens europeisering. Studien visar hur omgivningens tryck har förstärkts under årets gång genom

att olika aktörer och nivåer har försökt samverka i en alltmer komplex omgivning. Det har medfört motsättningar mellan att uppnå ett socialt Europa och en bristande förmåga att förverkliga idén i ett gemensamt agerande. Detta kan förklaras av de förändringar som synliggörs i de legala, sociala och mentala strukturerna inom EU (Furusten 2007).

Studien uppvisar hur de fackliga centralorganisationerna har använt sig av flera olika strategier för att stå emot EU-kommissionens förslag. I empirin identifierades tre centrala strategier som framförallt har omfattat deras påverkansarbete. Dessa handlade om att informera om den svenska modellen, influera inflytelserika aktörer och alliera sig med de nordiska fackliga centralorganisationerna. Deras påverkansarbete har analyserats utifrån Olivers (1991) strategier. Fyra av de fem strategierna som redogörs i Olivers modell kunde appliceras på de svenska fackens agerande. De mest framträdande var de mer aktiva strategierna *trotsa* och *manipulera*, vilket är de främsta strategierna när en organisation påverkas negativt av trycket enligt Oliver (ibid). Det kan förklaras av att de fackliga centralorganisationerna inte vill vara anpassningsbara i minimilönfrågan.

Centralorganisationernas motstånd grundade sig främst i EU:s icke-befogenheter på löneområdet, EU-direktivets innebörd, den svenska modellen som minoritetsmodell och framtida utmaningar med förslaget. EU:s bristande beslutskompetens på löneområdet uppfattades som en av de viktigaste invändningarna från svenskt håll i både intervjuerna och breven. Oron grundade sig också i den *särkoppling* som riskerar att uppstå vid tolkning av EU-direktivet, likt Lavalfallet 2007. Arbetsrättens europeisering har även medfört större handlingsutrymme för EU på nationell nivå vilket riskerar att stjälpa den svenska modellen på lång sikt. Modellen utgör en minoritet i EU tillsammans med fem andra länders arbetsmarknadsmodeller. Det finns exempelvis en tydlig trend över hur medlemsländerna efterliknar varandras arbetsmarknadssystem och denna homogeniseringsprocess kan förstås utifrån begreppet *isomorfism*. Denna europeisering och globalisering har bidragit till att nya *institutionella logiker* har gestaltats, både inom EU och Europafacket. Tidigare har EU-samarbetet främst kretsat kring ekonomiska värden men på senare år har sociala frågor fått en allt viktigare roll. Dessa skilda logiker har medfört nya konflikter inom det europeiska fackliga samarbetet, där svenska fackens tillit har brustit, både till EU-kommissionen och Europafacket.

Tidigare studier om Europafackets samarbete visar hur medlemmarna alltid varit splittrade i minimilönfrågan, något som också bekräftats i denna studie. Samarbetet har medfört nya utmaningar allt eftersom att Europafacket har ändrat position. Från att tidigare inte ha accepterat EU-reglering på löneområdet till att numera uppmuntra till detta EU-direktiv. Det

finns en gemensam ambition om bättre löner för arbetstagare i EU men verktygen dit skiljer sig åt mellan Europafackets medlemmar. Studien bekräftar de svårigheter som finns inom samarbetet och påvisar de hinder som utgörs av de olika institutionella logikerna. Det blir också tydligt hur det finns skilda förutsättningar och ambitioner inom Europafacket där de svenska facken inte har några incitament för att äventyra sin nationella maktposition. Samtidigt uttrycks ett stort behov av att EU-kommissionen ingriper på löneområdet då många fackföreningar inte kan få igenom förändringar på nationell nivå utan EU:s hjälp, som både centralorganisationerna och Europafacket bekräftade. I studiens empiri har samarbetet tagit skada av den aktuella processen. Medlemmarnas splittring kommer medföra nya utmaningar och forskning om det framtida samarbetet blir därför spännande att ta del av.

EU-kommissionens ambition om ett socialt Europa har medfört att sociala frågor har fått en allt viktigare roll på EU-nivå. Detta kommer vara en fortsatt utmaning inom EU-samarbetet om hur de sociala frågorna bör skötas. Ska det fortsätta vara en nationell angelägenhet eller bör det regleras på EU-nivå? En kanske ännu mer väsentlig fråga är: Vilken roll bör EU-kommissionen och Europafacket ta för att hitta en lösning på problemet? Det går också att diskutera om de svenska facken ens befinner sig i en förhandlingsbar situation. Som tidigare forskning visar ”vinner” ofta det institutionella trycket i slutändan. Det innebär i så fall att de svenska facken kommer att behöva anpassa sig efter EU-direktivet, något som blir en fråga om hur och när, snarare än om. Hur de svenska facken kommer att positionera sig framöver och vilken maktposition de kommer att ha återstår att se. Detta är ett utforskat ämne i skrivande stund och således en högst aktuell fråga. Samanfattningsvis befinner sig den svenska modellens överlevnad i fara, där olika farhågor finns från svenskt håll över vad ett EU-direktiv på löneområdet kan innebära. I slutändan handlar det om solidaritet och gemenskap för medlemsländerna inom EU men från svenskt håll är det på bekostnad av den egna fungerande arbetsmarknadsmodellen, något som Sverige inte är villig att ge ifrån sig.

8.2 Studiens bidrag och vidare forskning

EU-kommissionens förslag om minimilöner i EU har varit en pågående process under skrivandets gång där centralorganisationernas påverkansarbete under 2020 har undersökts. Utifrån tidigare forskning om organisatoriska processer har denna studie bidragit med att undersöka hur institutionella tryck kan synliggöras i en pågående process om ett specifikt fall som inte har undersökts tidigare. Detta utifrån en teoridriven analys. Den tidigare forskningen

visar hur organisationer hanterar omgivningens tryck på olika sätt, bland annat genom att förhandla, kompromissa (March 1962), prioritera (Pache och Santos 2013, Power 1997) och särkoppla (Brunsson 1989, Meyer och Rowan 1977, Rombach 1986). Samtliga strategier som togs upp i tidigare forskning har även identifierats i denna studie. De institutionella logikerna skapar osäkerhet, motsättningar och konflikter inom en organisation (March 1962). Kolliderande logiker inom både EU och det europeiska fackliga samarbetet har även identifierats i den här studien, såsom EU-kommissionens sociala ambitioner och Europafackets nya position. Studien har också identifierat det maktskifte som tar sig uttryck i fallet där lönepolitiken förskjuts till juridiken på EU-nivå i linje med den ökade europeiseringen av arbetsrätten. Här synliggörs kolliderande logiker mellan både aktörer och nivåer i ett flernivåsystem. Dessa logiker blir även intressanta att studera i framtida forskning, särskilt när det finns ett utfall gällande EU-direktivet.

Tidigare forskning om de fackliga centralorganisationernas attityder till minimilöner visar att de nordiska facken har uppvisat en hög skepticism, något som också har urskiljts i denna studie. EU-kommissionens initiativ uppfattas till och med ha förvärrat denna skepticism. Tidigare studier om det gränsöverskridande fackliga samarbetet redogör också för de utmaningar som den ökade europeiseringen har medfört. I studien förklaras utmaningarna utifrån förändringarna i form av Furustens (2007) legala, sociala och mentala strukturer. De nordiska fackens påverkansarbete på EU-nivå har i tidigare studier kretsat kring att försöka exportera den nordiska modellen till andra medlemsländer. Denna studie visar istället hur det främsta påverkansarbetet handlar om att värna om den nordiska modellen. De nordiska facken har tillsammans drivit ett aktivt påverkansarbete gentemot EU-kommissionens förslag och kommer med stor sannolikhet att fortsätta utgöra en viktig allians inom Europafacket. Fortsatta studier om hur de nordiska fackens samarbete utvecklas vidare är därför av stort intresse, särskilt inom minimilönfrågan där Finland ställt sig mer neutrala.

En annan idé för framtida forskning är att undersöka hur organisationers strategier har förändrats av COVID-19-pandemin. Exempelvis visar denna studie hur organisationernas påverkansarbete har försämrats på grund av pandemin, vilket skulle vara av intresse att undersöka mer utförligt framöver.

Källförteckning

- Ahlberg, K. och Edling, M. (2019). *Facket och EU – så funkar det*. 2. uppl. Stockholm: Bantorget Grafisk AB.
- Alvesson, M. och Sköldbäck, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Arbetsmarknadsdepartementet. (2015). *Så vill vi säkra den svenska modellen*.
<https://www.regeringen.se/debattartiklar/2015/03/sa-vill-vi-sakra-den-svenska-modellen/> (Hämtad 2020-10-01).
- Arbetsvärlden. (2020). *Svenska parter vill stoppa minimilöner med gult kort*.
<https://www.arbetsvarlden.se/svenska-parter-vill-stoppa-minimilöner-med-gult-kort/> (Hämtad 2020-10-28).
- Berger, P.L. och Luckmann, T. (1998). *Kunskaps sociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. 2. uppl. Stockholm: Wahlström och Widstrand.
- Braun, V. och Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2): 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa.
- Brunsson, N. (1981). *Politik och administration: utveckling och drivkrafter i en politiskt sammansatt organisation*. Stockholm: Liber.
- Brunsson, N. (1989). *The organization of hypocrisy: talk, decisions, and actions in organizations*. Chichester: Wiley.
- Bruun, N. och Malmberg, J. (2005). Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU- inträdet. I Ahlberg, K (red.). *Tio år med EU*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 7-50.
- Cambridge Dictionary. [u.å.]. *Minimum wage*.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/minimum-wage> (Hämtad 2020-11-01).
- Carlsson, J. och Carlsson, V. (2020). Intervjuer. I Abrahamson Ljöfström, C. och Rombach, B (red.). *Andra hjälpen. Allt du behöver veta för att skriva en uppsats*. Lund: Studentlitteratur AB, 93–121.
- Cyert, R. M. och March, J. G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Delhey, J. och Newton, K. (2005). Predicting Cross-National Levels of Social Trust:

- Global Pattern or Nordic Exceptionalism?. *European Sociological Review* 21(4): 311-327. <https://doi.org/10.1093/esr/jci022>.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- DiMaggio, P. och Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48(2): 147-160. <http://www.jstor.org/stable/2095101>.
- Edin, P-A. och Holmlund, B. (1994). *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt*. Stockholm: Fritzes.
- Eldring, L. och Alsos, K. (2012). *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*. Oslo: Fafo.
- Eliasson, T. och Nordström Skans, O. (2014). *Negotiated wage increases and the labor market outcomes of low-wage workers: evidence from the Swedish public sector*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-10-negotiated-wage-increases-and-the-labor-market-outcomes-of-low-wage-workers.pdf> (Hämtad 2020-11-12).
- Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori – idéer, moden, förändring*. Stockholm: Liber AB.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. och Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4. uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- EUR-Lex. [u.å.]. *Article 153*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12008E153> (Hämtad 2020-10-14).
- EUR-Lex. (2007). *Mål C-341/05*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0341> (Hämtad 2020-10-10).
- EUR-Lex. (2020). *Subsidiaritet*. <https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/subsidiarity.html?locale=sv> (Hämtad 2020-11-10).
- Europaparlamentet. [u.å.]. *Lissabonfördraget*. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/5/the-treaty-of-lisbon> (Hämtad 2020-12-12).
- Europaportalen. (2020). *Minimilöner - EU-kommissionen vill övervaka löneutvecklingen*.

- <https://www.europaportalen.se/2020/10/eu-kommissionen-vill-overvaka-loneutvecklingen> (Hämtad 2020-10-28).
- Europeiska kommissionen. [u.å.]. *Europeiska pelaren för sociala rättigheter*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=sv> (Hämtad 2020-10-15).
- Europeiska kommissionen. (2014). *En ny start för EU: Mitt program för sysselsättning, tillväxt, rättvisa och demokratisk förändring*.
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_sv.pdf (Hämtad 2020-09-28).
- Europeiska kommissionen. (2019). *En ambitiösare union. Min agenda för Europa*.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/political-guidelines-next-commission_sv.pdf (Hämtad 2020-09-28).
- Europeiska kommissionen. (2020 a). *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&qid=1604408295713&from=SV> (Hämtad 2020-10-28).
- Europeiska kommissionen. (2020 b). *EU:s befogenheter*.
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/what-european-commission-does/law/areas-eu-action_sv (Hämtad 2020-10-12).
- Europeiska unionen. (2020). *Utstationerade arbetstagare*.
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sv.htm (Hämtad 2020-09-20).
- Eurostat. (2020). *Minimum wage statistics*.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics (Hämtad 2020-10-01).
- Furusten, S. (2007). *Den institutionella omvärlden*. Malmö: Liber AB.
- Furåker, B. (2020). The issue of statutory minimum wages: Views among Nordic trade unions. *Economic and Industrial Democracy* 41(2): 419–435.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X17711769>.
- Furåker, B. och Bengtsson, M. (2013). On the road to transnational cooperation? Results from a survey of European trade unions. *European Journal of Industrial Relations* 19(2): 161-177. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680113481728>.
- Furåker, B. och Larsson, B. (2020). *Trade Union Cooperation in Europe: Patterns, Conditions, Issues*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Furåker, B. och Lovén Seldén, K. (2013). Trade union cooperation on statutory minimum wages? A study of European trade union positions. *Transfer* 19(4): 507-520.
<https://doi.org/10.1177/1024258913501766>.
- Given, L. (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks: SAGE Publications, INC.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R. och Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals* 5(1): 317-71. <https://doi.org/10.5465/19416520.2011.590299>.
- Jacobsson, B. (2019). *Den svåra samordningen: Regeringen och Agenda 2030*. Huddinge: Södertörns högskola.
- Jacobsson, B. och Svensson, J. (2017). *Rektorer: om konsten att hantera motstridiga krav*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kjellberg, A. (2019). *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023*. Stockholm: Arena Idé.
- Larsson, B. (2012). Obstacles to transnational trade union cooperation in Europe – results from a European survey. *Industrial Relations Journal* 43(2): 152–170.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2338.2012.00666.x>.
- Larsson, B., Lovén Seldén, K. och Bengtsson, M. (2016). *Nordiska perspektiv på transnationellt fackligt samarbete i Europa – former, hinder, utmaningar och strategier*. Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1456667/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2020-10-19).
- Lindberg, K. (2014). Performing multiple logics in practice. *Scandinavian Journal of Management* 30(4): 485–497. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.12.007>.
- LO. (2020 a). *Facklig anslutning 2020*.
https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020 (Hämtad 2020-10-13).
- LO. (2020 b). *LO-förbundens medlemsantal 2011–2019*.
https://www.lo.se/start/lo_fakta/lo_forbundens_medlemsantal_2011_2019 (Hämtad 2020-10-10).
- LO/TCO/Saco:s Brysselkontor. [u.å.]. *Om oss*.
<https://www.fackligt.eu/> (Hämtad 2020-09-30).
- LO/TCO/Saco:s Brysselkontor. (2015). *EU och den svenska kollektivavtalsmodellen*. Stockholm: Bantorget Grafiska AB.

- Lovén Seldén, K. (2014). *Europafacklig samverkan. Problem och möjligheter*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet. <http://hdl.handle.net/2077/35673>.
- Lovén Seldén, K. (2020). Challenges posed by the EU minimum wage initiative to the ETUC and European trade union cooperation. *ETUI: TCO* 26(3): 325–343. <https://doi.org/10.1177/1024258920945111>.
- Lundborg, P. och Skedinger, P. (2014). *Minimum wages and the integration of refugee immigrants*. Stockholm: Institutet för näringslivsforskning. <https://www.ifn.se/wfiles/wp/wp1017.pdf> (Hämtad 2020-10-20).
- March, J. (1962). The Business Firm as a Political Coalition. I March, J (red.). *Decisions and Organizations*. Oxford, UK: Basil Blackwell, 662-78.
- March, J. och Olsen, J. (2011). The logic of appropriateness. I Moran, M., Rein, M. och E. Goodin, R (red.). *The Oxford handbook of public policy*. New York, NY: Oxford University Press, 689-708.
- Medlingsinstitutet. [u.å.]. *Förhandlingar och avtal*. <https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/> (Hämtad 2020-09-30).
- Meyer, J. W. och Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology* 83(2): 340–363. <http://www.jstor.org/stable/2778293>.
- Misgeld, K. (1997). *Den fackliga europavägen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget*. Stockholm: Atlas.
- Murhem, S. (2003). *Turning to Europe? A new Swedish Industrial Relations Regime in the 1990s*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-3737>.
- Nergaard, K. och Dølvik, J-E. (2005). *Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2005/wlr2005_02.pdf (Hämtad 2020-11-05).
- Neumark, D. och Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends in Microeconomics* 3(1-2): 1-182. <http://dx.doi.org/10.1561/07000000015>.
- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *Academy of Management Review* 16(1): 145-179. <https://doi.org/10.2307/258610>.
- Oliver, C. (1992). The Antecedents of Deinstitutionalization. *Faculty of Administrative Studies* 13(4): 563-588. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/017084069201300403>.

- Pache, A-C. och Santos, F. (2013). Embedded in hybrid contexts: How individuals in organizations respond to conflicting institutional logics. *Research in the Sociology of Organizations* 39: 3-35. DOI: 10.1108/S0733-558X(2013)0039B014.
- Power, M. (1997). *The Audit Society: Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.
- Rombach, B. (1986). *Rationalisering eller prat. Kommuners anpassning till en stagnerande ekonomi*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Saco. [u.å.]. *Medlemsstatistik*.
<https://www.saco.se/om-saco/medlemsstatistik/> (Hämtad 2020-10-10).
- Saco. (2020 a). *EU-direktivet om minimilöner kan pressa svenska löner nedåt*.
<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/eu-direktivet-om-minimiloner-kan-pressa-svenska-loner-nedat/> (Hämtad 2020-10-28).
- Saco. (2020 b). *Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*.
<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/nordic-trade-union-view-second-consultation-minimum-wage.pdf> (Hämtad 2020-10-15).
- Saco. (2020 c). *Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*.
<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/letter-second-consultation-on-minimum-wage.pdf> (Hämtad 2020-10-15).
- Schulten, T. (2008). Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe. *European Journal of Industrial Relations* 14(4): 421–439.
<https://doi.org/10.1177/0959680108097494>.
- Schulten, T., Müller, T. och Eldring, L. (2015). Prospects and obstacles of a European minimum wage policy. I Van Gyes, G. och Schulten, T (red.). *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*. Brussels: ETUI, 327–359.
- Skedinger, P. (2008). Minimilöners effekter på sysselsättning och löner – en översikt. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* årg. 13(2): 41-56.
<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17958/16299>.
- Skedinger, P. (2015). Employment effects of union-bargained minimum wages: evidence

- from Sweden's retail sector. *International journal of manpower* 36(5): 694–710.
doi: 10.1108/IJM-02-2013-0037.
- Solli, R. (2020). Kvalitativa sekundärmaterial. I Abrahamson Lofström, C. och Rombach, B (red.). *Andra hjälpen. Allt du behöver veta för att skriva en uppsats*. Lund: Studentlitteratur AB, 123–134.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *The Academy of Management Review* 20(3): 571–610. <https://doi.org/10.2307/258788>.
- Sveriges riksdag. (2020 a). *Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/direktiv-om-tillrackliga-minimiloner-i-europeiska_H806FPM41 (Hämtad 2020-12-02).
- Sveriges riksdag. (2020 b). *Subsidiaritetstest av kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/utlatande/subsidiaritetstest-av-kommissionens-forslag_H801AU6/html (Hämtad 2020-12-15).
- TCO. [u.å.]. *EU och internationellt*. <https://www.tco.se/tco-tycker/EU/> (Hämtad 2020-10-20).
- TCO. [u.å.]. *Medlemsförbund*. <https://www.tco.se/om-tco/Detta-ar-TCO/TCOs-medlemsforbund/> (Hämtad 2020-10-20).
- Thomsson, H. (2010). *Reflexiva intervjuer*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Vande Keybus, L. (2012). Minimum wages in Europe: A strategy against wage-dumping policies? *Global Labour Column* 86. <http://column.global-labour-university.org/2012/02/minimum-wages-in-europe-strategy.html>.
- Vaughan-Whitehead, D. (2010). Towards an EU minimum wage policy? I Vaughan-Whitehead, D (red.) *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. Cheltenham: Edward Elgar, 509–530.

Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide Brysselkontoret

Inledning

- Berätta gärna om din yrkesbakgrund och nuvarande roll.

Brysselkontorets påverkansarbete

- Kan du berätta på vilket sätt ni arbetar med frågan om EU-minimilöner?
- Har ni några samarbeten som är extra viktiga för ert påverkansarbete? I så fall, vilka?
- Hur arbetar ni i dessa nätverk/samarbeten?
- Finns det andra aktörer och intressenter som är viktiga för ert arbete med frågan?

EU-kommissionens förslag

- Kan du beskriva hur processen har sett ut från att EU-kommissionens nuvarande ordförande presenterade förslaget om minimilöner fram tills idag?
- Kan du berätta om Sveriges ställning till EU-kommissionens förslag?
- Vilka strategier har Sverige använt sig av för att stå emot förslaget?
- Hur påverkas Sverige av ett EU-direktiv om minimilöner? Vilka möjliga risker och konsekvenser ser du utifrån detta?
- Hur förväntas processen se ut framöver?
- Vilka åtgärder kan Sverige förväntas ta till med?
- Hur kan utfallet tänkas påverka relationen mellan de fackliga centralorganisationerna och Europafacket?
- Vad tror ni är den främsta orsaken till att förslaget har fått genomslag under 2020?
- Hur tror ni att COVID-19-pandemin kan ha påverkat utfallet?

Övrigt

- Finns det andra saker jag skulle behöva veta om förslaget eller som ni vill lyfta?
- Finns det andra nyckelpersoner inom LO, TCO och Saco som du anser kan bidra till studiens datainsamling?
- Finns det material eller utredningar som du anser kan bidra till studiens datainsamling?

Bilaga 2. Intervjuguide LO/TCO/Saco

Inledning

- Berätta gärna om din yrkesbakgrund och nuvarande roll.

De fackliga centralorganisationernas påverkansarbete

- Kan du berätta på vilket sätt ni arbetar med frågan om EU-minimilöner?
- Har ni några samarbeten som är extra viktiga för ert påverkansarbete? I så fall, vilka?
- Hur arbetar ni i dessa nätverk/samarbeten?
- Finns det andra aktörer och samarbeten som är viktiga för ert påverkansarbete?
- Vad ser ni för möjliga risker och konsekvenser av ett EU-direktiv?
- Vilka strategier har ni använt er av för att stå emot förslaget?
- Hur kan utfallet tänkas påverka relationen mellan de fackliga centralorganisationerna och Europafacket?
- Vad tror ni är den främsta orsaken till att förslaget har fått genomslag under 2020?
- Hur tror ni att COVID-19-pandemin kan ha påverkat utfallet?

Övrigt

- Finns det andra saker jag skulle behöva veta om förslaget eller som ni vill lyfta?
- Finns det andra nyckelpersoner inom LO, TCO och Saco som du anser kan bidra till studiens datainsamling?
- Finns det material eller utredningar som du anser kan bidra till studiens datainsamling?

Bilaga 3. Intervjuguide Europafacket

Inledning

- Berätta gärna om din yrkesbakgrund och nuvarande roll.

Europafackets ställning och samarbete

- Kan du berätta om Europafackets ställning till EU-kommissionens förslag om minimilöner i EU?
- Hur har Europafackets ställning till förslaget sett ut historiskt?
- Hur har Europafackets maktposition/inflytande förändrats med tiden i frågan?
- Hur fungerar samarbetet inom Europafacket?
- Hur kan utfallet tänkas påverka relationen mellan de svenska fackliga centralorganisationerna och Europafacket?
- Vilka utmaningar inom samarbetet medför Europafackets ställning till förslaget?

Övrigt om förslaget

- Vad tror ni är den främsta orsaken till att förslaget har fått genomslag under 2020?
- Hur tror ni att COVID-19-pandemin kan ha påverkat utfallet?

Övrigt

- Finns det andra saker jag skulle behöva veta om förslaget eller som ni vill lyfta?
- Finns det andra nyckelpersoner inom LO, TCO och Saco som du anser kan bidra till studiens datainsamling?
- Finns det material såsom vetenskapliga artiklar eller utredningar som du anser kan bidra till studiens datainsamling?