

Villkorslös Solidaritet?

Om intresseheterogenitet inom Europafacken

Abstract

This thesis deals with the supranational organization of European trade unions. The European trade union movement is, via its umbrella organization the ETUC, an institutionalized social partner within the European Union. The ETUC is a very diverse organization with great potential of conflicting interest among its members. This thesis therefore seeks to explore the dynamics and interest heterogeneity of the ETUC. Drawing on previous research and literature it formulates a number of hypotheses to test what variables that influence the member organizations policy preferences (i.e. domestic industrial relations regime, ideology, industrial structure of national economy etc.). The hypotheses stipulates what policy preferences the various member organization ought to have on various issues. The hypothetical policy preferences are then tested empirically by a method of strategically sampled interviews with trade union officials. The main findings are that trade unions with a strong position nationally tend to be less supportive of deeper European integration and a European industrial relations regime. Furthermore trade unions policy preferences are affected by their ideology and the socioeconomic and institutional structure of their national economies. However the domestic structures are not entirely deterministic and there is evidently some actor autonomy to compromise.

Key Words: *Trade Unions, Industrial Relations, European Integration, Policy formation, ETUC*

Number of Characters: 68 444

Innehållsförteckning

1	Inledning - Fackföreningar och den Europeiska Unionen.....	1
1.1	Varför studera Europafacken? Uppsatsens syfte och frågeställning.....	2
1.2	Metod	3
1.2.1	Källor	4
1.2.2	Intervjuer.....	5
1.2.3	Val av intervjupersoner.....	6
1.2.4	Problem med urvalet.....	7
1.3	Uppsatsens disposition	9
2	Europafacken inom EU – Bakgrund och tidigare forskning.....	10
2.1	Vad är och varför finns EFS?	10
2.2	Vad gör EFS?.....	11
2.2.1	De sociala parterna och den sociala dialogen	12
2.3	Uppsatsens teoriansknytning.....	13
3	Vad kan tänkas splittra Europafacken?.....	15
3.1	Hur mycket Europa?.....	15
3.1.1	Europa som ett möjligheternas fönster?	15
3.1.2	Internationaliserade ekonomier	16
3.1.3	Ideologiskt motstånd	17
3.2	Hur skall Europafacket arbeta?.....	18
3.3	Andra tänkbara dimensioner av intresseheterogenitet	20
3.4	Kompletterande material	20
4	Resultat	21
4.1	Hur mycket Europa?.....	21
4.1.1	Det försiktiga Norden.....	21
4.1.2	... och de mer integrationsvänliga ”européerna”	22
4.1.3	Sammanfattning	23
4.2	Synen på Öppna samordningsmetoden	24
4.3	Ställningstaganden i aktuella frågor.....	25
4.3.1	Spelar ideologi någon roll?	25
4.3.2	Medlemmarnas jobb eller europeisk solidaritet?	26
4.3.3	Avtalet om hot och jobb på arbetsplatsen.....	28
5	Sammanfattning	29
6	Källförteckning.....	i
6.1	Intervjuer	iv

7	Appendix – Europafackens medlemmar	v
7.1.1	Nationella fackförbund	v
7.1.2	Industrifederationer	ix
7.1.3	Observantorganisationer (ej medlemmar)	ix

Förkortningar

AKAVA	Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland
APEC	Asia Pacific Economic Cooperation
BNP	Bruttonationalprodukt
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General economic Interest
CEFIC	European Chemical Industry Council
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT	Confédération Générale du Travail
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ECB	Europeiska centralbanken
EFS/ETUC	Europeiska fackliga samorganisationen/European Trade Union Confederation
EMU	Europeiska monetära unionen
EU	Europeiska Unionen
FO	Force Ouvrière
IR	Industriella Relationer
Labour	Labour Party (Storbritannien)
LO-DK	Landsorganisationen (Danmark)
LO-S	Landsorganisationen (Sverige)
NAFTA	North Atlantic Free Trade Area
REACH	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals
SACO	Svenska Akademikers Centralorganisation
SAK	Central Organisation of Finnish Trade Unions
STTK	Finnish Confederation of Salaried Employees
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TUC	Trade Union Confederation
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖSM	Öppna Samordningsmetoden

1 Inledning - Fackföreningar och den Europeiska Unionen

Arbetarrörelsen har en lång tradition av internationalism. Kapitalet är globalt och produktion kan allt som oftast flytta dit kostnaderna är lägre. Endast tillsammans kan arbetstagarna stå upp och försvara sina intressen. Om man är enade kan man förhindra att spelas ut mot varandra i en neråtgående spiral av löner och social dumping. Hårdraget är det så det fackliga perspektivet ser på den internationella kapitalismen. Internationellt samarbete och solidaritet har därför alltid varit en av grundpelarna inom fackföreningsrörelsen. De europeiska fackföreningarna har i dagsläget ett närmare samarbete än någonsin förr. Den här uppsatsen ämnar belysa dynamiken i detta samarbete.

Inom Europa har sedan andra världskrigets slut visionen om en enad kontinent florerat. År 1951 undertecknade dåvarande Västtyskland, Italien, Frankrike och Beneluxländerna Parisfördraget och den europeiska kol- och stålunionen föddes. Genom att integrera medlemsländernas ekonomier inom dessa sektorer ämnade man skapa ett ömsesidigt ekonomiskt beroende vilket skulle omöjliggöra krig. Det europeiska projektet har sedan dess utökats och införlivat fler medlemsländer. Supranationella institutioner har skapats och dessas kompetensområden har successivt utökats. Huvudstrategin har sedan Parisfördraget varit att ena Europa genom en ekonomiskt driven integration enligt logiken ”ekonomin först så kommer resten att följa”. Skapandet av en inre marknad sågs därmed som avgörande. Europeiska enhetsakten trädde i kraft år 1987 och formaliserades i Maastrichtfördraget år 1992 då den Europeiska Unionen skapades. Den inre marknaden fastslår fri rörlighet för kapital, varor, tjänster och människor. I och med detta flyttar även stora delar av de marknadsreglerande funktionerna från medlemsstaterna till EU-nivå (för en bra historisk översikt se Hix, 2005, Bomberg & Stubb 2004).

På medlemsstatsnivå har fackförbunden i Europa historiskt haft mer eller mindre inflytande över den sociala och ekonomiska politiken. I vissa länder har fackförbunden tillsammans med arbetsgivar sidan haft en mer institutionaliserad roll inom den ekonomiska politiken (korporatism), i andra mindre (se Ferner & Hyman, 1998, Oskarsson, 2003). Den inre marknaden innebär en dubbel utmaning för de europeiska fackförbunden. För det första har de förlorat delar av det nationella inflytande de haft över den ekonomiska och sociala politiken då den europeiska inre marknaden primärt regleras från Bryssel. För det andra innebär den oinskränkt fria

rörligheten för kapital, varor och tjänster att arbetsgivare kan omlokalisera sin produktion varsohelst i Europa. Som Thiel (2007: 29) uttrycker det:

”...the EU is also a beauty contest between 27 different social models, tax regimes and education systems, whose people and companies can ever more easily vote with their feet”

Då lönenivåer, arbetslagstiftning och sociala trygghetssystem skiljer sig åt mellan medlemsländerna finns, från ett fackligt perspektiv, en uppenbar risk för social dumping och ett ”race to the bottom”.

Internationellt fackligt samarbete har därmed aldrig varit mer nödvändigt än vad det är inom den europeiska fackföreningsrörelsen efter skapandet av den inre marknaden.

Som väntat har fackförbunden följaktligen organiserat sig på europainivå. Huvudorganet för den europeiska fackliga organisationen är EFS¹ (Europeiska Fackliga Samorganisationen). EFS är en paraplyorganisation för de nationella fackförbunden i EU: s medlemsländer. Fackförbunden i Europa skiljer sig emellertid åt på en rad punkter. De har olika positioner i sina respektive medlemsländer. Vissa agerar i korporatistiska system medan andra har en mer autonom ställning, man har olika ideologiska utgångspunkter, man verkar i länder med olika ekonomisk struktur etc.

EFS är vid första anblick en sammanslutning av organisationer med relativt olika utgångspunkter. Flertalet författare har påpekat att EFS är en organisation med potentiellt hög intresseheterogenitet. Detta antas vanligtvis begränsa organisationens möjligheter till inflytande inom EU (se bl.a. Falkner 2002, Streeck, 1998, Keller, 2003, Kluth, 1998, Greenwood, 2003). Hur ser då denna intresseheterogenitet ut? Vilka dimensioner är avgörande? Här saknas förståelse inom forskningen. Snarare än att konstatera att det finns potential för intressekonflikter adresserar den här uppsatsen den problematiken.

1.1 Varför studera Europafacken? Uppsatsens syfte och frågeställning

Inom forskningen påpekas ofta att EFS är en heterogen organisation. Likväl tenderar studier av fackförbund på europainivå att behandla EFS som ”arbetarintressen” på europainivå. Förvånansvärt lite systematisk forskning av EFS interna organisationen har genomförts (Dølvik, 1997a erbjuder dock en detaljerad beskrivning av organisationens framväxt och utmaningar inom EU: s politiska system). Att behandla EFS som en

¹ I Sverige benämns EFS även som Europafacken. De två termerna avser samma sak och kommer i den här studien användas om vart annat.

homogen intressegrupp inom EU: s politiska system behöver självfallet inte vara felaktigt. Fackföreningarna inom en stat behandlas ibland som en homogen aktör (trots att de sektorsspecifika förbunden mycket väl kan ha olika intressen). På samma sätt är det i många fall analytiskt fruktbart att behandla EFS som en homogen aktör. Samtliga medlemmar av organisationen torde exempelvis ha ett intresse av att generellt utöka det fackliga inflytandet inom EU. Inom andra frågor är det dock inte lika självklart att preferenserna är de samma bland EFS medlemmar. EFS är en paraplyorganisation vars medlemmar huvudsakligen består av nationella fackförbund. Som tidigare nämnts är dessa ingen homogen samling utan skiljer sig åt på en rad punkter. Att studera organisationens intressedynamik kan således förbättra förståelsen kring hur EFS policypreferenser formas. Varför tycker EFS som de gör?

Att förstå EFS som organisation är en viktig pusselbit för att förstå utvecklingen av, och utsikterna för, ett socialt Europa (eng. "*Social Europe*"). Kommer vi att se en europeisk regim för industriella relationer (IR)², en slags "eurokorporatism", växa fram för att ersätta och/eller komplettera de nationella systemen? Indirekt behandlar den här uppsatsen dessa större frågeställningar vilka bättre kan besvaras med ökad kunskap om EFS interna dynamik.

Syftet med den här studien är därför att undersöka de europeiska fackförbundens organisering inom EU. Det mer precisa syftet är att undersöka vilka dimensioner som påverkar och skapar intresseheterogenitet inom EFS och hur det påverkar utsikterna för ett fördjupat samarbete. Den konkreta frågan den här uppsatsen ämnar besvara är: *Vilka huvudsakliga dimensioner av intressekonflikt finns mellan Europafackens medlemmar inför det framtida samarbetet?*

Att studera EFS intresseheterogenitet och dynamik är emellertid inte enbart av intresse för att bättre besvara dessa större frågor. Till viss del är det grundforskning och något av ett akademiskt grovjobb, men förhoppningsvis kan studien också vara intressant ur ett större europeiskt integrationsperspektiv. Den kanske rentav kan erbjuda en jämförelsepunkt för studier av andra objekt än fackförbunden?

1.2 Metod

För att kartlägga vilka huvudsakliga intressekonfliktlinjer som finns mellan EFS medlemsförbund kommer en fokuserad studie av medlemsförbunden att genomföras. Fokus kommer att ligga på hur förbunden ställer sig i en rad principiella frågor. Med utgångspunkt från teoretiska resonemang och tidigare forskning kommer en rad hypoteser att

² Från engelskans "*industrial relations*", d.v.s. en regim för att reglera intressekonflikter och relationer mellan arbetsmarknadens parter.

formuleras. Genom att tillämpa en hypotesprövande design kan studien därmed tjäna fler syften än att enbart beskriva. Den kan även pröva bärigheten i existerande perspektiv och fylla ett teoriprövande ändamål. Hypoteserna kommer att stipulera hur olika medlemsförbund "borde" ställa sig i frågorna. De förväntade ställningstagandena kommer sedan att jämföras med de empiriska för att falsifiera eller styrka hypoteserna. Resultaten kommer sedan att analyseras och förhoppningsvis erbjuda möjligheten att vidareutveckla den teoretiska förståelsen av fackligt samarbete och integration.

1.2.1 Källor

Fackligt samarbete och organisering inom EU är ett tämligen smalt forskningsområde. Inför arbetet med den här uppsatsen genomfördes en forskningsöversikt inom området. Förhållandevis lite finns skrivet inom fältet och tillgången på sekundärkällor är därför dålig. Den här uppsatsen kommer att använda sig av den existerande litteraturen. Denna delar emellertid inte denna uppsats fokus utan undersöker vanligen europafacket i förhållande till arbetsgiversidan och EU: s policyprocess, alternativt EU: s påverkan på de nationella fackförbunden. Det finns med andra ord inget större fundament av tidigare empiriskt material att bygga vidare på. Tidigare forskning är dock användbar som bakgrundsmaterial och för att destillera fram hypoteser. Det bör emellertid påpekas att all relevant forskning på området inte finns tillgänglig via de svenska universitetsbiblioteken. Det är därmed inte uteslutet att jag förbiser andra studier och går miste om dessas insikter. Tyvärr är denna förlust oundviklig.

När det gäller officiella policydokument och dylikt från de undersökta medlemsorganisationerna har denna typ av källmaterial exkluderats. Det främsta skälet är språkförbistring. De undersökta fackförbunden använder sig av sina respektive hemspråk och lite eller inget skrivet material finns på engelska. Även om jag förmår beställa en öl och säga hej på vissa övriga europeiska språk känns en analys av deras interna dokument som en övermäktig uppgift. Självfallet hade jag kunna inkludera de nordiska och brittiska fackförbunden. Det hade emellertid resulterat i ett mycket skevt urval av material och har därför inte gjorts.

EFS har visst material tillgängligt via sin hemsida. Detta är till största delen av väldigt allmän karaktär och inte speciellt intressant för mina ändamål. För att komma åt de interna dokumenten krävs medlemskap och lösenord. Möjligen hade jag kunnat få tillträde till detta (har inte frågat). Ur ett tidsekonomiskt perspektiv har jag dock bedömt ett grävande i EFS interna dokumentation som en dålig strategi. Vilken typ av material som där kan vara av intresse är oklart och en genomgång har inte bedömts vara möjlig givet studiens pressade tidsramar. Tack vare Thomas Janson på organisationen har jag dock fått tillgång till minnesanteckningar från

organisationens exekutiv- och styrkommitté från år 2005, 2006 och 2007. Dessa har följaktligen inkluderats i källmaterialet.

Av ovanstående skäl har jag varit tvungen att själv skaffa fram empiriskt material. Detta har gjorts genom att intervjua ledande företrädare för medlemsorganisationerna.

1.2.2 Intervjuer

Intervjuerna har till största delen genomförts mellan fyra ögon. Jag har spenderat en vecka i Bryssel och där genomfört nio intervjuer. Jag har även träffat två intervjupersoner i Köpenhamn och en i Helsingborg. Utöver dessa tolv har tre intervjuer genomförts per telefon.

Att använda intervjuer som det huvudsakliga empiriska materialet är förknippat med en rad metodologiska hänsynstaganden. För det första föreligger risken att det finns en "intervjuareffekt" som påverkar resultaten. D.v.s. att respondenten påverkas av intervjusituationen och anpassar sina svar för att vara intervjuaren till lags. Det finns alltid en risk att exempelvis klädsel, ålder, språk, kön eller etnicitet hos intervjuaren påverkar respondentens attityd och svar (se McNeill, 1990: kap 2). Under intervjusituationerna har jag därför så långt som möjligt försökt minimera denna påverkan (klädsel, språk). Samtliga intervjuade innehar höga poster inom sina respektive organisationer. De har därför rimligtvis en viss vana av att bli intervjuade. Detta medför självfallet en omvänd risk. Att de kan "spelet" och anpassar sina svar och håller inne med information. Då intervjuerna inte berört några speciellt kontroversiella ämnen finner jag dock inga motiv för de intervjuade att hålla inne med något. Min bedömning är snarare att de svarande varit mycket glada att någon intresserar sig för frågeställningen och att de under samtalen varit mycket frispråkiga. Det faktum att intervjuerna till stor del genomförts på engelska kan ha påverkat svaren. I många fall har varken jag eller intervjupersonen haft engelska som modersmål. De människor jag intervjuat har emellertid i samtliga fall behärskat språket flytande och "språkeffekten" torde således inte utgöra något större problem.

Som Essaiasson et. al (2005: 80f.) påpekar är samtalsintervjuer ett lämpligt verktyg när man ger sig in i en förhållandevis outforskad terräng. När jag började intervjuerier var jag inte helt säker på vilka frågor som var relevanta att ställa. En pilotintervju genomfördes därför 2007-04-11 med Lise-Lotte Lenberg vid internationella enheten på svenska LO. Denna hjälpte mig att ringa in vilka områden att fokusera på, men några större justeringar var inte nödvändiga. Intervjuerna har haft formen av semistrukturerade samtalsintervjuer. Jag har haft ett femtontal öppna frågor/ämnen som jag betat av. Samtalen har varit mycket flexibla då den intervjuade i viss mån berört flera av mina frågor samtidigt.

Den öppna formen på frågorna och samtalen har inneburit att de svarande kunnat utveckla sina resonemang och ståndpunkter. Samtidigt

har det gett mig möjligheten att förtydliga frågorna och vad jag är ”ute efter”, i den mån det varit oklart. Som en extra försäkring har jag avslutat samtliga intervjuer med att fråga om de tycker att det finns några ytterligare frågor eller ämnen som jag missat att ta upp. Lyckligtvis har så inte varit fallet. Detta är positivt för uppsatsens validitet och några systematiska fel i svaren borde inte finnas. Som oftast när det gäller samhällsvetenskaplig forskning innebär vinsten i validitet tyvärr en förlust i reliabilitet. Varje samtalsintervju har sitt eget liv och sin egen dynamik. En identisk intervjusituation är därmed omöjlig att återskapa. Som intervjuare är det vidare oundvikligen jag som subjektivt tolkar svaren. Vad jag fokuserar på och anser vara intressant är därmed resultatet av min selektiva perception. Studiens reliabilitet är därmed att betrakta som låg (för en bra diskussion om validitet och reliabilitet, se Teorell & Svensson, 2006: 55-59).

1.2.3 Val av intervjupersoner

Som tidigare beskrivits är urvalet primärt bestående av högt uppsatta personer inom respektive fackförbund. De intervjuade fackrepresentanterna är verksamma antingen vid fackförbundens internationella kontor i hemlandet eller är chefer för förbundens Brysselkontor. Det rör sig således uteslutande om ett slags ”eliturval”. Samtliga intervjuade personerna arbetar dagligen med det europeiska fackliga samarbetet. De bedöms därför ha mycket god ”centralitet” som källor då de har mycket god insyn och kunskap om hur organiseringen och samarbetet fungerar. Då de intervjuade personerna arbetar och har lojalitet gentemot sina respektive förbund finns en risk att de ur källkritisk synpunkt kan betraktas som tendensiösa. Några eventuella ”tendenser” har inte märkts under intervjuerien och borde i så fall balanseras av det spridda urvalet.

EFS medlemskap består av 81 nationella fackförbund samt 12 industrifederationer. Medlemskapet i industrifederationerna och de nationella fackförbunden överlappar varandra, d.v.s. svenska metallarbetarförbundet är medlem i LO-S men deltar även i den europeiska industrifederationen för metallarbetare. Stommen i Europafacken är de nationella förbunden. De sektorsbundna industrifederationerna är därmed inte av något större intresse för den här studien (för en intressant artikel om industrifederationerna, se Bieler, 2005). En totalundersökning av de 81 medlemsförbunden hade inom ramen för denna studie varit en tidsmässig omöjlighet och ett urval har följaktligen gjorts. Urvalsstrategin kan beskrivas som en blandning av snöbollsurval och ett strategiskt ”handplockande” av intervjupersoner. Under de initiala intervjuerna fick jag tips om andra relevanta personer att intervjua. Lise-Lotte Lenberg på svenska LO-S bistod med en lista över personer med samma uppdrag som hon (chef för internationella enheten

på respektive förbund). Vidare har EFS kansli samt de svenska fackförbundens (LO-S, TCO, SACO) gemensamma Brysselkontor försett mig med förteckningar över nationella fackförbund som finns representerade i Bryssel.

Intervjupersoner har sedan valts för att få maximal variation i de variabler uppsatsens hypoteser ämnar pröva. Ett övergripande mål med urvalet har varit att inkludera fackförbund med hög geografisk spridning. Mer specifikt har jag varit intresserad av att få variation när det gäller följande variabler:

- Olika nationella IR-system
- Från medlemsstater med varierande nivå av socioekonomisk utveckling och välfärdssystem
- Olika ekonomisk struktur
- Förbund med olika ideologisk tradition

Varför dessa variabler är intressanta framgår senare under studiens hypotesutvecklande del.

1.2.4 Problem med urvalet

En stor del av de intervjuade personerna representerar fackförbund som finns på plats i Bryssel. Att ha ett kontor i Bryssel är resurskrävande och förutsätter att organisationen är förhållandevis stor. I mitt urval är det bara ett fackförbund (Solidaritet från Polen) som inte har kontor i Bryssel. Detta innebär att urvalet har en inneboende skevhet och undersöker främst stora och resursstarka medlemmar av EFS.

Det bör dock påpekas att resursstarka förbund rimligen har mer makt och inflytande inom EFS än resurssvaga (exempelvis i form av ett informationsövertag). För att förstå dynamiken inom EFS är det därför logiskt att fokusera på de mer resursstarka och inflytelserika förbunden. Att de på plats närvarande förbunden har proportionellt sett mer inflytande bekräftas även av intervjuerna. Vidare erhåller, enligt artikel 9 och artikel 15 i EFS konstitution, medlemmarna delegatplatser till organisationens kongress, samt röster i dess exekutivkommitté, i förhållande till medlemsantal (ETUC Constitution, 2003:7-8). Det är således de större förbunden som även formellt har mer makt vilket gör urvalet förhållandevis mindre problematiskt.

Som tidigare påpekats innehar de intervjuade personerna höga positioner inom sina organisationer. De är därmed mycket upptagna personer med ofta späckade kalendrar. Det har därför inte gått att få med alla personer jag önskat i intervjuerien. Att få tag på personerna och stämma träff för en intervju har varit ett tidskrävande och motigt arbete. Tidsmässigt har därför en stor del av uppsatsarbetet upptagits av att boka intervjuer. Med risk för att späda på stereotypiska uppfattningar om

sydeuropeisk byråkrati har det varit svårare att få tag på personer från de italienska, spanska, portugisiska och grekiska förbunden. Vidare har flera representanter från dessa förbunds brysselkontor nekat till att bli intervjuade på engelska. Något märkligt kan tyckas då EFS primärt använder engelska som arbetspråk. Likväl är det franska som fortfarande gäller och då jag inte behärskar franska har intervjuerna inte kunnat genomföras. Resultatet är att de nordeuropeiska medlemsförbunden är överrepresenterade i urvalet. Detta har tyvärr inte kunnat undvikas. Jag har försökt korrigera detta genom att inkludera en rad mer generella frågor i mina intervjuer där jag frågar om hur ”de andra” medlemsförbunden i EFS ställer sig i frågan. Jag har även intervjuat Thomas Janson som arbetar för EFS samt Jeanne Schmitt på EFS motpart, Business Europe (f.d. UNICE), samt EU-parlamentarikern Jan Andersson (ordförande i utskottet för sysselsättning och sociala frågor) för att kontrollera att jag fått en korrekt bild av läget.

Även om det varit önskvärt att inkludera fler sydeuropeiska och i viss mån östeuropeiska fackförbund, är jag relativt nöjd med urvalet. Givet de tidsmässiga och ekonomiska begränsningar som föreligger får man till viss del ”ta vad man får”. Ur det perspektivet är jag mycket nöjd med vad jag ”fått”.

Tabell 1: Intervjupersoner

Intervju nr:	Namn	Organisation	Land
1*	Lenberg, Lise-Lotte	LO-S	Sverige
2*	Dedieu, Thierry	CFDT	Frankrike
3*	Adamczyk, Andrzej	Solidaritet	Polen
4	Klok, Per	LO-DK	Danmark
5	Albrecht, Thorben	DGB	Tyskland
6	Danis, Jean-Jacques	FO	Frankrike
7	Klec, Gerhard	ÖGB	Österrike
8	Erdmenger, Katharina	DGB	Tyskland
9	Svensson, Sven	LO-S, TCO, SACO	Sverige
10	Florio, Susanna	CGIL	Italien
11	Åberg, Ari	Fin Union (AKAVA, SAK, STTK)	Finland
12	Janson, Thomas	EFS	-
13	Schmitt, Jeanne	Business Europe	-
14	Coldrick, Peter	TUC	Storbritannien
15	Anderson, Jan	EU parlamentariker	Sverige

* Telefonintervju

1.3 Uppsatsens disposition

Efter detta inledande avsnitt följer nu ett avsnitt med en kortfattad bakgrund om EFS och dess roll inom EU. Avsnittet tar även upp studiens teoriansknytning. I nästföljande avsnitt utvecklas de hypoteser uppsatsen ämnar pröva. I uppsatsens fjärde avsnitt analyseras det empiriska material som inhämtats från intervjuerna och prövas mot hypoteserna. Studien avslutas sedan med ett sammanfattande avsnitt.

2 Europafacken inom EU – Bakgrund och tidigare forskning

Befintlig forskning om europafacket undersöker huvudsakligen ”spelet” och relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Av förståliga skäl tillämpas därför vanligen en dialektal syn på arbets- kontra kapitalintressen. Forskningen präglas till viss del av normativa ställningstaganden enligt vilka en starkare ställning för Europas fackförbund ses som angeläget (se bl.a. Dølvik 1997a, 1997b, Taylor & Mathers 2002, 2004, Falkner, 2000, Streeck 1998, Hyman, 2005). Nedan följer en kort beskrivning av EFS mål och verksamhet.

2.1 Vad är och varför finns EFS?

Som redan avhandlats i det inledande avsnittet är EFS en samanslutning av huvudsakligen nationella fackförbund. Organisationen grundades år 1973 och har sedan dess växt i takt med EU:s utvidgning. Majoriteten av medlemsförbunden är socialdemokratiska. Dock samlar EFS även kristdemokratiska, kommunistiska och ideologiskt obundna fackförbund. Allt som allt representerar EFS omkring 60 miljoner löntagare (för en utförlig genomgång se Dølvik, 1997a: 127-175, Abbot, 1997, samt för organisationens tidiga historia Barnouin, 1986). EFS högsta beslutande organ är kongressen. Mellan kongresserna är det exekutivkommittén, vilken består av ledamöter från de nationella förbunden, som är det beslutande organet. Exekutivkommittén sammanträder ett par gånger per år och det dagliga beslutsfattandet görs av en styrkommitté. Formellt råder kvalificerad majoritet (2/3) för att fatta beslut. Emellertid präglas organisationen av en konsensuskultur och det är ytterst ovanligt att frågor går till omröstning. Medlemsorganisationerna är heller inte bundna att följa EFS beslut.

Fackförbundens organisering på EU-nivå anses vara en reaktion på en större process av ekonomisk globalisering samt en medföljande regionalisering av världen i större ekonomiska block (EU, NAFTA, APEC etc.). Införandet av den inre marknaden och dess fortgående integration (EMU) innebär att reglering inom allt fler områden sker supranationellt på EU-nivå. Kapitalintressen vänder sig därför alltmer mot Bryssel snarare än mot de nationella huvudstäderna för att påverka beslut (se Greenwood, 2003: 74-123). Fackförbunden måste således följa efter för att balansera

kapitalintressenas inflytande i Bryssel. Vidare har internationaliseringen av ekonomin, och framförallt liberaliseringen av kapitalmarknaderna, försvagat fackförbunden nationellt. Arbetsgivare har tack vare denna utveckling förbättrat sin förhandlingsposition då de lätt kan flytta produktionen utomlands (s.k. "exit option"). För att förhindra ett "race to the bottom" inom arbetsrätt och socialpolitik (social policy) krävs därför att fackförbunden står enade (se Dølvik, 1997a: 2-13, 72-106). Organiseringen kan således förklaras som en reaktion på vad Dølvik (1997a: 502) kallar EU: s asymmetriska integration; integrationen av marknaden är betydligt mer långtgående än integrationen av socialpolitiken.

EFS mål är att företräda och bevaka arbetarintressen inom EU: s policy process, framförallt för att avancera EU: s socialpolitik och arbetsrätt. ("Social Europe"). Detta för att återställa "balansen" mellan arbete och kapital, vilken anses ha rubbats av den ekonomiska integrationen/liberaliseringen. Kluth (1998: 133) ser det som fackens slutgiltiga mål att få till stånd en europeisk regim av keynesiansk efterfrågepolitik. Huruvida en keynesiansk ekonomisk regim är det hägrande målet för europafacken kan ifrågasättas. De flesta forskare nöjer sig med att konstatera att EFS arbetar för att främja skapandet av ett "Social Europe", d.v.s. ett Europa där symmetri råder mellan graden av ekonomisk och social integration (se Abbot, 1997: 473-474, för en sammanfattning av organisationens officiella mål). EFS officiella mål är emellertid väldigt löst och generellt formulerade. Syften med den här studien är att undersöka intresseheterogeniteten inom organisationer. Studien kommer därför att återkomma till vilka potentiella målkonflikter som existerar.

2.2 Vad gör EFS?

EU: s politiska system kan beskrivas som ett "flernivå governance"-system. (multi-level governance). Facklig organisering för att påverka och driva frågor inom EU sker således på flera nivåer (supranationellt, regionalt, nationellt etc.) (se Greenwood, 2003: 29-73, 149-174 för en lättbegriplig översikt, även Streeck, 1998: 7-17). Till viss del fungerar också EFS som en traditionell intressegrupp inom EU. Man utövar lobbying mot EU: s olika institutioner och de nationella medlemsorganisationerna kan även påverka inom sina respektive länder. Till skillnad från "vanliga" intresseorganisationer har emellertid EFS status som "social partner".

2.2.1 De sociala parterna och den sociala dialogen

Sedan mitten av åttiotalet har EFS deltagit i vad som kallas den ”sociala dialogen”. På initiativ av dåvarande ordförande i kommissionen Jacques Delores träffades EFS samt dess motparter arbetsgivarorganisationerna Business Europe (f.d. UNICE) (privat sektor) och CEEP (offentlig sektor) år 1985 på slottet Val Duchess. Detta markerar starten på vad vissa (t.ex. Falkner, 2000) ser som ett embryoniskt IR-system på EU-nivå. Organisationerna fick en ställning som sociala partners vilket innebär att de gavs en mer institutionaliserad roll än övriga intressegrupper. Ställningen som sociala partners har sedan Maastricht formaliserats i EU:s fördrag i det sociala protokollet. Statusen innebär att organisationerna konsulteras kring lagförslag/direktiv samt att de får ha representanter med inom diverse kommittéer och arbetsgrupper. Man har sedermera deltagit i arbetet med en rad frågor och specifika direktiv/förslag, exempelvis REACH, den nya konstitutionen, tjänstedirektivet etc.

Organisationerna har även tillsammans med kommissionen fört trepartssamtal kring kommande direktiv. Om de båda sidorna är överens går direktiven igenom och vinner laga kraft. Hittills har dock endast ett fåtal frågor behandlats inom ramen för trepartssamtalen. Om parterna inte är överens kan ärendet istället behandlas inom parlamentet och vinna laga kraft den vägen (se Falkner, 2000, Waddington & Hoffman, 2003: 51-52, Keller, 2003:124). Vidare har tvåpartssamtal mellan facket och arbetsgivarorganisationerna påbörjats inom vilka avtal kan slutas. Detta möjliggör en autonom dialog mellan arbets- och arbetsgivarintressen inom vilken frågor som inte ligger i EU:s ”pipeline” kan behandlas. Dessa avtal ges emellertid inte laga kraft utan är beroende av ”frivillig” koordinering av medlemsförbunden för att implementeras i medlemsländerna (se Weiss, 2004: 11-23, Pochet, 2003: 88, för en schematisk översikt över tvåpartssamtalen se även Sisson & Marginson, 2002:199-210, Gold, Cressey & Leonard, 2007: 8f.).

Fackförbunden saknar idag möjligheten att vidta stridsåtgärder (strejk etc.) på EU-nivå. Man kan därmed inte tvinga arbetsgivarsidan att delta i den autonoma sociala dialogen. Själva dialogen och framväxten av en presumtiv europeisk IR-regim antas ligga i EFS snarare än arbetsgivarsidans intresse. Exempelvis har flera studier pekat på att arbetsgivarsidan endast är samarbetsvillig om hot om lagstiftning via parlamentet föreligger, s.k. ”shadow of law” (Falkner, 2000, Dølvik, 1997a, Hyman, 2005 m.fl.). Under Jacques Delores tid som kommissionens ordförande var, enligt de intervjuade företrädarna för fackförbunden, kommissionen mer drivande inom den sociala dialogen och tvingade på så vis fram (”shadow of law”) avtal mellan de sociala parterna. Den nuvarande Barosso-kommissionen upplevs från fackligt håll som nyliberal och har inte uppvisat samma vilja att forcera den sociala dialogen. Vidare innebär utvidgningen av EU att den ”ideologiska sammansättningen” av EU:s institutioner (parlamentet och rådet) är mer

marknadsliberal. Det saknas därmed politiskt tryck från kommissionen och parlamentet för att avancera EU: s position inom socialpolitik och arbetsrätt. Ett politiskt zenit där ”lagens skugga” är obefintlig. Thorben Albrecht från tyska DGB beskriver situationen som att:

”the social dialogue is in crisis”.

Arbetsmarknadens parter har visserligen fortgått med den autonoma tvåpartsdialogen. Något som arbetsgiversidan till synes verkar nöjda med. Jeanne Schmidt på Business Europe ser den nuvarande sociala dialogen som mycket positiv. Från arbetsgiversidan förefaller man inte sakna Delorskommissionens mer progressiva linje utan föredrar den nuvarande, mer icke-bindande formen. Från ett fackligt perspektiv är det dock främst perifera frågor som behandlas. Då parterna deltar helt frivilligt och möjligheter till stridsåtgärder saknas är de avtal som slutits (senast om våld och hot på arbetsplatsen) förhållandevis okontroversiella.

2.3 Uppsatsens teorianknytning

Målet med uppsatsen är inte, likt majoriteten av tidigare forskning, att analysera EFS i förhållande till EU: s politiska system eller arbetsgiversidan. Utifrån tidigare studier av EFS kommer visserligen en rad föreställningar om organisationen att destilleras fram för att sedan prövas som hypoteser. Den huvudsakliga teoretiska anknytningen återfinns emellertid inte inom IR-forskningen.

Studien ämnar som bekant att undersöka intresseheterogeniteten inom organisationen. Att studera fackförbundens samarbete inom EU kan sägas behandla en specifik aspekt av ett större fenomen; europeisk integration/europeisering. Hårdraget kan två teoretiska huvudlinjer inom forskningen urskiljas. Den första är neofunktionalismen (NF), vanligen exemplifierad av Haas (se Hix, 2005: 14-23). NF betonar EU: s överstatliga institutioner och supranationella intressegrupper som drivande för integrationen. Institutionerna vill utöka sina kompetensområden och har ett inneboende intresse (mer makt etc.) av fördjupad integration. Enligt detta synsätt är det således rationella icke-statliga aktörer som är i fokus för att analysera EU (ibid.).

Watson & Shackleton (2004: 125ff.) menar, i sin analys av den sociala dialogens framväxt, att kommissionen generellt behandlat ”all-europeiska” intressegrupper förmånligt. Kommissionens funktion är primärt att påskynda den europeiska integrationen och intressegruppernas deltagande i integrationsprocessen skänker denna legitimitet. Detta är ett tydligt neo-funktionellt perspektiv vilket ser supranationella icke-statliga aktörer som drivande.

Den andra huvudlinjen är intergovernmentalismen (IG). IG betonar till skillnad från NF stater och nationella intressen som de drivande aktörerna. EU: s form och kompetensområden är resultatet av förhandlingar och maktförhållanden mellan unionens medlemsstater och dessas nationella ekonomiska intressen (Moravcsik, 1998). Kluth (1998) använder ett mer intergovernmentalistiskt perspektiv och analyserar framväxten av "Social Europe" också utifrån dess kompatibilitet ("best fit") med Europas mäktigaste staters nationella system. Emellertid påpekar även Kluth (1998: 129) att kommissionen (och franska socialistpartiet) varit EFS viktigaste allierade för att få till stånd den sociala dialogen.

Den här studien undersöker intresseheterogeniteten inom EFS och det är organisationens nationella medlemsförbund som ligger i fokus. Urvalet är fokuserat på organisationens större och mäktigare medlemmar. I förhållande till de två förhärskande integrationsteoretiska perspektiven kan studiens upplägg således sägas representera ett intergovernmentalistiskt perspektiv. Snarare än att undersöka EU utifrån dess medlemsstater, används perspektivet här för att beskriva EFS intresseheterogenitet utifrån dess medlemsförbund.

3 Vad kan tänkas splittra Europafacken?

Det har då blivit dags att formulera de hypoteser som uppsatsen ämnar prova. Syftet är att beskriva hur intresseheterogeniteten inom EFS ser ut. Inom EU generellt existerar grupperingar av länder med mer eller mindre lika ståndpunkter inom avgörande frågor kring Europas framtida integration. Tyskland, Frankrike och de Sydeuropeiska medlemsländerna har historiskt ansetts vara mer vänligt inställda till ett federalistiskt EU medan Norden och Storbritannien förespråkat ett mer mellanstatligt samarbete. De la Porte & Pochet (2005:354f) menar att konfliktlinjerna inom EU generellt finns kring tre dimensioner; subsidiaritet/fördjupad europeisk integration, vänster/höger samt mellan sociala/ekonomiska aktörer (se även Pochet, 2005: 37-39). Följer fackförbunden samma mönster? Utifrån existerande litteratur och teoretiska resonemang följer en utveckling av vilka hypotetiska intressekonflikter som kan finnas gällande, och inför, det framtida samarbetet.

3.1 Hur mycket Europa?

3.1.1 Europa som ett möjligheternas fönster?

Hur långt ska EU:s kompetens sträcka sig inom socialpolitik och arbetsmarknadsrelationer? Vilka av EFS medlemmar är mest angelägna om att utveckla ett långtgående "socialt Europa" och en europeisk regim för IR? Hägglund & Degerblad (1996: 57) menar att det främst är fackförbund från länder med en högt utvecklad socialpolitik som fruktar ett "race to the bottom". Införandet av en hög miniminivå av socialpolitik och arbetsrätt över hela unionen minskar dessa länders konkurrensnackdel i form av höga sociala utgifter. Greenwood (2003: 158f) är av omvänd uppfattning och ser fackförbund från länder med svaga fackförbund och svagt utvecklade socialsystem som vinnarna på en stark europeisk facklig organisering. I länder med svaga fackförbund (vilket tenderar att sammanfalla med svagare socialsystem, se Ferner & Hyman, 1998, Lechter, 1994, Oskarsson, 2003) utgör Europa ett möjligheternas fönster. En alternativ kanal för att göra sociala och arbetsrättspolitiska framsteg samt ett sätt att stärka sin legitimitet nationellt. Båda argumenten är

rimliga och uppsatsens första, och mest övergripande hypotes(er) avser prova dessa. Hypotesformuleringen utgår från Greenwoods perspektiv.

H1: Fackförbund med en svag ställning nationellt är mer positiva till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system, än de från medlemsländer där fackförbunden har en starkare position.

Att uppskatta fackförbundens ställning nationellt är emellertid mycket komplicerat (se Oskarsson, 2003: 33-73). Tänkbara indikatorer är organiseringsgrad eller lönespridning inom landet. Inom mer korporatistiska system (Norden, Österrrike, till viss del Tyskland) tenderar organiseringsgraden att vara högre och facken har en institutionaliserad roll i ländernas politiska system (se Oskarsson, 2003, Scott & Foster, 2003). Även lagstiftning kan påverka fackförbundens ställning. Trots att Frankrike har en mycket låg organiseringsgrad (Oskarsson, 2003: 35) innebär landets arbetslagstiftning (individuell strejkrätt) att fackförbunden kan använda konfliktåtgärder för att utöva politiskt tryck. Att rangordna fackförbundens ställning i sina respektive länder är därför vanskligt. En försiktig uppskattning kan emellertid konstatera att fackförbunden i norra Europa (exklusive Storbritannien) har en starkare ställning än de i Syd- och Östeuropa (se Ferner och Hyman, 1998 för en översikt). Med andra ord förväntas enligt hypotesen de Syd- och Östeuropeiska förbunden i urvalet vara mer positiva.

3.1.2 Internationaliserade ekonomier

Bieler (2005) har påvisat att fackförbund inom mer internationaliserade sektorer är mer positivt inställda till en fördjupad supranationell facklig organisering inom Europa. Inom ekonomiska sektorer som är mer globaliserade har, enligt Bieler, fackförbunden tappat kontrollen över kapitalintressena. Man ser därför den europeiska dimensionen som ett möjligt sätt att återfå inflytande och nyttan med samarbetet är tydligare. Den här uppsatsen behandlar inte fackförbunden sektorsvis utan undersöker de nationella konfederationerna. Emellertid är det rimligt att anta att fackförbund från länder med mer internationaliserade ekonomier enligt samma logik skulle vara mer positiva till ett fördjupat fackligt samarbete.

H2: Fackförbund från mer internationaliserade ekonomier är mer positiva till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system.

Internationaliseringsgraden av ekonomin är likt fackförbundens position svår att uppskatta precist. Diverse olika globaliseringsindex existerar. Problemet är att dessa inkluderar andra variabler än rent ekonomiska. Som indikatorer används här export respektive import av varor och tjänster i

förhållande till ekonomins storlek (procent av BNP år 2004). Av EU: s medlemsländer hamnar då de nordiska länderna, Belgien, Nederländerna, Irland och Österrike över genomsnittet. Även Tyskland hamnar något över medel. De sydeuropeiska länderna (Spanien, Grekland, Italien och Frankrike) samt Storbritannien hamnar under genomsnittet. De nya medlemsländerna från Östeuropa hamnar över genomsnittet. Dessa har i förhållande till de äldre medlemsländerna emellertid en relativt låg utvecklingsnivå. Export och import i förhållande till BNP är därför inte riktigt jämförbart då internationaliseringsgraden i de små östeuropeiska ekonomierna överskattas (källa: Världsbanken, World Development Indicators Database). Enligt H2 ska således fackförbunden i urvalet från länder med mer internationaliserade ekonomier vara mer positiva. Det innebär ett omvänt mönster jämfört med H1 då detta är de nord- och nordvästeuropeiska länderna (och till viss del de östeuropeiska).

3.1.3 Ideologiskt motstånd

Som beskrivits i inledningen innehåller EFS medlemmar med olika ideologiska rötter. Flertalet forskare menar EFS deltagande som en institutionaliserad partner i den sociala dialogen anses tvinga organisationen att gå med på EU projektets neoliberal postulat (inre marknaden, EMU etc.) (Hyman, 2005, Taylor & Mathers, 2002, 2004, jmf Bieler, 2005: 466). Givet detta är det därmed tänkbart att fackföreningar med en kommunistisk/vänsterradikal ideologi är mer pessimistiskt inställda till den sociala dialogen och fördjupad europeisk integration.

H3: Fackföreningar med en kommunistisk ideologi är mer negativa till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system.

I urvalet finns två fackföreningar som har sina ideologiska rötter inom kommunismen/trotskyismen: CGIL från Italien och FO från Frankrike. Enligt hypotesen skall dessa således vara mer negativa.

Ovanstående tre hypoteser har under intervjuerna undersökts genom att:

Be de intervjuade beskriva generellt:

- Vilka frågor de upplever att det finns oenighet kring inom EFS.
- Hur olika medlemmar ser på samarbetet och fördjupad integration
- Om det finns några grupperingar eller långvariga ”allianser” mellan olika medlemsförbund och i så fall kring vilka frågor.

Hur deras organisation ser på:

- Den sociala dialogen idag och hur de vill att den skall fungera i framtiden.
- Vilka kompetenser de anser bör finnas på EU-nivå (t.ex. gemensamma kollektiva förhandlingar och avtal, rätt till konfliktåtgärder, lönesättning/lönekoordinering, europeiska socialförsäkringar/välfärdsfunktioner).
- Hur man ser på EFS beslutsordning, om det finns ett behov av mer ”majoritetsstyre” och bindande beslut.
- Konstitutionsförslaget (Nöjd? Saknades något? Gick man för långt?).

Till frågorna 4-7 har jag även ställt följdfrågan: Hur ser övriga medlemmar på det här/den här frågan?

För hypotes tre har jag även frågat om man upplever att ideologi är en faktor eller ej, och i så fall hur?

3.2 Hur skall Europafacket arbeta?

Följande hypotes avser pröva vilken metod medlemsförbunden förespråkar att EFS ska arbeta efter. Utgångspunkten är en ”bra passformslogik” (”*goodness of fit*”). Enligt denna kommer medlemmar att förespråka arbetsmetoder som passar deras institutionella omgivning i hemlandet. EFS fackförbund arbetar på hemmaplan i tämligen olika miljöer och de nationella systemen skiljer sig åt. De nordiska länderna och Tyskland och Österrike har mer eller mindre korporatistiska system och relationerna mellan arbetsmarknadens parter och lönesättning regleras med kollektivavtal. I de sydeuropeiska länderna regleras istället arbetsmarknaden via lagstiftning. Waddington & Hoffman (2003: 53f) menar att det finns en oenighet kring hur den sociala dialogen skall användas och utvecklas. Sydeuropeiska medlemsförbund förespråkar en modell som bygger på lagstiftning och direktiv från kommissionen, medan nordiska förbund föredrar avtal mellan de sociala parterna.

Sedan den europeiska sysselsättningsstrategin (EES) lanserades år 1997 har man inom bland annat arbetsmarknadsfrågor inom EU arbetat med den öppna samordningsmetoden (ÖSM). Metoden tillämpas även inom EES ”fortsättning” Lissabonstrategin³. Metoden tillämpar mjuk icke-bindande lagstiftning och lämnar mer utrymme att anpassa policies

³ Lissabonstrategin kan sägas vara en fortsättning på EES. Målet är att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga och kunskapsintensiva ekonomi till år 2010.

efter nationella förhållanden (Zeitlin, 2005). Tanken med ÖSM och den icke-bindande lagstiftningen är att påskynda europeisk integration inom områden där huvudansvaret fortfarande ligger på medlemsstaterna. Istället för att tillämpa lagstiftning använder man jämförelser mellan länder och benchmarking. Genom att lista och namnge (*naming and shaming*) dem som inte lever upp till de uppsatta målen skapar man ändå (i teorin) politiskt tryck för förändring (se Trubeck & Trubeck, 2005).

Då en större del av utformningen sker på nationell nivå flyttas de sociala parternas deltagande till stor del från EU-nivån till medlemsstatsnivå. Samordningen mellan arbetsmarknadens parter på medlemsstatsnivå går rimligen enklare om dessa har en ”nära” relation. Enligt bra passformslogiken torde således ÖSM passa bättre för de fackförbund som har en institutionaliserad roll i sina länder, d.v.s. mer korporatistiska system.

H4: Fackföreningar med en mer institutionaliserad roll i sina respektive hemländer är mer positiva till den öppna samordningsmetoden.

I urvalet är det de nordiska länderna och Österrike som har de mest utvecklade korporatistiska systemen. Enligt H4 förväntas således dessa vara mer positiva till ÖSM.

I tidigare forskning har det även framförts att ÖSM riskerar att urholka den sociala dialogen på EU-nivå. Deltagandets tyngdpunkt flyttas ner till medlemsstatsnivå och blir mer reaktivt. Det behandlar främst implementering (snarare än formulering) av EU direktiv (se bl.a. de la Porte & Pochet, 2005, Gold, Cressey & Leonard, 2007). De la Porte & Pochet (2005: 365f.) menar att förespråkare av ÖSM implicit förespråkar intressegruppspluralism (se Hix, 2005: 208-211) snarare än korporatism på EU-nivå. Fackförbund som vill se en fördjupad facklig organisering på EU-nivå och ett starkare europeiskt IR-system borde enligt detta perspektiv vara mer negativa till ÖSM.

H5: Fackförbund som är mer positiva till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system är mer negativa till öppna samordningsmetoden.

H4 och H5 har under intervjuerna undersökts genom att be de intervjuade redogöra för sin organisations syn på den öppna samordningsmetoden. Om de inte är överförtjusta har jag ställt följdfrågan vad de vill se istället?

3.3 Andra tänkbara dimensioner av intresseheterogenitet

Utöver dessa fem hypoteser har jag under intervjuerna även undersökt hur fackförbunden principiellt ställer/ställt sig i diverse aktuella frågor för EFS. De undersökta frågorna är:

- Inställning till EMU och Europeiska Centralbankens roll
- Inställning till direktivet om tjänster av allmänt intresse (*services of general interest*)
- Inställning till REACH⁴
- Inställning till tjänstedirektivet
- Inställning till övergångsregler för de nya medlemsländerna
- Inställning till arbetstidsdirektivet
- Avtalet om hot och våld på arbetsplatsen

Dessa frågor rör inte det framtida fackliga samarbetet som sådant. Avsikten är snarare att pröva huruvida nationella/medlemsspecifika förhållanden dikterar medlemmarnas ställningstaganden i aktuella frågor. Medlemmarnas ställningstaganden kommer att analyseras fritt och utgår inte från någon specifik hypotesformulering.

3.4 Kompletterande material

Medlemsförbundens position kommer huvudsakligen att analyseras utifrån intervjuerna. Intervjuerna har även kompletterats med en analys av minnesanteckningar från EFS exekutivkommitté. Ur dessa kan utläsas hur olika medlemsförbund ställt sig i EFS interna debatter. Detta innebär att även förbund som inte ingår i intervjuurvalet kan undersökas. Emellertid är det inte samtliga ledamöter som uttalar sig under debatterna. Exempelvis är de östeuropeiska förbunden förhållandevis frånvarande. Minnesanteckningarna fungerar likväl som ett gott komplement till intervjuerna och har erbjudit en möjlighet att kontrollera resultaten från intervjuerna.

⁴ REACH är förkortningen på EU: s kemikalielagstiftning.

4 Resultat

4.1 Hur mycket Europa?

Vilka av EFS medlemmar är det då som är mest positiva till fördjupad integration och ett europeiskt IR-system? H1 (fackförbundens nationella position) och H2 (internationaliserade ekonomier) kan sägas utgöra mothypoteser till varandra och båda kan omöjligen stämma. Någon helt entydig bild kan emellertid inte redovisas.

4.1.1 Det försiktiga Norden...

När det gäller fördjupad integration, och ett europeiskt system för internationella relationer, sticker nordiska fackförbunden ut som de minst integrationistiska. Man ser den europeiska dimensionen som nödvändig för att förhindra social dumping och är överlag positiva till samarbetet. Emellertid är man inte villiga att kompromissa med de lösningar man har nationellt. Den nordiska modellen, med kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, är en ”helig ko” och man är inte villig att gå med på en kompetensförskjutning som kan påverka denna.

Som Per Klok (LO-DK) uttrycker det:

”Vi är positiva till samarbete så länge det passar våra nationella system”.

Att de nordiska förbunden är de minst integrationistiska är en uppfattning som framkommit i samtliga intervjuer. I Norden är man generellt sätt väldigt nöjd med konstitutionsförslaget och saknar i stort sätt ingenting. Man vill att den sociala dialogen skall ha en mer autonom ställning (intervju 1, 4, 9) och föredrar inte trepartssamtalen och ”lagstiftningsvägen” (se 2.2.1). Man är överlag skeptisk till att ”europeiska” kollektiva förhandlingar (collective bargaining) och motståndare till att lönefrågor behandlas på europainivå. Man är emellertid mycket positiv till rätten till sympatiåtgärder och en europeisk strejkrätt (intervju 1,4, 9, 11). Vidare är man överlag nöjd över EFS nuvarande beslutsordning och vill inte se mer ”majoritetsstyre”. Ari Åberg från de finska fackförbunden menar dock att det kan vara befogat med enkel majoritet inom vissa frågor.

De nordiska fackförbunden samordnar inför EFS möten sina positioner och har ett mycket nära samarbete med varandra (intervju 1, 4). Under exekutivkommittémöten förekommer det exempelvis att utsända för ett nordiskt fackförbund även representerar andra nordiska fackförbund (se exekutivkommitténs minnesanteckningar). Även det Österrikiska fackförbundet ÖGB intar en liknande position som de nordiska fackförbunden. ÖGB ser emellertid sig själva som mindre låsta jämfört med de nordiska förbunden och förespråkar exempelvis tydligt ett ”starkare” socialt kapitel i konstitutionsförslaget (intervju 7).

4.1.2 ... och de mer integrationsvänliga ”européerna”

De sydeuropeiska förbunden förefaller istället vara mycket positiva till en fördjupad integration och ett europeiskt IR-system. Under samtliga intervjuer delas uppfattningen om att fackföreningar från Medelhavsländerna mer integrationistiska. Man ser överlag konstitutionsförslaget som en förbättring jämfört med tidigare fördrag, men vill gå betydligt längre när det gäller integrationen av socialpolitik och arbetsrätt (t.ex. intervju 2, 10, 12). Exempelvis kan nämnas att de franska fackförbunden CGT och FO förde kampanjer mot konstitutionen då den inte sågs som tillräckligt långtgående inom sociala rättigheter (intervju 6). Även de italienska fackförbunden var besvikna på att konstitutionen inte gick längre. Till EFS kommande kongress finns även ett italienskt förslag om en övergång från 2/3- till enkel majoritet inom EFS (intervju 9, 10). Man är positiv till bindande europeiska kollektiva förhandlingar (ej CFDT) och stödjer, likt de nordiska förbunden, en europeisk strejkrätt. CFDT är inom vissa policypositioner inte självklart integrationistiska (bl.a. lönefrågor, strejkrätt). Man har dock enligt ett internt kongressbeslut bundit sig till att följa EFS position vilket får anses vittna om en mycket integrationsvänlig grundinställning. Man förefaller vara mycket positiva till en fördjupad integration, men är samtidigt mycket pragmatiska. Som Thierry Dedieu uttrycker det:

”Some countries are very cautious about protecting their own social models... Some trade unions do not want to abandon their sovereignty.... what we need is more good will, it takes time, it is a matter of time”

Överlag är de sydeuropeiska förbunden bedrövade över hur den sociala dialogen fungerar idag. Man förespråkar en social dialog där överenskommelser ges laga kraft (2.2.1) och tycker att den nuvarande dialogen är tandlös och på arbetsgivarsidans villkor.

Även Tyska DGB framstår som europavänligt. Man delar de sydeuropeiska fackförbundens syn på den nuvarande sociala dialogen. Vidare uttrycker man sig positivt om europeisk lönekoordinering och socialförsäkringar. Likt de nordiska förbunden och ÖGB är man

emellertid starka förespråkare för sin ”egen” kollektivavtalsmodell (intervju 5, 8).

Solidaritets position liknar i stora drag den ”tyska” och man uttrycker sig mycket förhoppningsfullt om en fördjupad integration (intervju 3). Huruvida Solidaritets position kan generaliseras som en ”östeuropeisk” position är emellertid tveksamt. De östeuropeiska facken förefaller vara tämligen inaktiva inom EFS och det är svårt att utläsa någon generell position (se t.ex. exekutivkommitténs minnesanteckningar).

4.1.3 Sammanfattning

H1⁵ förefaller i stora drag stämna. De fackförbund med starkast position nationellt är de som är minst integrationistiska och vise versa. Att man ser Europa som ett möjligheternas fönster verkar stämna. Även TUC från Storbritannien bekräftar detta. Man beskriver sig själva som väldigt integrationsvänliga. Man gick visserligen, efter den franska folkomröstningen, emot konstitutionsförslaget⁶. Likväl framkommer att man ser Europa som en möjlighet att avancera sina positioner inom socialpolitik och arbetsrätt. Man är besvikna på Labours ovilja att föra en progressiv politik inom arbetsrätt och socialpolitik och ser som följd europeisk lagstiftning etc. som lösningen (intervju 14).

Då intervjuresultatet generellt ger stöd för H1 ger det följaktligen generellt inte stöd för H2⁷. Något allmänt positivt samband mellan en internationaliserad ekonomi och integrationsvänliga fackförbund verkar inte finnas. Emellertid pekar exempelvis tyska DGB på arbetsmarknadsintegrationen i tysklands gränsområden som skäl till att koordinering av löneförhandlingar är önskvärt (intervju 5). Tysklands fackförbunds, mer integrationsvänliga inställning kan möjligtvis förklaras med deras geografiska position, mitt i Europa. Den geografiska närheten till låglönemarknader (Polen, Tjeckien, Slovakien) och en omfattande ekonomisk integration i gränsområdena mot övriga grannländer (Nederländerna, Belgien, Frankrike o.s.v.) är en mycket trolig förklaring till varför man ser ett behov av exempelvis en mer långtgående europeisk arbets- och sociallagstiftning. En möjlig förklaring är med andra ord hur långtgående den ekonomiska integrationen är med grannländer snarare än hur internationaliserad ekonomin är som helhet. De nordiska ländernas perifera geografiska position (och inom Norden liknande socialsystem och arbetsrätt) skulle således kunna förklara varför man inte upplever samma behov av europeisk lagstiftning.

⁵ H1: *Fackförbund med en svag ställning nationellt är mer positiva till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system än de från medlemsländer där fackförbunden har en starkare position.*

⁶ Enligt Peter Coldrick inte för att man var emot fördjupad integration etc. utan snarare för att man såg förslaget som dött.

⁷ H2: *Fackförbund från mer internationaliserade ekonomier är mer positiva till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system.*

H3⁸ stämmer inte alls. I urvalet tillhör de två kommunistiska fackföreningarna (FO, CGIL) de mest integrationspositiva. Under samtliga intervjuer bekräftas att ideologi inte är en förklarande faktor för huruvida man är positiv eller negativ till fördjupad integration och ett europeiskt IR-system. Detta är inte speciellt förvånande. Internationalismen är trots allt en av hörnstenarna i den kommunistiska ideologin. Fackföreningarna kan sammanfattas som mycket kritiska till EU: s marknadsliberala inriktning, men ser fördjupad integration och ett starkt socialt Europa som lösningen (intervju 6, 10).

4.2 Synen på Öppna samordningsmetoden

Resultatet från intervjuerna gällande synen på ÖSM är mycket tydligt. De nordiska medlemsförbunden samt ÖGB från Österrike har överlag en mycket positiv syn på metoden. Den ses som ett mycket bra verktyg och man föredrar inte en mer bindande metod. (intervju 1, 4, 7, 9, 11). Lise-Lotte Lenberg (svenska LO) påpekar att:

”Vi tycker att den fungerar mycket bra. ÖSM kräver på sätt och vis trepartism (stat, fack, arbetsgivare, förf. anm.) för att fungera för fackföreningarna.”

Som väntat är följaktligen fackföreningar som saknar en institutionaliserad roll i sina hemländer mer skeptiska till metoden. Till viss del medger man att det kan vara ett sätt att få till integration inom de områden där EU saknar kompetens. Man föredrar dock tydligt en mer bindande metod och klagar på att man saknar insyn i hur överenskommelser implementeras (intervju 3, 6, 9, 10). Även Tyska DGB är skeptiska till metoden. Officiellt är man ”splittrade” inför metoden men de båda företrädarna som intervjuats ger ÖSM omdömen som odemokratisk och otransperent. Katharina Erdmenger (DGB) medger även att hon skulle föredra bindande lagstiftning.

Med andra ord är i enlighet med H4⁹ förbunden från mer korporatistiska nationella system de mest entusiastiska. Som redan påpekats under 4.1 är det även de nordiska ländernas fackförbund (och till viss del ÖGB) som är minst integrationsvänliga och de sydeuropeiska som är mest integrationsvänliga. Även H5¹⁰ får därmed stöd av intervjumaterialet.

⁸ H3: *Fackföreningar med en kommunistisk ideologi är mer negativa till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system.*

⁹ H4: *Fackföreningar med en mer institutionaliserad roll i sina respektive hemländer är mer positiva till den öppna samordningsmetoden.*

¹⁰ H5: *Fackförbund som är mer positiva till fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system är mer negativa till öppna samordningsmetoden.*

Fackföreningarna i Tyskland har visserligen en relativt institutionaliserad roll och skulle enligt H4 förväntas vara mer positiva till ÖSM. Emellertid är de samtidigt integrationsvänliga. Inställningen till ÖSM kan således förklaras av såväl dess ”passform” med nationella system som av medlemsförbundens inställning till fördjupad integration. Som redan påvisats tenderar dessa två att sammanfalla. Något av sambanden skulle därmed teoretiskt kunna vara spuriöst. Det troliga är emellertid enligt mig att båda faktorerna spelar in.

4.3 Ställningstaganden i aktuella frågor

Under intervjuerna har jag även undersökt hur man ställt/ställer sig i en rad aktuella frågor. Avsikten är som redan beskrivits att pröva hur medlemsspecifika förhållanden påverkar policypositionen och därigenom få en djupare förståelse av EFS interna dynamik.

4.3.1 Spelar ideologi någon roll?

Som beskrivits under 4.1 förefaller ideologiska rötter inte spela någon roll för synen på fördjupad europeisk integration. Hur är det då när det gäller andra principiella ställningstaganden? Av de undersökta frågorna kan två sägas utgöra ”mest troliga” fall:

- Synen på EMU/ECB: s roll
- Inställningen till direktivet för tjänster av allmänt intresse.

Fackförbund med en kommunistisk ideologi borde utmärka sig på så vis att de har en mer kritisk syn på ECB: s nuvarande roll. Vänsterorganisationer med kommunistiska rötter torde förespråka ”demokratisk kontroll” över ECB och således ifrågasätta dess självständiga ställning. Vidare är det troligt att man är starka motståndare till direktivet om tjänster av allmänt intresse då detta syftar till att privatisera och liberalisera statliga monopolmarknader.

I båda fallen utmärker sig de kommunistiska förbunden i urvalet. Nästintill samtliga förbund är kritiska till EMU: s marknadsliberala inriktning och vill att ECB även ska ta hänsyn till tillväxt- och sysselsättningsmål (i dagsläget enbart inflation). FO och CGIL är utöver detta kritiska till bankens självständighet och förespråkar att den lyda under parlamentet (intervju 6, 10, minnesanteckningar från exekutivkommittén, 2006-12-07: 11). Man är även bestämda motståndare till direktivet om tjänster av allmänt intresse. Emellertid förefaller motståndet mot direktivet vara mer ”landsspecifikt” än ideologiskt. Även

icke kommunistiska förbund från Sydeuropa motsätter sig detta (minnesanteckningar från exekutivkommittén, 2006-9-07: 12-17).

Som synen på ECB illustrerar spelar emellertid ideologi fortfarande roll i vissa frågor och utgör/kan utgöra en dimension i frågor med tydlig ideologisk laddning.

4.3.2 Medlemmarnas jobb eller europeisk solidaritet?

EFS medlemsförbunds primära uppgift är att företräda sina medlemmars intresse. Flera aktuella frågor är principiellt intressanta då de teoretiskt ställer nationella medlemsintressen mot varandra. De fyra undersökta frågorna handlar i grund och botten om att skydda de nationella medlemmarnas jobb/jobbmöjligheter. Dessa är:

- REACH
- Tjänstedirektivet
- Övergångsregler
- Arbetstidsdirektivet.

REACH är samlingsnamnet på EU: s kemikalielagstiftning. En mycket kontroversiell fråga som slutligen ”klubbades igenom” i parlamentet i december 2006. En tuff kemikalielagstiftning får anses ligga i de flesta löntagares och medborgares intresse. Emellertid innebär en för strikt lagstiftning en (kortsiktig?) konkurrensnackdel för Europas kemiindustri och således ett hot mot kemikaliearbetarnas jobb. I fackförbunden från de medlemsländer som har en stor kemikalieindustri har frågan också varit mycket upprivande. Tyskland (25%), Frankrike (15.6%) och Italien (12.5%) är Europas tre största kemikalieproducenter (källa: CEFIC – Facts and Figures). Intervjuerna bekräftar att dessa fackförbund internt har haft mycket svårt att enas kring hur man ska ställa sig till REACH. De nationella kemiförbunden och den europeiska kemiarbetarfederationen (medlem av EFS) lobbade tillsammans med arbetsgivarsidan mot REACH (intervju 2, 5, 6, 8, 10). Förbund från länder som inte har någon större kemikalieindustri har uteslutande förespråkat en hårdare lagstiftning. Även FO från Frankrike ville ha en hårdare lagstiftning (intervju 6) CFDT (Frankrike) och CGIL (Italien) förefaller relativt nöjda med den slutgiltiga kompromissen (intervju 2, 10). Tyska DGB, med ett stort kemiförbund, var mycket officiellt splittrade i frågan (intervju 5, 8). Thorben Ahlbrecht menar emellertid att man på ”hemmaplan” förespråkade en svagare lagstiftning. Han uttrycker det som:

”I guess you can say we went with the industry on that one”

Splittringen i frågan indikerar att medlemsförbundens nationella ekonomiska struktur utgör en dimension och påverkar medlemmarnas ställningstaganden.

En liknande potentiell intressekonflikt torde kunna återfinnas i inställningen till tjänstedirektivet. I Balkensteins ursprungliga direktiv fanns en ursprungslandsprincip, d.v.s. avtal och löner etc. från företagets ursprungsland skall gälla. EFS var starka motståndare till detta och stora demonstrationer anordnades mot ursprungslandsprincipen då den ansågs leda till social- och lönedumping. Likväl torde det (kortsiktigt) kunna leda till fler arbetstillfällen för arbetstagare i de nya medlemsstaterna. I stort sätt samtliga intervjuer menar dock att ”östeuropéerna” slöt upp bakom EFS officiella motstånd. Thierry Dedieu (CFDT) uttrycker det som:

”Our friends in eastern Europe were really great on that one”

Men påpekar samtidigt att:

”Not everyone in eastern Europe was that comfortable with the intensity of the opposition”

Andrzej Adamczyk (Solidaritet) menar att man ställde upp på EFS linje då ursprungslandsprincipen är ologisk och hade lett till att en djungel av olika regler skulle gälla inom samma land (intervju 3). Katharina Erdmenger menar emellertid att man nådde enighet genom att kohandla med de östeuropeiska förbunden. De ställde upp på EFS linje i utbyte mot att EFS motsatte sig övergångsregler för de nya medlemsländerna (intervju 8). Stämmer Erdmengers version påvisar det att ekonomisk struktur och utvecklingsnivå är viktiga dimensioner av intresseheterogenitet. Intervjumaterialet tillåter tyvärr inte några slutsatser i den här frågan och en fallstudie av EFS och tjänstedirektivet vore önskvärt.

I frågan om övergångsreglerna (begränsad fri rörlighet för arbetskraft från de nya medlemsländerna) var EFS officiellt emot. Samtliga av de undersökta förbunden delar denna uppfattning utom två. Tyska DGB och Österrikiska ÖGB. De två förbunden förespråkade istället övergångsregler och frågan gick till omröstning (vilket är ovanligt) i exekutivkommittén. DGB och ÖGB förlorade följaktligen men har fortsatt förespråka övergångsregler på hemmaplan (intervju 7, 8). Tyskland och Österrike delar landgränser med flera av de nya medlemsländerna (Bratislava och Wien ligger på dagspendlingsavstånd). Man fruktade en ”invasion” av arbetare från de nya medlemsländerna och en ökad jobbkonkurrens och negativ lönepress som följd. DGB: s och ÖGB: s inställning i frågan får anses vara ett tydligt fall av hur olika utvecklingsnivå, och ett värnande om de egna medlemmarnas jobb och villkor, skapar intressekonflikt inom EFS. Sedan medlemsländernas inträde har dock Storbritannien varit favoritdestinationen för arbetskraftutvandrare. Landet har sedermera

också infört övergångsregler för Bulgarien och Rumänien. TUC har emellertid varit motståndare till detta. Visserligen har Storbritannien lägre arbetslöshet, och således större kapacitet att ta emot immigrationen. TUC:s ställningstagande var enligt Peter Coldrick främst moraliskt (intervju 14). Storbritannien har dock till skillnad från Tyskland och Österrike en lagstadgad minimilön. Man riskerar med andra ord inte samma negativa lönepress. Moraliska ställningstaganden till trots har detta troligen en betydelse för hur man ställde sig i frågan.

Även arbetstidsdirektivet är principiellt intressant. Direktivet stipulerar hur långa arbetsveckor som skall gälla inom EU och eliminerar på så vis konkurrens mellan länder på arbetsvillkorliga grunder. Storbritannien fick emellertid enligt det ursprungliga direktivet en undantagsklausul ("opt out"). Landets industri har en förhållandevis låg produktivitet och längre arbetsveckor anses därför vara nödvändiga för att klara konkurrensen. Direktivet håller för närvarande på att förhandlas om och EFS är motståndare till Storbritanniens undantagsklausul. Brittiska fackförbundet TUC har historiskt nära kopplingar till Labour. Med hänsyn till medlemmarnas jobb och av lojalitet till Labour är det därför rimligt att TUC skulle stödja undantagsklausulen. TUC är emellertid starka motståndare till undantaget. Peter Coldrick menar att frågan rivit upp djupa sår mellan Labour och TUC (intervju 14). Snarare än att kortsiktigt värna om medlemmarnas jobb och "ställa upp" för Labour ser man i denna fråga Europa som ett möjligheternas fönster att göra sociala framsteg (se 3.1.1).

4.3.3 Avtalet om hot och jobb på arbetsplatsen

Avtalet är det senaste som förhandlats fram inom den autonoma sociala dialogen (se 2.2.1). Överenskommelsen anger en europeisk standard för regler etc. om hot och våld på arbetsplatsen. Avtalet är principiellt intressant då det innebär en förbättring (starkare regler) för flertalet av EFS medlemmar men en försämring för exempelvis de svenska, tyska och österrikiska arbetstagarerna. DGB (Tyskland) och ÖGB (Österrike) har också varit motståndare till avtalet (intervju 7, 8, exekutivkommitténs minnesanteckningar 2006-12-07: 9f., 2007-03-20: 17). De svenska fackförbunden stödde emellertid förslaget. Lise-Lotte Lenberg menar att man ställde upp på en försämring av solidaritet till alla de löntagare som får en förbättring (intervju 1). Fallet illustrerar att landsspecifika förhållanden inte alltid dikterar hur medlemmarna ställer sig i frågor utan att det också finns utrymme för "europeisk solidaritet".

5 Sammanfattning

Syftet med den här studien har varit att undersöka de europeiska fackförbundens organisering inom EU och vilka dimensioner som påverkar och skapar intresseheterogenitet inom EFS. Frågan som ställdes var: *Vilka huvudsakliga dimensioner av intressekonflikt finns mellan Europafackens medlemmar inför det framtida samarbetet?* Studien har försökt att besvara frågan genom att utifrån tidigare forskning och perspektiv formulera och prova ett antal hypoteser, samt att undersöka medlemsorganisationernas ställningstaganden i en rad aktuella frågor.

När det gäller synen på fördjupad europeisk integration och ett europeiskt IR-system har studien påvisat att medlemsförbundens preferenser påverkas av deras ställning nationellt. Fackförbund med en svagare ställning nationellt tenderar att se Europa som ett möjligheternas fönster och är mer positiva till en fördjupad integration. Ekonomins internationalisering förefaller inte vara en avgörande faktor, däremot kan emellertid hur integrerad ekonomin är med grannländerna tänkas påverka integrationsviljan. Ideologi tycks inte ha någon betydelse för synen på integration. Däremot märks en skillnad mellan kommunistiska medlemmar och de övriga när det gäller den ideologiskt ”laddade” frågan om EMU och ECB: s roll.

Uppsatsen har även påvisat att en intressekonflikt existerar kring synen på vilken arbetsmetod man föredrar. Fackförbund med en institutionaliserad roll i sina hemländer förespråkar ÖSM medan övriga fackförbund föredrar en mer bindande metod. Detta indikerar att intresseheterogeniteten även kan härledas till att medlemsförbund, enligt en bra passformslogik, vill exportera arbetssätt som passar deras förutsättningar. Det verkar också troligt att medlemsförbund förespråkar ett arbetssätt som främjar deras syn på framtida integration. De mindre integrationsvänliga medlemmarna är mer positiva till ÖSM. Som tidigare forskning påpekat kan ett stöd för ÖSM ses som en strategi för att motverka en framtida ”Europakorporatism”.

Förbundens policypreferenser i de aktuella frågor som undersökts påvisar att man är påverkad av den nationella ekonomiska och institutionella strukturen (utvecklingsnivå, industriell struktur, löneregim etc.). Som exempelvis de franska och italienska fackförbundens inställning till REACH, eller de svenska fackens inställning till avtalet om hot och våld på arbetsplatsen, är policypositionerna dock inte helt bundna av nationella förhållanden.

Den här studien har visat att strukturer på nationell eller förbunds nivå (ideologi) utgör en grund för intresseheterogeniteten inom EFS.

Nationella IR-system, ideologi, ekonomisk struktur och utvecklingsnivå förefaller alla utgöra dimensioner för intresseheterogenitet. Europafackens medlemmar har tämligen olika förhållanden i sina hemländer. Fackförbunden har också olika tradition. De sydeuropeiska förbunden har till viss del karaktären av ideologiska kamporganisationer medan de i exempelvis Norden är institutionaliserade parter i det politiska systemet. I det forna östblocket var fackförbunden historiskt ett instrument för de styrande kommunistpartierna. Som följd har de i dagsläget en motig tillvaro och en skepsis mot fackförbund innebär att de har svårt att utöva inflytande i sina respektive politiska system. Att det finns en intresseheterogenitet inom EFS är med andra ord inte särskilt anmärkningsvärt. Den här studien har byggt på en slags "mest trolig-logik" och undersökt frågor där det borde finnas intressekonflikter. Det är emellertid viktigt att inte överdriva dessa och se organisationen som överdrivet polariserad. Även intressen skiljer sig mellan medlemmarna är man rungsande överens om vikten av fackligt inflytande på EU-nivå. Samtliga intervjuade har uttryckt ett genuint stöd för det fackliga europasamarbetet och ser på samarbetet med stor förhoppning och pragmatism. Man har förståelse för hur andra medlemmar positionerar sig och är villig att kompromissa.

EFS kan därmed inte förstås enbart som summan av policypreferenser dikterade av nationella strukturer. Man har också vad Lundquist (1987: 37-60) skulle beskriva som ett mått av autonomi från de nationella strukturerna. En fullständig analys av EFS policypreferensformulering måste således även ta med denna förhandlingsflexibilitet i beräkningarna. Under intervjuerna har jag även frågat om hur man förankrar beslut och policypositioner inom organisationerna och hur öppet förhandlingsmandat man har. Resultaten är emellertid svåra att tyda. Det framstår emellertid som att det finns stor skillnad i hur medlemsförbunden behandlar EFS-/europafrågor internt. Troligen avgörs förhandlingsutrymmet till stor del av hur man förankrar positionerna inom medlemsförbunden. Detta är ett lämpligt ämne för framtida forskning att undersöka.

6 Källförteckning

- Abbot, Keith, 1997. ” The European Trade Union Confederation: Its Organization and Objectives in Transition”, *Journal of Common Market Studies*, Vol. 35: 3, (1997), s. 465-481
- Barnouin, Barbara, 1986. *The European Labour Movement and European Integration*, London: Frances Pinter
- Bieler, Andreas, 2005. ” European Integration and the Transnational Restructuring of Social Relations: The Emergence of Labour as a Regional Actor?” I *Journal of Common Market Studies*, Vol. 45:3 (2005), s. 461-484
- CEFIC (European Chemical Industry Council), *Facts and Figures*, http://www.cefic.org/factsandfigures/level02/profile_index.html, 16:e maj 2007
- De la Porte, Caroline – Pochet, Phillipe, 2005. ”Participation in the Open Method of Co-ordination. The Case of Employment and Social Inclusion”, s. 353-390 i Zeitlin, Jonathan – Pochet, Phillipe, (red.), *The Open Method of Co-ordination in Action*, Brussels: Peter Lang
- Dølvik, Jon Erik, 1997a. *Redrawing the Boundaries of Solidarity*, Oslo: ARENA report no. 5
- Dølvik, Jon Erik, 1997b. *The ETUC and the Development of Social Dialogue and European Negotiations after Maastricht*, Oslo: ARENA Working Paper no. 2
- Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängerud, Lena, 2004. *Metodpraktikan*, Andra upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik AB
- ETUC, 2003. *Constitution*, <http://www.etuc.org/r/11> 19:e april 2007
- ETUC, Exekutivkommitténs minnesanteckningar:
Minutes of the Executive Committee 2007-03-20
Minutes of the Executive Committee 2006-12-07
Minutes of the Executive Committee 2006-06-06
Minutes of the Executive Committee 2005-12-05
- Styrkommitténs minnesanteckningar:
Minutes of the Steering Committee 2006-05-04
- Hyman, Richard, 2005. ”Trade Unions and the Politics of the European Social Model”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 26:1 (2005), s. 9-40
- Falkner, Gerda, 2000. “The Council or the social partners? EC social policy between diplomacy and collective bargaining”, *Journal of European Public Policy*, Special Issue 7:5, (2000), s. 705-724

- Falkner, Gerda – Leiber, Simone, 2004. ” Europeanization of Social Partnership in Smaller European Democracies? ”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol 10: 3, (2004), s. 245-266
- Ferner, Anthony – Hyman, Richard (red.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Andra Upplagan, Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Gold, Michael – Cressey, Peter – Léonard, Evelyne, 2007. “Whatever Happened to Social Dialogue? From Partnership to Managerialism in the EU Employment Agenda” *European Journal of Industrial Relations*, Vol: 13:1, (2007), s. 7-25
- Greenwood, Justin, 2003. *Interest Representation in the European Union*, Great Britain: Palgrave
- Hix, Simon, 2004. *The Political System of the European Union*, Andra Upplagan, China: Palgrave Macmillan
- Hägglund, Sam – Degerblad, Jan-Eric, 1996. *Building Europe*, Sweden: Almqvist & Wiksell International
- Keller, Berndt, 2003. “The European Social Partners: Projects and Future Perspectives”, s. 115-144 i Foster, Deborah – Scott, Peter, (red.), *Trade Unions in Europe – Meeting the Challenge*, Brussels: Peter Lang
- Kluth, Michael F., 1998. *The Political Economy of a Social Europe*, London: Macmillan Press Ltd.
- Lechter, Wolfgang, (red.) 1994, *Trade Unions in the European Union – A Handbook*, översättning: Peter Burgess, London: Lawrence and Wishart
- Lundquist, Lennart, 1987. *Implementation Steering – An Actor-Structure Approach*, Lund: Studentlitteratur
- McNeill, Patrick, 1990. *Research Methods*, Andra upplagan, London: Routledge
- Meardi, Guglielmo, 2006. “Social Pacts on the Road to EMU: A Comparison of the Italian and Polish Experiences”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol 27, (2006), s. 197-222
- Moravcsik, Andrew, 1998. *The Choice for Europe*, Itchaca: Cornell University Press
- Oskarsson, Sven, 2003. *The Fate of Organized Labor*, Uppsala: Department of Government, Uppsala University
- Oskarsson, Sven, 2005. “Organized labour and varieties of capitalism”, s. 161-188 i Öberg, Per-Ola – Svensson, Torsten, (red.), *Power and Institutions in Industrial Relation Regimes*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Pochet, Phillipe, 2003. “Subsidiarity, Social Dialogue and the Open Method of Co-Ordination”, s. 87-114 i Foster, Deborah – Scott, Peter, (red.), *Trade Unions in Europe – Meeting the Challenge*, Brussels: Peter Lang
- Pochet, Phillipe, 2005, “The Open Method of Co-ordination and the Construction of Social Europe”, s. 37-81 i Zeitlin, Jonathan – Pochet, Phillipe, (red.), *The Open Method of Co-ordination in Action*, Brussels: Peter Lang

- Puglinano, Valeria, 2005. "EWCs' Cross-National Employee Representative Coordination: A Case of Trade Union Cooperation?" , *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 26:3, (2005), s. 383-412
- Deborah – Scott, Peter, (red.), 2003. *Trade Unions in Europe – Meeting the Challenge*, Brussels: Peter Lang
- Sisson, Keith – Marginson, Paul, 2002. "Co-Ordinated Bargaining: A Process For Our Times?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40:2, (2002), s. 197-220
- Streeck, Wolfgang, 1998. "The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems", *Politics and Society*, Dec. 1998
- Taylor, Graham – Mathers, Andrew, 2002. "Social Partner or Social Movement? European Integration and Trade Union Renewal in Europe", *Labor Studies Journal*, Vol. 27:1, (2002), s. 93-108
- Taylor, Graham – Mathers, Andrew, 2004. "The European Trade Union Confederation at the Crossroads of Change? Traversing the Variable Geometry of European Trade Unionism", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10:3 (2004), s. 267-285
- Teorell, Jan – Svensson, Torsten, 2006. *Att fråga och att svara – en introduktion i samhällsvetenskaplig metod*, Malmö: Liber
- Theil, Stefan, 2007. "The Club of Competitors", *Newsweek*, Vol CXLIX: 20, May 14/May 21, (2007), s. 29
- Trubeck, David – Trubeck, Louise, 2005. "The Open Method of Co-ordination and the Debate over "Hard" and "Soft" Law", s. 83-105 i Zeitlin, Jonathan – Pochet, Phillipe, (red.), *The Open Method of Co-ordination in Action*, Brussels: Peter Lang
- Waddington, Jeremy – Hoffman, Reiner, 2003. "Trade Unions in Europe: Reform, Organization and Restructuring", s. 33-64 i Foster, Deborah – Scott, Peter, (red.), *Trade Unions in Europe – Meeting the Challenge*, Brussels: Peter Lang
- Waddington, Jeremy, 2005. "Trade unions and the defense of the European social model", *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, (2005), s. 518-540
- Watson, Rory – Schackleton, Michael, 2004. "Organiserade intressen och lobbyverksamhet I EU" s. 115-134 i Bomberg, Elizabeth – Stubb, Alexander (red.), *Hur fungerar EU?*, översättning: Bo Kärnekull, Malmö: Oxford University Press
- Weiss, Manfred, 2004. "Enlargement and Industrial Relations: Building a New Partnership", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 20:1 (2004), s. 5-26
- World Bank, *World Development Indicators Database*, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:20398986~menuPK:64133163~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html>, 12:e maj 2007
- Zeitlin, Jonathan, 2005. "The Open Method of Co-ordination in Question" s. 19-35 i Zeitlin, Jonathan – Pochet, Phillipe, (red.), *The Open Method of Co-ordination in Action*, Brussels: Peter Lang

6.1 Intervjuer

1. Lenberg, Lise-Lotte, LO-S, Ställföreträdande enhetschef Internationella enheten, Telefonintervju 2007-04-11
2. Thierry Dedieu, CFDT, enhetschef, internationella enheten, Telefonintervju 2007-04-13
3. Adamczyk, Andrzej, Solidaritet, enhetschef, internationella enheten, Telefonintervju 2007-04-18
4. Klok, Per LO-DK, enhetschef, internationella enheten, Köpenhamn 2007-04-19
5. Albrecht, Thorben, DGB, enhetschef, internationella enheten, Köpenhamn, 2007-04-19
6. Danis, Jean-Jacques, FO, chef brysselrepresentationen, Bryssel 2007-04-23
7. Klec, Gerhard, ÖGB, förste sekreterare brysselrepresentationen, Bryssel, 2007-04-23
8. Erdmenger, Katharina, DGB, chef brysselrepresentationen, Bryssel, 2007-04-23
9. Svensson, Sven, LO/TCO/SACO, chef brysselrepresentationen, Bryssel, 2007-04-24
10. Florio, Susanna, CGIL, chef brysselrepresentationen, Bryssel, 2007-04-24
11. Åberg, Ari, Fin Union (AKAVA, SAK, STTK), chef brysselrepresentationen, Bryssel, 2007-04-26
12. Janson, Thomas, EFS, ansvarig för europafrågor, Bryssel, 2007-04-26
13. Schmitt, Jeanne, Business Europe, ansvarig för industriella relationer, Bryssel, 2007-04-26
14. Coldrick, Peter, TUC, chef för brysselrepresentationen, 2007-04-27
15. Anderson, Jan, EU-parlamentariker, ordförande i utskottet för sysselsättning och sociala frågor, Helsingborg, 2007-05-14

7 Appendix – Europafackens medlemmar

7.1.1 Nationella fackförbund

* **ANDORRA**

[USDA] Trade Union Andorra (Unió Sindical D'Andorra)

* **AUSTRIA**

OGB Austrian Trade Union Federation (Österreichischer Gewerkschaftsbund)

* **BELGIUM**

ABVV / FGTB General Labour Federation of Belgium
(Algemeen Belgisch Vakverbond / Fédération Générale du Travail de Belgique)

ACV / CSC Confederation of Christian Trade Unions
(Algemeen Christelijk Vakverbond / Confédération des Syndicats Chrétiens)

CGSLB General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium
(Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)

* **BULGARIA**

CITUB Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria
PODKREPA Confederation of Labour

* **CROATIA**

SSSH / UATUC Union of Autonomous Trade Unions of Croatia
(Saveza Samostalnih Sindicata Hrvatske)

* **CYPRUS**

SEK Cyprus Workers' Confederation
(Synomospondia Ergaton Kyprou)
TURK-SEN Turkish Workers' Trade Union Federation
(Kibris Türk Isci Sendikaları Federasyonu)

* **CZECH REPUBLIC**

CMK OS Czech Moravian Confederation of Trade Unions

* **DENMARK**

AC Danish Confederation of Professional Associations
(Akademikernes Centralorganisation)
FTF Salaried Employees' and Civil Servants' Confederation
(Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd)
LO-DK Danish Confederation of Trade Unions
(Landesorganisationen i Danmark)

*** ESTONIA**

EAKL Association of Estonian Trade Unions
Eesti Ametiühingute Keskliit /
TALO Estonian Employees' Unions' Association
(Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon)

*** FINLAND**

AKAVA Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland
SAK Central Organisation of Finnish Trade Unions
(Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö)
STTK Finnish Confederation of Salaried Employees
(Toimihenkilökeskusjärjestöry)

*** FRANCE**

CFDT French Democratic Confederation of Labour
(Confédération Française Démocratique du Travail)
CFTC French Confederation of Christian Workers
(Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
CGT General Confederation of Labour
(Confédération Générale du Travail)
FO General Confederation of Labour - Workers' Power
(Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière)
UNSA National Union of Autonomous Trade Unions
(Union Nationale des Syndicats Autonomes)

*** GERMANY**

DGB German Confederation of Trade Unions
(Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand)

*** GREECE**

ADEDY Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions
(Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon)
GSEE Greek General Confederation of Labour
(Geniki Synomospondia Ergaton Ellados)

*** HUNGARY**

ASzSz Autonomous Trade Union Confederation
LIGA Democratic League of Independent Trade Unions
MOSz National Federation of Workers' Councils
MSzOSz National Confederation of Hungarian Trade Unions
SZEF Forum for the Co-operation of Trade Unions
(Szakszervezetek Egyuttmukodesi Foruma)
ÉSZT Confederation of Unions of Professionals
(Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés)

*** ICELAND**

ASI Icelandic Confederation of Labour
(Althydusamband Islands)
BSRB Confederation of State and Municipal Employees
(Bandalag Starfsmanna Rikis of Baeja)

*** IRELAND**

ICTU Irish Congress of Trade Unions

*** ITALY**

CGIL Italian General Confederation of Labour
(Confederazione Generale Italiana del Lavoro)
CISL Italian Confederation of Workers' Trade Unions
(Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori)
UIL Italian Union of Labour
(Unione Italiana del Lavoro)

*** LATVIA**

LBAS Union of Independent Trade Unions of Latvia
(Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība)

*** LIECHTENSTEIN**

LANV Liechtenstein Federation of Employees
(Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband)

*** LITHUANIA**

LDF Lithuanian Labour Federation
(Lietuvos Darbo Federacija)
LPSK / LTUC) Lithuanian Trade Union Confederation
(Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija)
LPSS (LDS) Lithuanian Trade Union "Solidarumas"
(Lietuvos Darbiniku Sajunga)

*** LUXEMBOURG**

CGT-L General Confederation of Labour of Luxembourg
(Confédération Générale du Travail de Luxembourg)
LCGB Luxembourg Christian Trade Union Confederation
(Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond)

*** MALTA**

CMTU Confederation of Malta Trade Unions
GWU General Workers' Union

*** MONACO (PRINCIPALITY)**

USM Union of Monaco Trade Unions (Union Syndicale de Monaco)

*** NETHERLANDS**

CNV National Federation of Christian Trade Unions
(Christelijk Nationaal Vakverbond)
FNV Netherlands Trade Union Confederation
(Federatie Nederlandse Vakbeweging)
MHP Trade Union Federation for Middle Classes and Higher Level
Employees (Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel)

*** NORWAY**

LO-N Norwegian Confederation of Trade Unions
(Landsorganisasjonen i Norge)
YS Confederation of Vocational Trade Unions
(Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)
UNIO The Confederation of Unions for the Professionals

*** POLAND**

NSZZ Solidarnosc Independent and Self-Governing Trade Union
"Solidarnosc"

(Niezalezny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarnosc")

OPZZ All-Poland Alliance of Trade Unions

(Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych)

*** PORTUGAL**

CGTP-IN General Confederation of Portuguese Workers

(Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses)

UGT-P General Workers' Union - Portugal

(União Geral de Trabalhadores)

*** ROMANIA**

BNS The National Trade Unions Block

CARTEL ALFA National Trade Union Confederation - Cartel ALFA

(Confederatia Națională Sindicală)

CNSLR-Fratia National Confederation of Free Trade Unions of Romania

- FRATIA

CSDR Democratic Trade Union Confederation of Romania

*** SAN MARINO**

CSdl San Marino Labour Confederation

(Confederazione Sammarinese del Lavoro)

CDLS Democratic Confederation of San Marino workers

(Confederazione Democratica lavoratori Sammarinese)

*** SLOVAKIA**

KOZ SR Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic

*** SLOVENIA**

ZSSS Slovenian Association of Free Trade Unions

(Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije)

*** SPAIN**

CC.OO Trade Union Confederation of Workers' Commissions

(Confederación Sindical de Comisiones Obreras)

STV-ELA Basque Workers' Union

(Solidaridad de Trabajadores Vascos Eusko Langileen Alkartasuna)

UGT-E General Workers' Union - Spain

(Union General de Trabajadores)

USO Workers' Union - Spain

(Union Sindical Obrera)

*** SWEDEN**

LO-S Swedish Trade Union Confederation

(Landsorganisationen i Sverige)

SACO Swedish Confederation of Professional Associations

(Sveriges Akademikers Centralorganisation)

TCO Swedish Confederation of Professional Employees

(Tjänstemännens Centralorganisation)

*** SWITZERLAND**

Travail Suisse

(Organisation faîtière des travailleurs. Dachorganisation der Arbeitnehmenden)

SGB Swiss Federation of Trade Unions

(Schweizerischer Gewerkschaftsbund/Union Syndicale Suisse/Unione Sindacale Svizzera)

*** TURKEY**

DISK Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey

(Türkiye Devrimci Isci Senikalari Konfederasyonu)

HAK-IS Confederation of Turkish Real Trade Unions

(Türkiye Hak Isçi Sendikalari Konfederasyonu)

KESK Confederation of Public Employees' Trade Unions

(Kamu Emekçileri Sendikalari Konfederasyonu Servants)

TURK-IS Confederation of Turkish Trade Unions

(Türkiye Isci Sendikalari Konfederasyonu)

*** UNITED KINGDOM**

TUC Trades Union Congress

7.1.2 Industriefederationer

EAEA European Arts and Entertainment Alliance

EUROCOP European Confederation of Police

EFBWW/FETBB European Federation of Building and Woodworkers

EFFAT European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

EFJ/FEJ European Federation of Journalists

EMCEF European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation

EMF/FEM European Metalworkers' Federation

EPSU European Federation of Public Service Unions

ETF European Transport Workers' Federation

ETUCE/CSEE European Trade Union Committee for Education

ETUF-TCL/FSE-THC European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather

UNI-EUROPA Union Network International

7.1.3 Observantorganisationer (ej medlemmar)

*** BOSNIA AND HERZEGOVINA**

CTUBiH Confederation of Trade Unions of Bosnia and Herzegovina

*** MACEDONIA**

SSM Federation of Trade Unions of Macedonia

*** SERBIA**

NEZAVISNOST “Independence” Trade Union Confederation (Ujedinjeni
Granski Sindikati “Nezavisnost”)