

tankesmedjan  
**TIDEN**

RAPPORT 5 | 2015

# **SPELPLAN I FÖRÄNDRING**

Facklig styrka i Europa efter krisen

KALLE DRAMSTAD

© Tankesmedjan Tiden 2015  
Text: Kalle Dramstad  
Grafisk form: Kim Ingesson



## INNEHÅLL

<b>Sammanfattning</b>	<b>5</b>
<b>Inledning, syfte och disposition</b>	<b>7</b>
<b>1. Europa har förändrats</b>	<b>9</b>
Retorikskifte med antifackliga tongångar	9
Den europeiska integrationen har tagit fart	10
Finanskrisen som katalysator för förändring	11
<b>2. Fackföreningars styrka efter krisen</b>	<b>13</b>
Vad gör fackföreningar starka?	13
Vad skiljer Europas fackföreningar åt?	13
Det fackliga medlemsantalet efter krisen	15
Maktförskjutningen i Europas partsmodeller efter krisen	16
<b>3. Facken, arbetsmarknaden och gränsöverskridande fackligt samarbete.</b>	<b>19</b>
Företagen rör sig mer över nationsgränserna	19
♦ <i>Samarbetsområde: Gränsöverskridande kollektivavtalsförhandlingar</i>	20
Långsam ekonomisk återhämtning och hög arbetslöshet	21
♦ <i>Samarbetsområde: En europeisk lönenorm</i>	20
Löntagarna rör sig mer över nationsgränserna	24
♦ <i>Samarbetsområde: Gränsöverskridande fackliga medlemmar</i>	26
Otrygga anställningar har ökat	27
♦ <i>Samarbetsområde: Gränsöverskridande strejkrätt</i>	29
<b>Slutord</b>	<b>31</b>
<b>Referenser</b>	<b>33</b>



There is power in a factory, power in the land  
Power in the hands of a worker  
But it all amounts to nothing if together we don't stand  
There is power in a union

Billy Bragg

---

## SAMMANFATTNING

### **Del 1: Krisen i Europa var en pådrivande faktor för redan pågående samhällsliga förändringar.**

Många förändringar tog fart redan för 40 år sedan men utvecklingstakten har ökat i och med finanskrisen. Det går att se inom flera olika områden: robotiseringen och globaliseringen förändrade och förändrar fortfarande Europas arbetsmarknader i grunden. Samtidigt har det skett ett antifackligt retorikskifte i politiken. Företagen och i viss mån arbetstagarerna rör sig mer över nationsgränser. Arbetsmarknaderna har gått från att vara nationella till att vara europeiska och i viss mån även globala.

### **Del 2: Den fackliga styrkan har minskat under krisen.**

Minskningen av den fackliga styrkan är resultatet av långtgående samhällsliga förändringar men också av medveten politik. Facklig styrka utgår främst ur medlemsantal, medlemmarnas representativitet, regler och traditioner runt förhandlingar (partsmodeller) och politisk mobiliseringsförmåga. Den mäts enklast i kollektivavtalens täckningsgrad. Olika mått på styrka väger inte lika tungt i alla länder.

### **Del 3a: Europas arbetsmarknader har förändrats på fyra tydliga sätt för löntagarna.**

Arbetsmarknaderna är otryggare, mer konkurrensutsatta, mer gränsöverskridande och präglas av hög arbetslöshet. Inom de länder och sektorer där facket fortfarande är starkt har löntagarna inte påverkats lika negativt av dessa förändringar. Ska löntagarnas position stärkas måste därför facket stärkas. Detta är både fackens och politikens uppgift.

### **Del 3b: Gränsöverskridande samarbete blir allt viktigare.**

Fackligt gränsöverskridande samarbete blir alltmer en förutsättning för att de traditionella måtten på facklig styrka ska fortsätta att vara relevanta. Förslaget på hur det gränsöverskridande samarbetet kan fördjupas på fyra områden: fackligt medlemskap, kollektivavtalsförhandling, lön och strejk.



## INLEDNING, SYFTE OCH DISPOSITION

Samhället har förändrats de senaste 30 åren. Europa har förändrats. Viss förändring har varit långsam och annan har skett hastigt, men det är ett annat, mer ojämnt Europa vi lever i idag. Den fackliga spelplanen ser annorlunda ut: facket spelar med färre tärningar, med färre lagkamrater och mot starkare motståndare.

Den serie av kriser som slagit över Europa de senaste tio åren har gjort ont värre. Finanskrisen och den ekonomiska krisen har drivit på politisk och samhällslig förändring. Löntagare i hela Europa, men framför allt i Sydeuropa, har fått lida av en misslyckad åtstramningspolitik samtidigt som Europas fack försvagats.

Klyftan mellan EU:s nordliga och sydliga länder ökade kraftigt under krisen och försvagade därmed fackens förmåga att formulera ett gemensamt svar på åtstramningspolitiken. Även om man varit uttalat kritisk har det gemensamma alternativet inte förmedlats tydligt nog. Nordeuropeiska fackföreningar har precis som nordeuropeiska politiska partier befunnit sig i en annan situation än de sydeuropeiska. Deras medlemmar har som skattebetalare lånat ut pengar till sydländerna och opinionen kring det har påverkat den fackliga organisationens ställningstaganden. Den politiska klyftan har därför även påverkat den fackliga sammanhållningen.

Nedskärningar och uppluckrad arbetsrätt lett till alltmer tudelade arbetsmarknader<sup>1</sup>. Det har varit enklare att försämrade för de med svagare förankring på arbetsmarknaden. Två grupper har skapats: på ena sidan en minskande grupp fast anställda med positiv löneutveckling och tillgång till socialförsäkringar och avtalspension. På andra, en ökande grupp av ofta kvinnor, unga och utrikesfödda. De har allt otryggare anställningsvillkor, låg lön, svårare att kvalificera sig för trygghetsförsäkringar och vars position på arbetsmarknaden har drabbats hårdast under de senaste tio åren.<sup>2</sup>

1 Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (2012). How we grow unequal. The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies, 3–26.

2 Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2015). International Trade Union Solidarity and the Impact of the Crisis. European Policy Analysis.

Företag, varor och i allt större utsträckning löntagare rör sig samtidigt över nationsgränserna. Europas arbetsmarknader blir alltså alltmer integrerade. Facken agerar dock fortfarande främst inom nationella system. Det har lett till att medvetenheten om behovet av gränsöverskridande fackligt samarbete har ökat de senaste åren.

Den här rapporten vill kartlägga hur fackföreningsrörelsen och löntagarna påverkats av det förändrade Europa och ställer därför fyra frågor:

- ♦ Hur mäter man facklig styrka i Europa efter krisen?
- ♦ Vilka är de största förändringarna på Europas arbetsmarknader?
- ♦ Hur har facklig styrka kunnat påverka dessa förändringar?
- ♦ Hur kan samarbetet mellan Europas fackföreningar förbättras?

Rapporten består av tre delar. Den första delen beskriver de långtgående samhällsförändringar som påverkat fack och löntagare. Den andra delen kartlägger de traditionella måtten på facklig styrka och hur de har utvecklats under och efter krisen. Den sista delen behandlar vilka konsekvenser den ekonomiska krisen haft på Europas arbetsmarknader och hur facklig styrka avgjort fackföreningsrörelsens möjlighet att påverka utvecklingen. Parallellt kommer här exempel på europeiskt fackligt samarbete att diskuteras och hur detta kan komplettera och öka facklig styrka.

Rapporten fokuserar inte på ett specifikt EU-land utan gör istället nedslag i olika länder i Europa. Även om den inte kan täcka alla länder och alla händelser vill rapporten ge en övergripande bild av läget som det ser ut för både Europas löntagare och fackföreningar. För att avgränsa kommer fokus ligga på gränsöverskridande och inte på överstatlig nivå. Rapporten kommer att ta upp EU och överstatlighet i den mån de påverkar arbetsmarknader och gränsöverskridande fackligt samarbete. Den kommer inte att ta upp fackligt samarbete inom globala fackliga organisationer då fokus ligger på Europa. Det betyder däremot inte att dessa organisationer inte påverkar europeiska fack och arbetsmarknader.



# 1. EUROPA HAR FÖRÄNDRATS

## Retorikskifte med antifackliga tongångar

Redan i slutet av 70-talet hade något hänt. Globaliseringen tycktes ha kopplat sitt grepp kring Europas välfärdsstater. De hade inte lyckats anpassa sig till den nya verkligheten. En verklighet där alltfler utvecklingsländer tagit klivet ut på en alltmer internationell marknad. Oljeprischockerna som avlöste varandra hjälpte till att sätta fokus på det uppenbara: de europeiska samhällena riskerade att hamna på efterkälken. Många länder insåg för sent att det krävdes ny politik för att vara konkurrenskraftiga.

Förändringen i sig var inte negativ. Trycket från strukturomvandlingen ökade, robotiseringen tog fart, Europa behövde konkurrera alltmer med kunskap och högteknologi istället för med traditionell industriproduktion. Europas politiker och ekonomer var dock till viss mån kvar i det förgångna – trots reformer ökade inflationen och arbetslösheten parallellt i de flesta europeiska länder. I samma veva började man tala om *välfärdsstatens kris* som ett begrepp.

Nya ekonomiska modeller växte fram. De utgick från att arbetslösheten berodde på rigida, inflexibla och konkurrenshämmande välfärdsstater. Medicinen som ordinerades var osäkrare arbetsmarknader, stramare socialförsäkringar och lägre kostnader för företagen. Det sades vara *den enda vägen* Europas nationer skulle klara av att konkurrera med nya framväxande ekonomier. Målet med full sysselsättning byttes mot kamp mot inflation.

Nedskärningsivrare stötte däremot på patrull. När en reform väl sjösatts är den svår att rulla tillbaka. Lärare tenderar att rösta för mer pengar till skolan och småbarnsföräldrar kommer inte rösta på den som vill ta bort dagis.<sup>3</sup> Det försvårade för dem som försökte skära ned på välfärdsstaterna. Det som tidigare kallats välfärdsstatens kris mynnade istället ut i en långsam förändring.

Den nya retoriken och tankarna letade sig till och med in i den europeiska socialdemokratien. Det tydligaste exemplet återfinns i Tony Blairs, Storbritanniens dåvarande premiärminister, och den dåvarande tyske socialdemokratiska

3 Pierson, P. (2001). *The new politics of the welfare state*. Oxford University Press.

förbundskanslern Gerhard Schröders gemensamma idéplattform från 1998 *The third way/die neue mitte*. I meningar som ”moderna socialdemokrater vill omvandla rättighetsbaserade skyddsnät till språngbrädor mot eget ansvar” syns det retoriska skiftet tydligt.

Skiftet i den politiska debatten bådade inte gott för Europas fackföreningar. Facket opponerade sig mot dem som ville skära ned på trygghetsförsäkringar och samhällstjänster och sågs därför alltmer som ett hinder. Socialdemokratiska Gerhard Schröders optimistiska retorik klingade falsk bredvid de tyska socialdemokraternas interna dokument där den låga fackliga organisationsgraden i gamla Östtyskland presenterades till investerare som en ekonomisk fördel.<sup>4</sup>

### Den europeiska integrationen har tagit fart

Under 1980-talet tog den Europeiska Unionen ett stort steg mot en gemensam marknad genom antagandet av den europeiska enhetsakten. Under 1990-talet och början av 2000-talet ökade den europeiska integrationen sedan i rask takt. Hjärnstenarna i EU-samarbetet är *de fyra friheterna*:

- ♦ Fri rörlighet av varor.
- ♦ Fri rörlighet av tjänster.
- ♦ Fri rörlighet av kapital.
- ♦ Fri rörlighet av personer (inklusive arbetskraft).

De fyra friheterna har bidragit till att skapa en alltmer gränsöverskridande europeisk arbetsmarknad.

Under 1990-talet var tanken om det sociala Europa som starkast och många tongivande minimiregler för arbetsmarknaden antogs. Dessa minimiregler gynnade framförallt löntagare i länder med svaga fackföreningar och med en tradition av löntagarfientlig nationell politik. Omkring 6 miljoner brittiska löntagare fick utökad semester när arbetstidsdirektivet från 1993 antogs av den brittiska Labourregeringen. Många fick rätt till semester för första gången.<sup>5</sup> Det var också under 1980- och 90-talet som *den europeiska sociala dialogen* kom till. Den tog de viktiga första stegen till förhandlingar mellan arbetsgivare och fack på europainivå. Dialogen gav upphov till ramavtal om bland annat föräldraledighet, deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar. På senare år har dessa europeiska regler däremot inte hållit samma takt som de europeiska avregleringarna. Det har lett till att marknader och kapital har blivit allt mer europeiska medan skatter och sociala skyddsnät har fortsatt att vara nationella.

Sedan början av 2000-talet har stora steg tagits för att integrera eurozonländernas ekonomier. Retoriken och integrationstakten har ökat efter eurokrisen: Frankrikes president François Hollande talade 2015 symboliskt om sin vision om

4 Öberg, T. & Danielsson Öberg A. (2012). Facklig kräftgång - rapporter från Europa. Premiss Förlag, Stockholm

5 Barysch, K. (2013) The working time directive - What's the fuss about? Centre for European Reform.

ett gemensamt eurozonparlament. Överlag är synen på ytterligare överstatliga minimiregler mer positiv inom eurozonens länder än i resterande EU.

Den gemensamma marknaden har lett till att företagen problemfritt kan röra sig över Europas gränser. Trots att resandet ökar skapar språk, kultur, familj och vänner, en geografisk barriär för individer. Det gör att majoriteten av arbetskraften fortfarande är relativt orörlig. Att företagen ensidigt har rörlighet ökar risken för vad som kallas ett *race-to-the-bottom*. När företag kan flytta produktion och kontor fritt över gränser, utan europeiska minimiregler, ökar konkurrensen mellan nationer. Företagen pressar därmed ner kostnader såsom: löner, arbetsvillkor och företagsskatter. På samma sätt som individuella löntagare utan facklig organisering kan då EU:s medlemsstater spelas ut mot varandra i konkurrensen om jobb.

Trots den fria rörligheten av personer är det förhållandevis få EU-medborgare som bor och arbetar i ett annat land. I de nordeuropeiska länderna är andelen EU-medborgare mellan 1–4 procent. Den andelen ökar sakta. Mätningar från EU-kommissionen visar att ungefär 0,2 procent bodde i en annan medlemsstat året innan. Det kan jämföras med USAs delstaters 2,5 procent.<sup>6</sup> Statistiken räknar inte in utstationerade EU-medborgare som på uppdrag av sin arbetsgivare arbetar en kortare tid i ett annat land. De utstationerade utgjorde 2007–2009 omkring 0,5–1 procent av arbetskraften i de nordeuropeiska länderna.<sup>7</sup> Utstationeringen inom EU sker framförallt åt två håll: stationeringen av högkvalificerad arbetskraft mellan rikare länder och stationeringen av lågkvalificerad arbetskraft från fattigare till rikare länder.

---

Trots den fria rörligheten av personer är det förhållandevis få EU-medborgare som bor och arbetar i ett annat land.

---

### Finanskrisen som katalysator för förändring

Krisen slog hårt men på olika sätt mot Europas länder. Åtta år senare kämpar många fortfarande med konsekvenserna. Krishanteringen på både europeisk och nationell nivå följde två huvudstrategier – *flexibilisering* och *åtstramning*. Utöver de nationella regeringarnas hantering fick trojkan (Europakommissionen, Europeiska Centralbanken och Internationella Valutafonden) ett utökat mandat att kräva reformer i de länder de lånat ut pengar till.

Krisen blev en pådrivande faktor för de förändringar som långsamt påverkat den fackliga spelplanen. Från styrande politikernas håll ställdes diagnosen att Europas nationer var överbelånade och överspenderande. Ungdomarna flydde arbetslösheten till utlandet. Samtidigt fortsatte medlemsstater i hela Europa att tävla om att sänka bolagsskatter för att locka till sig företag.

Trojkan drev på starkast för politiska reformer, men den hade bara möjlighet att kräva förändringar för de länder som befann sig djupast i krisen. I många av

<sup>6</sup> Europeiska Kommissionen (2014) Memo: Labour Mobility within the EU.

<sup>7</sup> Europa, I. S. M. E. R. I. (2012). Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services. European Commission.

de andra länderna följdes dock trojkans rekommendationer och vissa regeringar drev själva på i samma riktning.

**TABELL 1. Trojkans samlade rekommendationer gällande löne- och kollektivavtalsfrågor mellan 2011–2014.**

Rekommendationer gällande löne- och kollektivavtalsfrågor	Europeiska Planeringsterminen (CSR)	Trojkan/IMF (MoU/SBA)
Löneökningssäkerhetsåterhållsamhet	Belgien, Finland, Italien, Slovenien, Spanien, Bulgarien, Kroatien	
Restriktiva minimilöneutvecklingar	Frankrike, Portugal, Slovenien	
Frysta/sänkta minimilöner		Grekland, Irland, Lettland, Portugal, Rumänien
Frysta/sänkta löner i offentlig sektor		Grekland, Ungern, Irland, Lettland, Portugal, Rumänien
Frysta löner i privat sektor		Grekland
Högre lönespridning på den nedre delen av inkomstskalan	Sverige	
Löneutveckling som följer produktivitetens utvecklingen	Tyskland	Cypern, Portugal
Decentralisering av kollektivavtalsförhandlingar	Belgien, Spanien, Italien	Grekland, Portugal, Rumänien
Hårdare regler för allmän-giltigförklarandet av kollektivavtal		Grekland, Portugal, Rumänien
Reformera/ta bort löneindexering	Belgien, Cypern, Luxemburg, Malta	

KÄLLA: Schulten, T., & Müller, T. (2015). European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining.

## 2. FACKFÖRENINGARS STYRKA EFTER KRISEN

### Vad gör fackföreningar starka?

När det handlar om facklig styrka och inflytande talas det ofta om organisationsgrad – hur stor andel av arbetskraften som är medlemmar i en fackförening – eller medlemstal. Med hög organisationsgrad och många medlemmar har fackförbund både stark legitimitet och den finansiella kapaciteten som behövs för att stå upp för medlemmarnas och löntagarnas intressen.

Eftersom inga länder i Europa har en hundra procentig facklig organisationsgrad är det också nödvändigt att se till facket's möjlighet att representera alla olika löntagargrupper (representativiteten). En fackföreningsrörelse som bara är stark bland offentlig- eller heltidsanställda är svag på ett nationellt plan när det gäller att driva löntagarnas samlade intressen.

Det är inte bara antalet medlemmar som spelar roll. Statliga institutioner kan stärka det fackliga inflytandet. Lagstadgade former för social dialog, företagsrepresentation, förhandlingar och strejkkregler kan ge facket kraft att utöva inflytande trots en låg organisationsgrad.

Inflytandet kan ses både direkt och indirekt. Direkt är det enklast att studera kollektivavtalens täckningsgrad – hur stor del av totalt antal anställda som täcks av kollektivavtal – och innehållet i dessa. Indirekt inflytande är svårare att mäta men det tar sig bland annat uttryck i fackliga band med politiska partier, kallad *facklig-politisk samverkan*, hur de konsulteras av regeringar och fackföreningarnas stöd och mobiliseringsförmåga hos allmänheten.

### Vad skiljer Europas fackföreningar åt?

Det går inte att prata om en europeisk fackföreningsrörelse. Fackföreningarna är fortfarande ytterst bundna till sina länder. De har olika organisationsgrad, medlemsstrukturer, de verkar inom olika system och har olika ideologisk bakgrund.

I Norden och Storbritannien har stora delar av fackföreningsrörelsen traditionellt varit socialdemokratiska. Fackföreningsrörelsen spelade en stor roll i både grundandet och utvecklingen av de reformistiska socialdemokratiska partierna. Även om banden mellan parti och fack har försvagats i Europa i modern tid

behåller till exempel svenska LO och många brittiska fack fortfarande officiella band till Socialdemokraterna och Labourpartiet.<sup>8</sup> I många sydeuropeiska länder är de tongivande fackföreningarna istället sprungna ur en mer kommunistisk/syndikalistisk idétradition. Även om många sydeuropeiska fackförbund idag officiellt är partipolitiskt obundna påverkar ursprunget den fackliga kulturen och synen på både politik och aktion.

Organisatoriskt spelar också idétraditionen in. Sydeuropeiska fack är generellt uppdelade efter politisk tillhörighet där konkurrerande centralorganisationer "tävlar" om medlemmarna. I Nordeuropa är centralorganisationerna generellt mer samlade. I Sverige är de dominerande fackförbunden uppdelade i centralorganisationer utefter yrkeskategori – arbetare (LO), tjänstemän (TCO) och akademiker (SACO) – medan de i Storbritannien i huvudsak samlas i en och samma centralorganisation, Trade Union Confederation (TUC).

Även i de Östeuropeiska medlemsstaterna ser organisationerna väldigt olika ut. Beroende på hur övergången gick från statskontrollerade sovjetiska fack till reformerade fria fackföreningar skapades olika system: I Estland är centralorganisationerna uppdelade mellan arbetare och tjänstemän medan facken i Polen är mer politiserade och konkurrerande.<sup>9</sup>

Samtidigt ser möjligheterna att utöva fackligt inflytande olika ut i EU:s medlemsländer. I Frankrike är organisationsgraden bland den lägsta i hela Europa – kring åtta procent – men mobiliseringsförmågan och förhandlingspositionen är stark. Kollektivavtalens täckningsgrad är nästan 100 procent tack vare starka statliga institutionella regler och statlig inblandning. I Storbritannien är organisationsgraden högre – kring 26 procent – men efter årtionden av antifacklig politik har brittiska fack svårare att utöva inflytande. Det har lett till att bara ungefär 29 procent av brittiska löntagare täcks av kollektivavtal. I Östeuropa är facken generellt sett i en svag position efter murens fall och kollektivavtalens täckningsgrad är låg.<sup>10</sup>

Sammansättningen av medlemmar är viktig då även den påverkar hur fackföreningarna agerar och vilka frågor de väljer att driva. Medlemsmässigt ser de europeiska facken olika ut. I Polen har den privata tjänstesektorn nästan inga fackföreningar – ungefär två procent av polska löntagare i privat tjänstesektor är medlemmar i ett fackförbund. Istället är det fackförbund i offentlig sektor och statligt ägda företag som dominerar. Många italienska fackförbund utmärker sig med att en stor del av deras medlemmar, ofta nära hälften, är pensionärer. I de flesta europeiska länder är organisationsgraden avsevärt mycket högre bland arbetare än bland tjänstemän och akademiker. Sverige är ganska unikt i Europa genom att både ha en hög organisationsgrad bland tjänstemän och privatanställda. På senare tid har dessutom organisationsgraden bland svenska

8 Streeck, W., & Hassel, A. (2003). 10 Trade unions as political actors. *International handbook of trade unions*.

9 Kohl, H. (2008). Where do Trade Unions stand today in Eastern Europe? Stock-taking after EU enlargement. *Briefing Paper No, 5*.

10 Siffrorna ovan är hämtade från: L. Fulton (2013) *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. Country profiles.

tjänstemän legat högre än bland arbetare. I till exempel Sverige, Storbritannien och Ungern är organisationsgraden högre hos kvinnor än hos män. I Nederländerna och Spanien är det däremot tvärtom.<sup>11</sup>

Arbetsgivarsidans organisationsgrad gör att förutsättningarna för Europas fackföreningar ser olika ut. Svenska arbetsgivares höga organisationsgrad är en förutsättning för samtal och överenskommelser då det ger facket en tydlig motpart. Är arbetsgivarnas organisationsgrad däremot låg, som i Polen, blir denna dialog inte lika strukturerad och det ökar individuella arbetsgivares incitament att få konkurrensfördelar genom löne- eller villkorsdumpning.

### Det fackliga medlemsantalet efter krisen

Löntagarnas organisationsgrad har i viss mån påverkats av krisen. I de länder som drabbats värst av krisen har organisationsgraden ökat eller legat relativt stilla sedan krisen slog till. Sett till medlemsantalen har facken i de flesta krisländer, utom Italien, däremot förlorat medlemmar under perioden 2007–2012. Antalet anställda i ekonomin har dock på grund av krisen minskat i snabbare eller i samma takt som medlemsantalet.<sup>12</sup> Organisationsgrad är därför inte ett perfekt mått på fackföreningsrörelsens välmående i dessa länder. I majoriteten av de andra EU-länderna är krisens inverkan inte lika tydlig. Förutom i Norge och i Belgien har medlemsantalet och organisationsgraden minskat sedan innan 2000-talets början och krisen har varken vänt eller kraftigt förstärkt den utvecklingen.

De sektorer inom vilka facket har drabbats hårdast skiftar från land till land. Överlag är organisationsgraden inom offentlig sektor fortfarande hög medan den inom privat tjänstesektor är betydligt lägre.<sup>13</sup>

Det är däremot fortfarande för tidigt att säga om de institutionella förändringar som gjorts i krisens spår ytterligare kommer att spä på den nedåtgående medlemstrenden i många länder. Helt avgörande är hur lyckade fackföreningarnas försök att or-

**TABELL 2** Förändring i medlemsantal och organisationsgrad för facket i ett urval europeiska länder.

	Förändring medlemmar 2007–2012 (tusental)	Förändring organisationsgrad 2007–2012 (procent)
Danmark	-91,1	-0,7
Estland	-7,2	-0,9
Finland	-62,4	-1,9
Frankrike	40,4	0,2
Tyskland	-306,7	-2,0
Grekland	-199,7	-3,2
Irland	-36,5	-0,2
Italien	483,3	2,8
Norge	96,0	0,3
Portugal	-139,4	-0,3
Spanien	-150,0	1,7
Sverige	-74,0	-3,3
Storbritannien	-327,1	-2,0

KÄLLA: OECD (2015) Trade union density / Trade union members. Statistisk databas.

11 L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Country profiles.

12 Bernaciak, M., Müller, T., & Vandaele, K. (2014). Half a decade of pressure on wages and collective bargaining.

13 L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Country profiles.

ganisera fler medlemmar är. I Sverige har utvecklingen sett positiv ut för många förbund sedan 2012. TCO och SACO ökar totalt och inom LO har många förbund lyckats vända siffrorna till plus.<sup>14</sup>

### Maktförskjutningen i Europas partsmodeller efter krisen

De senaste tio åren har följts av politiska förslag som syftar till att påverka maktförskjutning mellan arbetsmarknadens parter till arbetsgivaransidans fördel. Som tydligt framgår i Mats Wingborgs granskning *Kränkningar av fackliga rättigheter i Europa* har dessa idéer blivit alltmer tongivande i hela Europa under och efter krisen.<sup>15</sup>

Det finns två övergripande medel med vilka arbetsgivare kan tvingas till förhandlingsbordet: hot om lagstiftning från politiker eller hot om strejk från fack. Vid lagstiftningshot kan arbetsgivarna känna att reglering mellan parterna är att föredra och det ger facket en starkare position. Strejk fungerar på liknade vis – möjligheten att ta till stridsåtgärder straffar de arbetsgivare som inte vill

förhandla och gör parternas förhandlingsposition mer jämställd. Precis som facket kan förstärkas av lagstiftning kan dess påverkansmöjlighet därför också begränsas av politiken.

Det i Sverige mest kända exemplet på strejkrättens begränsning är *Lavaldomen 2007* och den efterföljande svenska lagen *Lex Laval*. EU-domstolen bedömde 2007 att företagens ekonomiska friheter gick före strejkrätten. *Lex Laval* införde därför begränsningar på svenska

fackförbund att ta till stridsåtgärder för att kräva kollektivavtal för utstationerad arbetskraft.

*Lavaldomen* resulterade 2012 i att EU-kommissionen presenterade den så kallade *Monti II-förordningen*. Syftet med förordningen var att reda ut det oklara rättsläget kring strejkrätt som uppstått efter *Laval*. I *Monti II* resonerade däremot kommissionen i samma banor som EU-domstolen hade gjort i *Laval* och fastslog att etableringsfriheten – företagets rätt att sälja och utföra tjänster inom EU – fortsatt kunde begränsa strejkrätten. LO, TCO och SACO pekade kritiskt ut denna likhet med *Laval* i ett gemensamt brev till det svenska arbetsmarknadsutskottet. Efter stark kritik drogs sedan förslaget tillbaka då 12 nationella parlament officiellt protesterat mot att man ansåg att EU-kommissionen överträtt sina befogenheter.

I krisens Spanien har ledande politiker inte gett sig på strejkrätten utan istället minskat möjligheterna att demonstrera. *Munkavlelagarna* som lagpaketet kallas i folkmun i Spanien medför stora bötesbelopp och kraftiga begränsningar av möjligheterna att anordna manifestationer och demonstrationer. För spanska fackföreningar är den sydeuropeiska traditionen med stora gatuman-



Precis som facket kan förstärkas av lagstiftning kan dess påverkansmöjlighet därför också begränsas av politiken.

<sup>14</sup> Danielsson Öberg, A. (2014) Nu får facken fler medlemmar. Akademikerförbundet SSR.

<sup>15</sup> Wingborg, M (2014) *Kränkningar av fackliga rättigheter i Europa*. TCO granskar, nr 3.



festationer stark och varje försök att begränsa detta måste också ses som en begränsning av fackens rätt till kollektiva åtgärder.

Ännu närmare i tiden ligger brittiska *Trade Unions Bill* som presenterades i den konservativa Toryregeringens regeringsförklaring i maj 2015. Storbritannien har bland Europas mest restriktiva lagar när det kommer till fackföreningars rättigheter att vidta stridsåtgärder. Strejker omgärdas av hårt reglerade omröstningar på arbetsplatserna, där procedurfel riskerar att göra strejken olaglig och öppnar upp för arbetsgivaren att avskeda de deltagande fackföreningsmedlemmarna.<sup>16</sup> Toryregeringens förslag skulle innebära högre gränser för hur många som måste rösta för att en strejk ska vara laglig. Dessutom har den brittiska regeringen förklarat att man överväger att ta bort förbudet mot att sätta in bemanningsanställda för att ersätta personer i strejk.<sup>17</sup>

I krisens spår har trojkan krävt att krisländerna ska reformera sina arbetsmarknader. En viktig del i trojkans strategi har varit att rekommendera länderna att sänka löner, decentralisera sina kollektivavtalssystem och att se över procedurer för hur kollektivavtal förlängs och allmängiltigförklaras – det vill säga upphöjs till lag som alla arbetsgivare i sektorn måste följa. Många av förslagen syftar uttryckligen till att försvaga fackföreningsrörelsens position inom länderna. Europafackets forskningsinstitut (ETUI) visar att EU-kommissionen har varit drivande bakom de arbetsrättsförändringar som skett i finanskrisens namn.<sup>18</sup> I en rapport från kommissionens generaldirektorat för ekonomi och finans 2012, ges det exempel på vad EU-kommissionen ser som ”jobbvänliga” reformer – bland annat rekommenderas en ”övergripande minskning av fackföreningars lönesättande möjligheter”.<sup>19</sup>

I Spanien har man, efter trojkans rekommendationer, avskaffat den princip som gjorde att tidigare kollektivavtal automatiskt förlängdes om inte parterna kunde komma överens om förändringar. Det öppnar upp för oseriösa arbetsgivare att vägra att förhandla och då inte förnya kollektivavtal. Dessutom har man gett kollektivavtal, förhandlade på företagsnivå, möjlighet att ha sämre villkor än de provinsiella kollektivavtal som tidigare dominerande.<sup>20</sup> Dessa reformer har sammantaget lett till att kollektivavtalens täckningsgrad i Spanien minskat kraftigt.<sup>21</sup>

I Grekland har krisen enligt Europafacket lett till en total nedmontering av kollektivavtalssystemet.<sup>22</sup> Precis som i Spanien kan de grekiska förhandlingsparterna på företagsnivå, numera också försämra villkoren som stakats ut i de

16 La Macchia, C., & Solari, F. (2011). The Right to Strike in the EU.

17 Centre for Labour and Social Studies (2015) Background Briefing: Trade Unions Bill.

18 Clauwaert, S., & Schömann, I. (2013). The crisis and national labour law reforms – a mapping exercise. Transfer: European Review of Labour and Research, 19(1), 121–124.

19 Europeiska Kommissionen (2012) Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy.

20 Fulton, L. (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Spain

21 Rodríguez, C. J. F., Rojo, R. I., & Lucio, M. M. (2014). The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Manufacturing Sector with Reference to the Metal and Chemical Sectors: Legacies and Risks in the Reform of Regulation since 2008.

22 ETUC (2014) The functioning of the troika : a report from the ETUC.

centrala avtalen. Regeringen har till 2016 också fryst möjligheten att förklara kollektivavtal allmänt giltiga. Slutligen har man ändrat definitionen på de som kan förhandla för löntagarsidan. Istället för fackförbund kan även *personföreningar* förhandla om dessa inbegriper mer än 60 procent av de anställda på en arbetsplats. Detta öppnar upp för arbetsgivare att spela ut anställda mot varandra. ETUI uppger att avtal som slutits med dessa personföreningar inneburit lönesänkningar.<sup>23</sup>

Då krisen i Grekland fortfarande är högaktuell kan man konstatera hur trojkan och vissa regeringar ser mer av samma recept som lösningen. I det dokument med reformförslag som släpptes med låneförhandlingarna i juli 2015 uppmanas Grekland att återigen ”se över” sitt kollektivavtalssystem och sin partsmodell. Detta behöver nödvändigtvis inte betyda en försämring men då liknande formuleringar tidigare lett till en försvagning av fack och löntagare är förväntningarna låga.

På europainivå har dessutom den *europiska sociala dialogen* bytt karaktär. Från 1990-talets ambitiösa och långtgående ramavtal om sociala rättigheter har dialogen varit sovande i flera år. De få nya avtal som skrivits de senaste åren har varit betydligt mindre ambitiösa. Philippe Pochet från Europafackets forskningsinstitut ser det som en konsekvens av förändrade attityder från arbetsgivar sidan och en oengagerad EU-kommission.<sup>24</sup> Det senare kan däremot komma att ändras: nyligen har en kraftsamling från EU-kommissionär Marianne Thyssen lett till att det hållits flera högnivåmöten om hur man ska återuppväcka den *sociala dialogen*.

Om man ser sig om i Europa blir det tydligt hur krisen fungerat som katalysator för de politiska krafter som ser facket som ett hinder för ekonomisk utveckling. De förändringar som skett har framförallt riktat in sig på att försvaga fackets styrka runtom i Europa. I de länder som drabbats värst av krisen är det framförallt trojkan som drivit på men det finns även många medlemsländer där facket blir motarbetat av den egna regeringen.

23 Fulton, L. (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Greece

24 Pochet, P (2015) The European Social Dialogue: Time For A Choice. Social Europe.

### 3. FACKEN, ARBETSMARKNADEN OCH GRÄNSÖVERSKRIDANDE FACKLIGT SAMARBETE.

I sista delen kommer en efter en fyra avgörande förändringar på europeiska arbetsmarknader beskrivas. I varje del behandlas samma tre frågeställningar:

1. Hur förändringarna påverkat fack och löntagare.
2. Vad facken har kunnat göra för att hindra utvecklingen.
3. Vad det finns för framtidsområde där gränsöverskridande fackligt samarbete kan vara en del av lösningen.

#### Företagen rör sig mer över nationsgränserna

I krisens spår har det blivit tydligt hur företagens rörlighet påverkat konkurrensen mellan löntagare. Många fackföreningar runtom i Europa, tydligast i Tyskland, har gått med på förhandlade lönesänkningar i syfte att "rädda jobben" från att flytta utomlands. När företagen hotar att flytta utomlands tappar facket mycket i förhandlingsposition. Fackföreningsrörelsen riskerar därför att dras in i lönesänkarracet. Det ses som en av flera förklaringar till att löneutvecklingen i Europa har varit svag. Detta är särskilt tydligt i länder som drabbats hårt av krisen eller där fackföreningarna är försvagade. Medlemsmässigt och institutionellt försvagade fack har svårare att stå emot de krafter som trycker på för lägre löner.<sup>25</sup>

För Europas löntagare är den försvagade förhandlingspositionen ett långsiktigt hot mot löner och villkor. För Europas fackföreningar är det dessutom ett långsiktigt hot mot organisationsgraden. När fackens förmåga att upprätthålla löner, villkor och arbetsmiljö minskar försvinner också anledningarna för löntagarna att organisera sig. Det leder i sin tur till en negativ spiral där facket och löntagarna i slutändan är förlorarna.

Lösningen på den här utvecklingen är inte enbart nationell. De traditionella måtten på facklig styrka översätts inte längre rakt av till en bättre förhandlings-

<sup>25</sup> Bengtsson, E. (2014). Samhällsekonomi i koma. LO-tryckeriet: Stockholm

position när det gäller löner och villkor. Ett nytt övergripande mått på facklig styrka kan därför sägas ha utkristalliserats – europeiskt fackligt samarbete.

Facket har både lyckats försvara och flytta fram positioner under och efter krisen. Samarbetet mellan europeiska fack har fördjupats. Samarbetet som finns idag är trots det inte tillräckligt. Om ingen förstärkning sker riskerar facken att löner pressas nedåt eller att antifackliga politiska idéer kan fortsätta att sätta den politiska agendan.

Få tror att lösningen, inom en överskådlig framtid, är att slå ihop Europas fackförbund till centraliserade gränsöverskridande organisationer. Forskare och fackligt aktiva fokuserar istället på att de nationella förbunden behöver utöka sitt samarbete. Gumbrell-McCormick & Hyman som forskat på facken och krisen beskriver hur de europeiska fackföreningarna måste utveckla och fortsätta att ”skapa det som kan kallas vardagssolidaritet – små handlingar av gemensamt stöd, informationsutbyte och lärande av varandra för att på så sätt bygga upp en tillräcklig tillit att luta sig tillbaka på när tiderna blir svåra igen”

♦ *Samarbetsområde: Gränsöverskridande kollektivavtalsförhandlingar*

I och med att företagen blir allt rörligare måste också fackens samarbete kring förhandlingar och avtal bli mer gränsöverskridande. Redan idag finns exempel på olika typer av gränsöverskridande kollektivavtal, företagsråd och gemensamma fackliga förhandlingsstrategier. Dessa måste utökas och bli fler i framtiden om de europeiska facken ska undvika att spelas ut mot varandra land för land.

De gränsöverskridande kollektivavtal som hittills slutits är inte kollektivavtal i nordisk bemärkelse då de inte reglerar löner och villkor. Kollektivavtal används

”

I och med att företagen blir allt rörligare måste också fackens samarbete kring förhandlingar och avtal bli mer gränsöverskridande.

istället som en samlingsterm för en överenskommelse mellan fack och arbetsgivareorganisationer om någon form av gemensamma spelregler. Paul Marginson, professor i industriella relationer i England, beskriver hur gränsöverskridande kollektivavtalsförhandlingar har tagit två former. En form gäller informationsutbyte och koordinering, en annan form är gemensamma gränsöverskridande förhandlingar och antagandet av gemensamma texter och ramavtal.<sup>26</sup> Den första formen kan ske direkt mellan

fackföreningar medan den senare kräver en tydlig motpart från antingen ett företag eller en arbetsgivareorganisation.

I Europa har utvecklingen mot så kallade *europeiska företagsråd* visat drag av gemensamma gränsöverskridande förhandlingar. Företagsråden samlar löntagare från olika delar av ett företag eller en koncern, även om dessa delar ligger i olika länder. För att starta ett företagsråd måste företaget ha verksamhet i minst två EU-medlemsländer och en viss mängd anställda. Det finns även globala avtal inom vissa koncerner som fungerar på liknande sett. Dessa samlade

<sup>26</sup> Marginson, P. (2008). The transnational dimension to collective bargaining in a European context. Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School.

avtal reglerar allting från arbetsmiljö, arbetsrätt, riktlinjer för anställnings- och personalpolicy, omstrukturering, varsel och effekterna av detta.<sup>27</sup> De europeiska företagsråden har kommit längst när det gäller dessa gränsöverskridande avtal och forskare på ETUI menar att de till och med har gått längre än de egentligen har mandat för.<sup>28</sup>

I avsaknad av ett tydligt ramverk för gränsöverskridande avtal har enskilda fack och arbetsgivare alltså varit tvungna att gå i förväg. Problemet som uppstår är att detta nu görs utan en europeisk överenskommelse kring utförande, upprätthållande och tvistelösning. En förklaring till bristen på gemensamma regler från fackföreningsrörelsens håll är att efterfrågan än så länge är låg. En annan är att arbetsgivarsidan inte visat stort intresse för att förhandla om detta.

Däremot, då behovet och antalet gränsöverskridande förhandlingar är något som ökar år för år, finns det en poäng i att föregå efterfrågan. Samtidigt skulle en mer aktiv politik från EU-kommissionen, ytterst med hot om lagstiftning, leda till ett större tryck på arbetsgivarsidan att förhandla med facket om detta. Politiker, fackföreningar och näringslivsrepresentanter måste därför tydligare trycka på för att ett ramverk för hur gränsöverskridande förhandlingar ska hanteras ska utvecklas på europainivå.

### Långsam ekonomisk återhämtning och hög arbetslöshet

Under krisen har fackföreningsrörelsen varit tydlig med att man inte sett nedskärnings- och åtstramningspolitik som en lösning. Europas regeringar har däremot inte lyssnat trots högljudda protester och återhämtningen av de europeiska ekonomierna går fortfarande långsamt.

Krisen har lett till att arbetslösheten stigit kraftigt i nästan alla EU:s medlemsländer. Det är fortfarande få länder där arbetslösheten är tillbaka på de nivåer den låg på innan krisen. Samtidigt sticker ungdomsarbetslösheten ut då den stannat på höga nivåer. I krisländerna är läget fortfarande akut men även i länder som Sverige, som stått relativt stabilt genom krisen, är nivån oroande hög.

Arbetslösheten har alltid varit en av fackets största utmaningar. Arbetslöshet ökar trycket nedåt på löner och villkor. Förutom i de länder som har det så kallade Gentsystemet – där a-kassorna är knutna till fackförbunden – tenderar den fackliga organisationsgraden att minska när arbetslösheten ökar.<sup>29</sup> En intressant skildring av detta finns i John Steinbecks bok *Vredens Druvor*: han beskriver hur arbetslösa daglönare under den stora depressionens dagar i USA konkurrerar med varandra om jobb. De försöker organisera sig i fackföreningar men förhindras av fientligt inställda arbetsgivare som hotar med arbetslöshet och svartlistning.

<sup>27</sup> Keune, M., & Schmidt, V. (2009). Global capital strategies and trade union responses. *International journal of labour research*, 1(2), 9-26.

<sup>28</sup> Schömann, I., Jagodzinski, R., Boni, G., Clauwaert, S., Glassner, V., & Jaspers, T. (2012). *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?* (Vol. 2). ETUI.

<sup>29</sup> Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*.

Den försämring av trygghetsförsäkringar som följt den europeiska krisen ökar även de negativa effekterna av arbetslösheten på organisationsviljan. Särskilt ungdomsarbetslösheten är en utmaning då det är svårare att se till att alla åldrar är representerade inom facken på kort sikt om en stor mängd unga står utanför arbetsmarknaden.<sup>30</sup>

Fackföreningsrörelsen är dock inte en passiv åskådare till förändring. Ett och ett halvt århundrade av facklig kamp har gett facken visst inflytande över både politik och arbetsmarknad i de flesta europeiska länder. Även om inflytandet minskat de senaste tio åren möjliggör det fortfarande för facken att försvara och förbättra löntagarnas position på arbetsmarknaden.

Samtidigt har fack runtom i Europa, med hjälp av sin styrka, bidragit till att minska effekterna som krisen har haft på arbetslösheten. IF Metalls kritiserade krisöverenskommelse från 2009 om tillfällig arbetstidsförkortning och fortbildning istället för uppsägning har i efterhand fått viss upprättelse då det visat sig att det bidrog till att minska arbetslösheten.<sup>31</sup> Ett mer kontroversiellt drag var däremot tyska IG Metalls förhandlingar om olika typer av långsiktiga lönesänkningar, under och innan krisen, som anses ha bidragit till att hålla många industrijobb kvar i Tyskland. Hållbarheten i det tyska agerandet är dock mer tveksamt då det bidrar till ett negativt lönetryck i Europa och minskar produktiviteten. Det som var tydligt var att krisstrategierna från fackens sida främst var baserade på nationella lösningar utan gränsöverskridande tänk.<sup>32</sup>

Nu efter krisen spelar fackföreningarnas styrka också en viktig roll. I rapport *Den globala balansräkningen* beskriver Monika Arvidsson hur starka fackföreningar skapar ett mer hållbart samhälle, högre tillväxt och stabilare samverkan mellan arbetsmarknadens parter.<sup>33</sup> Facklig styrka är därför en viktig variabel i länders förmåga att ekonomiskt återhämta sig efter krisåren och få ned arbetslösheten på ett hållbart sätt – det vill säga utan att dumpa löner och villkor. Den politik som förts, för att försvaga Europas fack, riskerar därför att vara lika kontraproduktiv på lång sikt som den ekonomiska åtstramningen redan visat sig vara.

♦ *Samarbetsområde: en europeisk lönenorm*

Europeiska metallarbetarefederationen (EMF), numera IndustriAll, satte 1997 upp riktlinjer för en europeisk lönenorm. Medlemsförbunden kom gemensamt överens om att kraven på löneökningar i förhandlingar inte får understiga produktivitetsoökningen eller inflationen. Europafacket följde snart efter och drev liknande initiativ centralt. Senaste 2009 gick Europafacket ut med en resolution där man uppmanade medlemsförbunden att motsätta sig olika typer av löne-

30 Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*.

31 Öberg, T. (2010) Krisavtalet räddade 12 000 jobb. *Arbetet*

32 Bernaciak, M (2013) 'Labour Solidarity in Crisis? Lessons from General Motors', *Industrial Relations Journal* 44(2): 139-53.

33 Arvidsson, M (2015) *Den globala balansräkningen: fördelningen av makt och vinster i en internationell ekonomi*. Tankesmedjan Tiden.

sänkningar eller minskade löneökningar i krisens spår.

Både lönenormen och Europafackets resolution utgör en viktig strategi för att försöka hindra låglönekonkurrens inom Europa. Därigenom kan man få upp efterfrågan och produktiviteten efter krisen så att ekonomin återhämtar sig snabbare och arbetslösheten sjunker. Styrkan och svagheten är däremot att lösningen är nationell och därmed står och faller med de nationella fackens förhandlingsstyrka. I och med detta finns det inte heller någon möjlighet att göra överenskommelsen tvingande. Att utöka förhandlingsstödet till svagare fackföreningar är därför en viktig väg framåt.

På EU-nivå är frågan om en europeisk minimilön något som regelbundet kommer tillbaka. Många fackförbund runtom i Europa ser det som en möjlighet att få fart på efterfrågan och tillväxten i Europa för att bekämpa arbetslösheten. Samtidigt ses det som ett sätt att samla Europas fackföreningar i ett gemensamt offensivt europeiskt projekt.<sup>34</sup> Inom de nordiska facken har däremot lönefrågor på europeisk nivå, särskilt med politisk inblandning, alltid varit något man sett på med viss skepsis. Den nordiska modellen, där lönerna avtalas mellan parterna utan statlig inblandning, fungerar fortfarande bra och har gynnat både facket och regionen. Precis innan 2007 var intresset svalt för en gemensam lönenorm även inom eurozonen, men krisen blottade svagheter. Euroländerna kan inte justera ekonomisk obalans mellan sig med valutanedskrivning. Det blir därför allt viktigare att de rikare länderna i norr, då framförallt Tyskland, är lönedrivande istället för att tävla med låga löner med de öst- och sydeuropeiska medlemsländerna.<sup>35</sup> Allt fler fack i euro-zonens länder ser en europeisk minimilön på 50–60 procent av medlemslandets medianinkomst som en möjlighet att få till stånd behövliga löneökningar. Även politiskt har denna linje vunnit mark. Tyskland införde i januari 2015 en lagstadgad minimilön och EU-kommissionsordföranden Jean-Claude Juncker har uttryckt sig positivt till idén om en europeisk sådan.

Den nuvarande överenskommelsen inom Europafacket om att hålla lönebildningen på nationell nivå är i linje med vad de nordiska, och de flesta italienska fackföreningarna, driver starkt. Frågan är däremot hur hållbar en sådan linje är i längden när löntagare i andra europeiska länder ser en krympande löneutveckling. Risken vid fortsatt motstånd är att de andra ländernas fackföreningar går vidare på egen hand och driver förslag på europainivå som är oförenliga med den nordiska modellen.

Torsten Shulten från *Hans Böckler Stiftung* och Line Eldring från den norska forskningsstiftelsen FaFo forskar båda på minimilöner i Europa. De skriver var för sig om hur en europeisk minimilön inte nödvändigtvis behöver komma till

---

**Inom de nordiska facken har däremot lönefrågor på europeisk nivå, särskilt med politisk inblandning, alltid varit något man sett på med viss skepsis.**

---

<sup>34</sup> Schulten, T. (2014). Contours of a European Minimum Wage Policy. Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe.

<sup>35</sup> Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2015). International Trade Union Solidarity and the Impact of the Crisis. *European Policy Analysis*, (1).

genom lagstiftning i alla Europas länder. Båda betonar att ett sådant system måste anpassas efter ländernas olika arbetsmarknadsmodeller om det ska vara legitimt. Nordiska fack bör därför tänka på hur ett potentiellt system skulle kunna utformas för att passa den nordiska modellen. Svenska och danska fackföreningar behöver ta det längsta steget. För dem kan en utgångspunkt finnas i tydligare utvärderingar av de system som finns i Norge och Finland för att förklara kollektivavtal allmänt giltiga. Svenska Transportarbetareförbundet, Teaterförbundet och danska Målarförbundet har redan uttryckt ett intresse för framförallt det norska systemet.

### Löntagarna rör sig mer över nationsgränserna

Den höga arbetslösheten är inte lika spridd över hela Europa. Det har lett till att alltfler människor tvingas flytta till andra EU-länder i jakten på försörjning. Då rörelsen innan krisen främst var från öst till västländerna i utkanten av EU – Spanien, Italien, Portugal – har den nu ändrat riktning mot EU:s kärnländer där krisen inte slagit lika hårt. Lågkonjunktur och en hög arbetslöshet är en tydlig anledning till att man väljer att flytta. Både språk, geografisk närhet, ekonomiskt läge och arbetslöshetsnivå avgör destinationen.<sup>36</sup> Spanien gick från att ha en positiv EU-migrationsbalans med ungefär 18 000 fler som kom än som lämnade 2008, till en negativ EU-migrationsbalans med 41 000 fler som lämnade än som kom år 2013.<sup>37</sup> Bland de medlemsländer som sett en ökad mängd EU-medborgare efter krisen sticker Tyskland och Storbritannien ut. Även om statistiken inte är exakt<sup>38</sup> visar en undersökning från LO på att också utstationeringen av arbetskraft, i alla fall till Sverige, har ökat i krisens spår.<sup>39</sup>

Utstationering och flytt inom EU ökar utbytet mellan de europeiska medlemsländerna och kan vara attraktivt då den som stationeras eller flyttar ofta får ett jobb, högre lön eller bättre villkor än i hemlandet. Däremot öppnar det också upp för oseriösa arbetsgivare att löne- och villkorsdumpa. I dagsläget är de fackliga kontrollmöjligheterna av arbetsgivare när det gäller utstationering begränsade både i lag och praktik.<sup>40</sup>

Unga är mer rörliga än äldre och kombinerat med den höga ungdomsarbetslösheten har det lett till att dessa har flyttat i högre utsträckning. Omkring 40-50 procent av de som flyttat är i åldrarna 15–29 år. Bland de som flyttat har ungefär hälften högskoleutbildning.<sup>41</sup> Större delen av dessa arbetar trots det i lågkvali-

36 Bräuninger, D. (2014) The dynamics of migration in the euro area. Redaktör: Barbara Böttcher, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

37 Bräuninger, D. (2014) The dynamics of migration in the euro area. Redaktör: Barbara Böttcher, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

38 Den består av uppskattningar från lokala fackavdelningar.

39 Jonsson, C-M. Larsson, G (2013) Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken. LO-Tryckeriet, Stockholm.

40 Jonsson, C-M. Larsson, G (2013) Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken. LO-Tryckeriet, Stockholm.

41 Europeiska Kommissionen (2014) Memo: Labour Mobility within the EU.



ficerade och lågbetalda jobb utan karriärmöjligheter. Många hamnar i tidsbegränsade otrygga anställningar.<sup>42</sup> Om de mönster som observerats i Östeuropa gäller generellt – där tidigare EU-migranter flyttat tillbaka när den ekonomiska situationen i hemlandet förbättrats – kommer många av de som flyttat från sydländerna i krisens spår att söka sig tillbaka i framtiden.

Den gränsöverskridande rörligheten gynnar i grunden både löntagare och företag. Det kräver däremot förändring. Trots de små procentsatserna måste facken anpassa sig och sina organisationer till den europeiska migrationen. EU-medborgare som av ekonomiska skäl flyttat från sitt hemland för att arbeta i något annat medlemsland befinner sig ofta i en utsatt situation på arbetsmarknaden. Språkbarriärer, annorlunda erfarenhet av anställdas rättigheter, känslan av att flytten kanske bara var tillfällig och rädslan för arbetslöshet gör att man får svårare att säga till om något är fel. Av samma anledning är det svårare för facket att nå ut till och organisera dem.

Låg organisationsgrad bland dessa grupper skulle på lång sikt försvåra möjligheten för facket att förhindra en uppdelning på arbetsmarknaden mellan inhemska medborgare och EU-medborgare från andra länder. Klyftan mellan trygga och otrygga jobb skulle då fördjupas snabbare genom att oseriösa arbetsgivare kan öka trycket nedåt på löner och villkor. Utvecklingen riskerar därigenom att skada legitimiteten i EU-samarbetet och den fria rörligheten inom EU:s gränser. Därutöver är det en grogrund för rasism och främlingsfientlighet. Skapar man två grupper på arbetsmarknaden där födelselandet avgör vilka villkor som gäller skapar man också ett *vi-och-dom-tänk*.

Med krisen har Europas fackföreningar blivit mer medvetna om vikten av att av organisera och skydda löntagare från andra EU-länder. Här har både fackets organisationsgrad och den institutionella styrkan spelat in. I Norge finns möjligheten att förklara kollektivavtal allmänt giltiga för branscher där risken för social dumpning är hög. I de flesta kontinentaleuropeiska länder regleras villkor och löner till stor del av statlig lagstiftning, företagsråd eller allmängiltiga kollektivavtal. Löntagare från andra länder får därigenom ett automatiskt skydd även om de inte är medlemmar i en fackförening och den stora utmaningen är att se till att dessa regler efterlevs.

I de nordiska länderna, där man i huvudsak förlitar sig på facklig organisationsgrad för att säkra löntagarnas rättigheter, har förmågan att organisera dessa nya löntagargrupper blivit allt viktigare. Sedan många år pågår det i Norden försök att hitta kostnadseffektiva sätt att öka organisationsgraden hos EU-migrantarbetare. Det rör sig bland annat om tolkverksamheter, informationstelefonlinjer och informationskontor i hemländerna som syftar till att öka EU-migranternas kunskap om nordisk arbetsmarknad och fördelen med fackföreningsmedlemskap.

---

**Sedan många år pågår det i Norden försök att hitta kostnadseffektiva sätt att öka organisationsgraden hos EU-migrantarbetare.**

---



42 O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., ... & Villa, P. (2015). Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe. Sage Open, 5(1).

♦ *Samarbetsområde: Gränsöverskridande fackliga medlemmar*

Förutom de nationella projekt som syftar till att organisera tidigare oorganiserade EU-löntagare har system med olika typer av gränsöverskridande fackliga medlemskap utvecklats.

Bland annat finns det olika typer av gästmedlemskap. Det rör sig ofta om speciella medlemskap, inte sällan med lägre medlemsavgift, för den som endast

” Reglerna om likabehandling inom EU gör det däremot svårare att göra skillnad på medlemskap utefter löntagarens ursprungsland när det gäller EU-medborgare.

uppehåller sig i landet en kortare tid. Till exempel har fackförbundet Unionen sedan 2012 ett subventionerat gästmedlemskap för utomeuropeiska arbetskraftsinvandrare. Reglerna om likabehandling inom EU gör det däremot svårare att göra skillnad på medlemskap utefter löntagarens ursprungsland när det gäller EU-medborgare.

Mellan nordiska fack finns många exempel på överenskommelser om gästmedlemskap. Löntagaren fortsätter att vara medlem i förbundet i hemlandet men får ta del

av de medlemsförmåner som värdförbundet ger sina medlemmar. Fackförbundet Naturvetarna har en sådan överenskommelse med sina nordiska systerförbund och det paneuropeiska branschförbundet IndustriAll antog 2013 skrivelser om liknande system för sina medlemsförbund.

Gästmedlemskap är däremot inte helt oproblematiske. De riskerar att bli en administrativ börda för förbunden som regelbundet behöver kontrollera medlemskap från andra länder. Därtill riskerar rättsläget att bli svårt om man inte tydligt definierar vilka medlemstjänster hos värdförbundet som arbetstagaren har rätt till. Långsiktigt kommer behovet finnas att upprätta ett system för att kompensera de förbund som får stora utgifter utan att få ta del av medlemsavgifter. Naturvetarna upplever att gästmedlemskapen fungerar bra och inte berör tillräckligt många medlemmar för att kostnader eller administration skulle vara problematiska idag.

På längre sikt, och parallellt för dem som arbetar utomlands i längre perioder, är ett system med medlemskapsöverföring också viktigt att utveckla. Ett exempel på det är de finska fackförbund som har avtal om medlemskapsöverföring med sina estniska systerförbund. Dessa lösningar är speciellt intressanta då de slutits mellan fackföreningar från två länder mellan vilka risken för social dumpning är hög. Tanken är att en fackmedlem som börjar arbeta i det andra landet enkelt ska kunna flytta sitt medlemskap till systerförbundet och direkt få tillgång till förmåner, stöd och hjälp.

Representanter för det estniska servicefacket ETKA beskriver avtalet med systerförbundet PAM som ett tvåvägsutbyte. Finska fackföreningar får hjälp att organisera estniska migrantarbetare och därmed större möjlighet att motverka löne- och villkorsdumpning. Estniska fackförbund, som i förhållande till de finska är mycket svaga, gynnas framförallt av de finska fackens organiseringsförmåga. Det gynnar alltså både finska och estniska löntagare. Från finska JHL, som organiserar löntagare inom offentlig sektor och välfärdsområdena, ser man också positivt på sitt avtal med estniska ROTAL från 2006, även om man inte har

några exempel på att avtalet kommit till användning i praktiken.

Ett problem som uppstår för både gäst- och överförda medlemskap är skillnaderna mellan Europas fackföreningar. Mellan länder som på nordiskt manér organiserar löntagarna efter yrkeskategori är systerförbunden självklara. Sker däremot rörligheten till länder där fackförbunden är konkurrerande och politiskt uppdelade blir det svårare att veta vilken organisation medlemskapet ska överföras till. Det har lett till att samarbetet i Europa idag framförallt sker mellan närliggande länder med liknande ekonomier och språk.

Problemet är inte oöverkomligt, nordiska löntagare kan självklart välja fackförbund efter religiösa eller politiska övertygelser. Ett svårare problem att lösa är att det i många fall saknas ett systerförbund. I Polen är till exempel organisationsgraden nästintill obefintlig i privat tjänstesektor. Att anpassa samarbetet så att medlemskapsöverföringen bidrar till att gynna organiseringen i dessa sektorer är därför av största vikt.

Frågan om gästmedlemskap eller överföring av medlemskap hanteras lättast mellan nationella förbund. Däremot kan även Europafacket eller branschfederationerna medverka i ett system inom vilket detta sker mer systematiskt – detta har redan till viss mån skett när det gäller gästmedlemskap.

Även om medlemskapsöverföring och gästmedlemskap inte nödvändigtvis berör en stor del av löntagarna är det en viktig symbolhandling fackförbund emellan. Det är ett enkelt sätt att visa på konkreta resultat av mellanfackligt samarbete. Liknande system kommer i framtiden gynna fackföreningsrörelsen då utvecklingen går mot mer, snarare än mindre, rörlighet inom EU – och ofta både fram och tillbaka mellan länder beroende på konjunktur.

### Otrygga anställningar har ökat

Den arbetsmarknadspolitik som drivits under krisen har bidragit till att minska fackets organisationsgrad. "Flexibla" arbetsmarknader har tillkommit på bekostnad av trygga anställningsvillkor. Den här utvecklingen tog fart långt innan 2007 men det är tydligt att både på nationell och europeisk nivå så har man sett ytterligare otrygghet som en väg framåt genom krisen.

I många europeiska länder, däribland Storbritannien och Sverige, har behovsanställningar på *zero-hours contracts* / ALVA-kontrakt växt kraftigt i finanskrisens spår. Data från både Sverige och Storbritannien visar på hur det sedan 1990-talet skett en stadig ökning av tidsbegränsade anställningar, och då kanske främst andelen som kallas *sms-anställda*. Under finanskrisen slutade tidsbegränsade anställningsformer som andel av de anställda att öka och minskade till och med i vissa fall.<sup>43 44</sup> Ökningen efter krisen av andelen tidsbegränsade anställningar i de två länderna pekar däremot på att minskningen var tillfällig. De med tidsbegränsad anställning blev helt enkelt av med jobbet under krisen i större utsträckning än de med fast anställning.

43 Office for National Statistics (2013) Estimating Zero-Hour Contracts from the Labour Force Survey.

44 Larsson, M. (2014). Anställningsformer år 2014: fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2014. Landsorganisationen i Sverige.

Den här typen av otrygghet är något som gör det svårare för facken i Europa att växa. När de anställda har otryggare villkor, rör sig i gränslandet mellan arbetslöshet och arbete eller ofta byter arbetsplats, är de svårare för facket att nå. Samtidigt gör otryggheten att makten arbetsgivaren har över den anställda växer. Det leder i sin tur till att många kan komma att välja bort facket av rädsla för att stöta sig med arbetsgivaren.

Eftersom otryggheten framförallt beror på politiska beslut definieras fackens handlingsutrymme av nationella regler och system. Den svenska partsmodellen ger facket ett visst utrymme för att genom kollektivavtal påverka tillväxten av otrygga anställningar. Detta blev tydligt under tågstrejken sommaren 2014. Avtalet som till slut slöts mellan Seko och Almega gav högre lönekostnader för de företag som ville anställa på tidsbegränsade anställningar istället för tillsvidareanställningar. Sekos avtalssekreterare Valle Karlsson beskriver avtalet som ett viktigt första steg för att bromsa upp trenden med ökad otrygghet för anställda inom spårtrafiken, men tillägger att det finns mycket kvar att göra.

Representativiteten inom Seko var viktig för slutresultatet då fast anställda avstod löneutrymme till tidsbegränsat anställda. Sympatistöd från andra förbund spelade också roll då det stärkte Sekos förhandlingsposition. Alla LO-förbund – förutom Musikerförbundet som uttryckte sitt stöd men hade svårt att hitta lämpliga objekt – hade under strejkens sista dag varslat om sympatiåtgärder. Utöver det mottog SEKO stödyttranden från andra svenska förbund och från fackförbund över hela Europa. Tågstrejken är ett av de tydligaste exemplen i Europa på hur starka fackföreningar kan motarbeta den växande otryggheten på arbetsmarknaderna.

I många europeiska länder har den låga organisationsgraden hos otryggt anställda gjort att de inte haft lika bra skydd som de mer etablerade. Ett tydligt mönster har varit att facken lyckats försvara positionen för fast anställda löntagare men haft svårt att skydda och förbättra för de med olika typer av tidsbegränsade anställningar. Samtidigt är möjligheten till sympatiåtgärder begränsade eller förbjudna i många länder runtom i Europa. Det visar på vikten av att se till fler mått på styrka än bara den övergripande organisationsgraden eller fackets institutionella position.

Facket kan potentiellt agera starkt mot otryggheten men det kräver också en tydlig representativitet och starkt stöd förbund emellan. Avsaknaden av detta är en tydlig facklig svaghet i många länder och kan på sikt bidra till att Europas arbetsmarknader tudelas ännu mer.

♦ *Samarbetsområde: Gränsöverskridande strejkrätt*

Utan möjlighet till konfliktåtgärder är det svårt för facken att stå upp för tryggheten på arbetsmarknaden. Har facket inga möjligheter att sätta press på arbetsgivarna sker förhandlingarna helt på arbetsgivarnas villkor. Att genom EU-lagstiftning höja strejkrätten från den nationella nivån skulle skapa möjligheter och ge en viktig skjuts till det fackliga samarbetet. Det skulle också hjälpa

till att balansera arbetsmarknadens parter på den europeiska arenan.

Det finns redan skrivelser om strejkrätten i den *Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna*. Det som slås fast är däremot att strejkrätten begränsas av både EU-rätt och nationell lagstiftning. Dessutom har både Polen och Storbritannien undantagits från stadgan. Samtidigt faller strejk och lock-out utanför EU:s nuvarande kompetensområde då de i EU:s fördrag undantas från artiklarna om socialpolitik.

Strejkrätten och partsmodellerna ser olika ut i nästan alla EU:s medlemsländer och det är viktigt att låta dessa länder själva bestämma över strejkrättens exakta utformning. Det borde däremot finnas en gräns för hur man får reglera och begränsa strejkrätten. International Centre for Trade Union Rights har listat några gemensamma nämnare inom Europa som de föreslår att en diskussion skulle kunna börja i.<sup>45</sup>

Att förtydliga rätten till kollektiva åtgärder på europeisk nivå handlar inte bara om att skydda en nationell rättighet. Det handlar också om att skapa verktyg och stärka möjligheterna till social dialog på ett gränsöverskridande plan. När företagets verksamhet sträcker sig över nationsgränser måste strejkrätten hänga med. Det skulle försvåra för företag att minska effekterna av en strejk genom att tillfälligt eller permanent öka eller flytta produktion/huvudkontor inom Europa – en sorts gränsöverskridande strejkbryteri.

De nordiska fackförbunden och deras samarbete har gynnats av att de nordiska länderna tillåter gränsöverskridande sympatiåtgärder. Ett närliggande exempel är det danska Serviceförbundet som under den norska pilotstrejken varslade 3000 medlemmar till stöd för de norska piloter som kämpade för rätten till anställning i moderbolaget. Rättsläget skulle däremot bli svårare om konflikten inbegrep Storbritannien där sympatiastrejker varit helt förbjudna sedan 1990. Sympatiåtgärder och strejker måste därför tydligt bli en gränsöverskridande rättighet. Även om det idag mestadels är transportsektorn som berörs kommer det i framtiden att gälla andra sektorer i allt högre utsträckning.

Att skydda sympatiastrejken på EU-nivå skulle skapa möjligheter att ytterligare utveckla gränsöverskridande fackligt samarbete. I väntan på detta är det viktigt att europeiska fackförbund samtidigt lägger stor fokus på att fördjupa och utveckla system för solidaritet och konfliktstöd. Det kan handla om avtal om ömsesidigt konfliktbidrag, sympatiåtgärder där detta är tillåtet, koordinerade gemensamma manifestationer eller gemensamma utbildnings- och kampanjsatser. *Baltiska Organiseringsakademien* (BOA) är ett lyckat exempel på hur fack – i detta fall nordiska, estniska och litauiska – kan arbeta för att fördjupa dialogen och förtroendet sinsemellan.<sup>46</sup>

Även om strejkrätten skulle bli europeisk kvarstår det problem som blev

---

**Strejkrätten och partsmodellerna ser olika ut i nästan alla EU:s medlemsländer och det är viktigt att låta dessa länder själva bestämma över strejkrättens exakta utformning.**

---

”

45 La Macchia, C., & Solari, F. (2011). The Right to Strike in the EU.

46 Häkkinen, M. (2013) *The Baltic Organising Academy: how to build a multinational and multisectoral organising program*. Warsaw: Friedrich-Ebert-Stiftung.

tydligt i Lavaldomen: strejkrätten bedöms krocka med ekonomiska friheter. Europafacket har länge föreslagit att ett socialt protokoll ska införas i föredragen. Det skulle balansera parternas styrka på EU-nivå. Även här, i väntan på det, kan ett närmare samarbete och dialog mellan inblandade nationella förbund motverka den obalans som Lavaldomen skapat.

## SLUTORD

Krisen har förändrat Europa men rapporten visar att de traditionella måtten på facklig styrka ändå är relevanta. Kollektivavtal är A och O för facket. Medlemmar, partsmodeller, statliga regler och möjligheten till konfliktåtgärder avgör därför fortfarande fackens kraft att agera mot orättvisor på arbetsmarknaden.

I krisens spår har dessa orättvisor ökat. Europas arbetsmarknader är idag otryggare och i högre grad präglade av långsam ekonomisk återhämtning och hög arbetslöshet än de var innan krisen. De löntagare som redan var svaga är de som drabbats värst av dessa förändringar. På olika sätt har facklig styrka på nationell nivå runtom i Europa bidragit till att minska de negativa effekterna av den här utvecklingen. Trots det har facken fått se sig motarbetade politiskt både på nationell och europeisk nivå. Den europeiska fackföreningsrörelsen är på ett samlat plan, och med traditionella mått mätt, svagare idag än den var för tio år sedan.

Utvecklingen mot en alltmer gemensam europeisk arbetsmarknad med alltmer gränsöverskridande företag och löntagare gör att ett till mått på facklig styrka kommit in i bilden. Gränsöverskridande facklig vardagssolidaritet – samarbete, dialog och tillit fack emellan – blir allt viktigare för att traditionell styrka ska ge utdelning i förhandlingar.

Rapporten visar på svårigheterna att fördjupa det fackliga samarbetet i ett Europa där nationella fack och partsmodeller ser olika ut. Samtidigt ökar den fackliga vardagssolidariteten sakta runtom i Europa. För att bygga starka moderna fack måste däremot det gränsöverskridande samarbetet fördjupas snabbare än det gör idag.

Rapporten tar upp goda exempel och ger förslag på gränsöverskridande samarbeten av olika slag som gynnat och kan gynna fackligt samarbete, facklig

styrka och därmed löntagarkollektivet.

Idag finns exempel på olika typer av gränsöverskridande kollektivavtal, företagsråd, gemensamma fackliga förhandlingsstrategier, sympatistöd och medlemskapslösningar. Dessa måste utvecklas och bli fler i framtiden om de europeiska facken ska undvika att spelas ut mot varandra land för land.

För att skapa ett starkt, hållbart och jämlikt Europa krävs starka löntagare och därför starka fackföreningar. Det ansvaret vilar tungt både på fackens och politikens axlar.



## REFERENSER

Arvidsson, M (2015) Den globala balansräkningen: fördelningen av makt och vinster i en internationell ekonomi. Tankesmedjan Tiden.

Barysch, K. (2013) The working time directive - What's the fuss about? Centre for European Reform.

Bengtsson, E. (2014). Samhällsekonomi i koma. LO-tryckeriet: Stockholm

Bernaciak, M (2013) 'Labour Solidarity in Crisis? Lessons from General Motors', Industrial Relations Journal 44(2): 139-53.

Bernaciak, M., Müller, T., & Vandaele, K. (2014). Half a decade of pressure on wages and collective bargaining.

Bräuning, D. (2014) The dynamics of migration in the euro area. Redaktör: Barbara Böttcher, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

Centre for Labour and Social Studies (2015) Background Briefing: Trade Unions Bill.

Clauwaert, S., & Schömann, I. (2013). The crisis and national labour law reforms—a mapping exercise. Transfer: European Review of Labour and Research, 19(1), 121-124.

Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (2012). The Age of Dualisation: The Changing Face of Inequality in Europe.

ETUC (2014) The functioning of the troika : a report from the ETUC.

ETUI (2015) Benchmarking Working Europe 2015. ETUI aisbl; Bryssel.

Europa, I.S.M.E.R.I. (2012). Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services. European Commission.

Europeiska Kommissionen (2012) Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy, 5.

Europeiska Kommissionen (2014) Memo: Labour Mobility within the EU.

Eric Sundström (2014) Europeiskt skitliv: om en osäker europeisk arbetsmarknad. Arena Idé: Stockholm

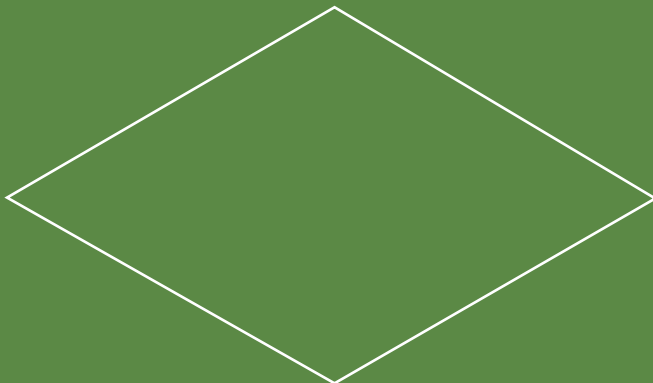
Fulton, L. (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network,

George, V., & Taylor-Gooby, P. F. (1996). European welfare policy: squaring the welfare circle. St. Martin's Press.

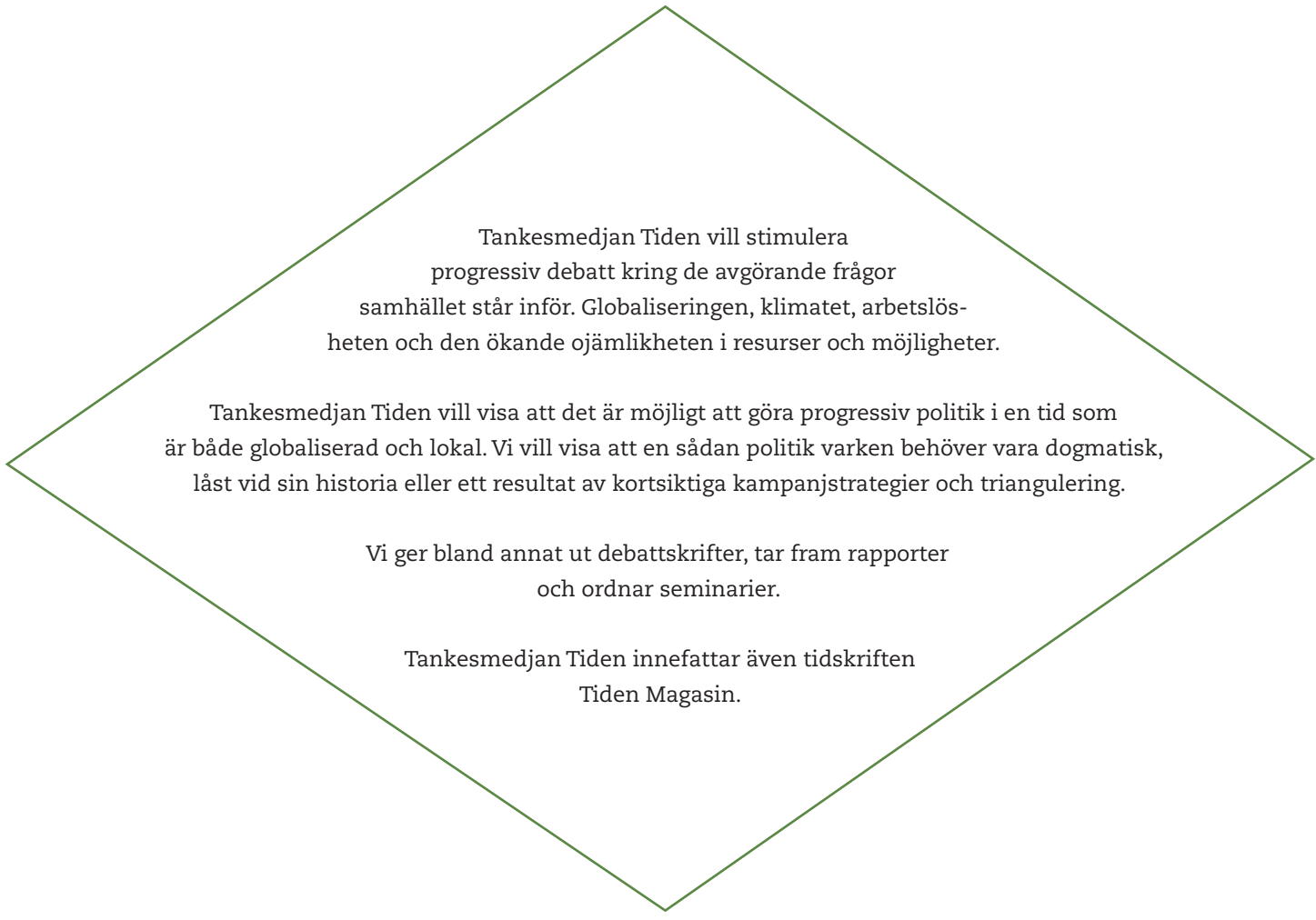
Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2015). International Trade Union Solidarity and the Impact of the Crisis. European Policy Analysis.

- Häkkinen, M. (2013) *The Baltic Organising Academy: how to build a multinational and multisectoral organising program*. Warsaw: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Jonsson, C-M. Larsson, G (2013) *Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken*. LO-Tryckeriet, Stockholm
- Keune, M., & Schmidt, V. (2009). Global capital strategies and trade union responses. *International journal of labour research*, 1(2), 9-26.
- Kohl, H. (2008). *Where do Trade Unions stand today in Eastern Europe? Stock-taking after EU enlargement*. Briefing Paper No, 5.
- La Macchia, C., & Solari, F. (2011). *The Right to Strike in the EU*.
- Larsson, M. (2014). *Anställningsformer år 2014: fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2014*. Landsorganisationen i Sverige.
- Marginson, P. (2008). *The transnational dimension to collective bargaining in a European context*. Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School.
- Nordiska Fackliga Samorganisationen (2011) *Arbetskraftens rörlighet & social dumpning – utmaningar för den nordiska arbetsmarknadsmodellen*.
- OECD (2015) *Trade union density / Trade union members*. Statistisk databas.
- Office for National Statistics (2013) *Estimating Zero-Hour Contracts from the Labour Force Survey*.
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., & Villa, P. (2015). *Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe*. Sage Open, 5(1).
- Pierson, P. (2001). *The new politics of the welfare state*. Oxford University Press.
- Pochet, P (2015) *The European Social Dialogue: Time For A Choice*. Social Europe.
- Rodríguez, C. J. F., Rojo, R. I., & Lucio, M. M. (2014). *The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Manufacturing Sector with Reference to the Metal and Chemical Sectors: Legacies and Risks in the Reform of Regulation since 2008*.
- Rönngren, B., Segerdahl M. & Virenius, M. (2008) *Arbetets pris – kampen mot social dumpning inom transportsektorn*. Nordiska Transportarbetarefederationen.
- Schnabel, C. (2013). *Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges*. *European Journal of Industrial Relations*.
- Schulten, T. (2014). *Contours of a European Minimum Wage Policy*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe.
- Schulten, T., & Müller, T. (2015). *European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining*.
- Schömann, I., Jagodzinski, R., Boni, G., Clauwaert, S., Glassner, V., & Jaspers, T. (2012). *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations? (Vol. 2)*. ETUI.
- Streeck, W., & Hassel, A. (2003). *10 Trade unions as political actors*. *International handbook of trade unions*, 335.
- Wingborg, M (2014) *Kränkningar av fackliga rättigheter i Europa*. TCO granskar, nr 3.
- Öberg, T (2010) *Krisavtalet räddade 12 000 jobb*. Arbetet
- Öberg, T. & Danielsson Öberg A. (2012). *Facklig kräftgång - rapporter från Europa*. Premiss Förlag, Stockholm





Tankesmedjan Tiden vill stimulera  
progressiv debatt kring de avgörande frågor  
samhället står inför. Globaliseringen, klimatet, arbetslös-  
heten och den ökande ojämlikheten i resurser och möjligheter.



Tankesmedjan Tiden vill visa att det är möjligt att göra progressiv politik i en tid som  
är både globaliserad och lokal. Vi vill visa att en sådan politik varken behöver vara dogmatisk,  
låst vid sin historia eller ett resultat av kortsiktiga kampanjstrategier och triangulering.

Vi ger bland annat ut debattskrifter, tar fram rapporter  
och ordnar seminarier.

Tankesmedjan Tiden innefattar även tidskriften  
Tiden Magasin.



TANKESMEDJAN TIDEN  
BOX 522, 101 30 STOCKHOLM

---

[www.tstiden.se](http://www.tstiden.se)