

Europeiska fackföreningar och arbetstidsreglering på EU-nivå

Kristina Lovén Seldén

Fackföreningarnas roll i och inflytande över EU:s utveckling är till stor del beroende av deras förmåga till samarbete. Detta förhållande utgör utgångspunkt för den här artikeln som syftar till att undersöka hur europeiska fackföreningar förhåller sig till en arbetstidsreglering på EU-nivå. Utifrån ett enkätmaterial insamlat 2010–11 diskuteras vilka faktorer och mekanismer som kan vara relevanta för att förklara fackens olika förhållningssätt. Särskild vikt läggs vid vilken regim av industriella relationer som fackföreningarna tillhör.

Under de senaste årtiondena har konsekvenserna av globaliseringen och den europeiska integrationen för fackföreningarnas nationella handlingsutrymme och internationella handlingsstrategier varit i fokus för mycket forskning. Denna forskning brukar framhålla att gränsöverskridande fackliga relationer präglas av samarbete men även av konflikt och konkurrens (för en översikt, se till exempel Platzer & Müller 2011). En utmaning för facken är att de är rotade i nationella kulturer och institutioner, samtidigt som det regelverk som villkorar deras möjligheter att representera medlemmarna i ökande grad bestäms på europeisk eller global nivå. Där vissa forskare framhåller institutionella skillnader mellan länder som ett av de främsta hindren för transnationell facklig samverkan i Europa (Visser m fl 2009) lägger andra större vikt vid ideologiska förhållningssätt och politiska konflikter mellan höger- och vänsterfalanger inom den europafackliga rörelsen (Erne 2008, Hyman 2001).

I forskning kring arbetsrätt och arbetsmarknad delas länder ofta upp med utgångspunkt i olika regimer av industriella relationer, IR-regimer

FÖRFATTARE

Kristina Lovén Seldén, fil dr, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
Kristina.Loven@socav.gu.se

Forskningen som artikeln bygger på har finansierats av FAS (numera FORTE). Tack till Bengt Furåker, Bengt Larsson och Tomas Berglund för värdefulla råd och tips. Tack också till de två anonyma granskarna för konstruktiva kommentarer och synpunkter.

(Elvander 2000). Industriella relationer rymmer många olika dimensioner av vilka organisationsgrad och täckningsgrad för kollektivavtalen brukar framhållas som centrala. Till detta kommer andra faktorer, till exempel om löneförhandlingssystemet är centraliserat eller decentraliserat, om relationerna på arbetsmarknaden huvudsakligen är parts- eller statsreglerade samt huruvida skiljelinjerna är politiska, ideologiska, religiösa et cetera (Bechter & Brandl 2013, s 46). Det finns såväl fördelar som nackdelar med att dela in länder i typologier och studera dem på det viset. Ett exempel på det senare är att typologin sällan återspeglar den interna variationen mellan länder tillhörande en och samma regim eller mellan sektorer inom ett och samma land.¹ Samtidigt har detta teoretiska perspektiv, baserat på förekomsten av likartade institutionella arrangemang i olika länderregimer, visat sig ha en betydande förklaringskraft när det gäller fackliga samarbetsformer i Europa (Furåker & Bengtsson 2013; Larsson 2012, 2014). Av den anledningen ligger det också till grund för kategoriseringen av det empiriska materialet i den här artikeln, vars övergripande syfte är att studera fackliga förhållningssätt till en europeisk arbetstidsreglering, samt ifall dessa förhållningssätt påverkas av vilken regim fackföreningarna tillhör. Ett delsyfte med artikeln är att problematisera fackföreningarnas förhållningssätt till en europeisk arbetstidsreglering genom att ställa det i relation till vad de anser om en europeisk lönereglering. Är samstämmigheten större när det handlar om arbetstid och är förutsättningarna för fackligt samarbete mer gynnsamma på det området?

Artikeln utgår från en uppdelning i fem olika europeiska länder-/regimkluster (Visser m fl 2009, s 49): det nordiska (organiserad korporatism), kontinentaleuropeiska (socialt partnerskap), anglosaxiska (liberal), sydeuropeiska (statscenterad/polariserad) samt öst- och centraleuropeiska (fragmenterad).² I korthet kännetecknas den nordiska regimen av välorganiserade arbetsmarknadsparter, hög täckningsgrad för kollektivavtalen, partsreglering framför statsreglering och historiskt sett konsensusbaserade arbetsmarknadsrelationer. Den kontinentaleuropeiska regimen utmärks av en stark stat, duala representationssystem (företagsråd på arbetsplatsnivå) och en individuell arbetsrätt reglerad genom minimidirektiv, vilken satt sin prägel på EU-rättens utformning i stort. Den anglosaxiska regimen karakteriseras av en fragmenterad fackföreningsrörelse, domstolspraxis och ett i allra högsta grad decentraliserat förhandlingssystem. Den sydeuropeiska regimen påminner om den kontinentaleuropeiska men skiljer sig genom sina statliga

¹ Nyare forskning lyfter även fram att skillnader mellan branscher/sektorer i vissa fall är större än mellan länder/regimer (Bechter, Brandl & Meardi 2012; Larsson 2014).

² I enlighet med Vissers typologi har länderna i vårt material grupperats på följande sätt. *Nordiska regimen*: Sverige, Norge, Danmark, Finland och Island. *Kontinentaleuropeiska regimen*: Belgien, Tyskland, Luxemburg, Lichtenstein, Nederländerna, Österrike, Slovenien och Schweiz. *Liberala/anglosaxiska regimen*: Storbritannien, Irland och Cypern. *Sydeuropeiska regimen*: Frankrike, Spanien, Italien och Portugal. *Öst- och centraleuropeiska regimen*: Polen, Ungern, Bulgarien, Slovakien, Estland, Lettland, Litauen, Rumänien samt Kroatien.

arbetsmarknadsinsgrepp, mer polariserade relationer mellan arbete och kapital samt den låga organisationsgraden. Kollektivavtalsförhandlingarna är inte heller lika centraliserade. Den öst- och centraleuropeiska regimen, slutligen, avviker från övriga regimer under det att den samlar länder med en låg organisationsgrad för både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, låg täckningsgrad för kollektivavtalen och decentraliserade förhandlingar (Bechter & Brandl 2013, s 47). I flera fall saknas arbetsgivarorganisationer helt varför vissa forskare talar om ett ”tomt” system för industriella relationer i Öst- och Centraleuropa (Bechter, Brandl & Meardi 2012).

Logue (1980) lyfter fram ett delvis annat perspektiv som kan vara till hjälp för att utveckla nyss nämnda indelning i regimer. Logue driver tesen att ju starkare en fackförening är och ju större kontroll den har över sina villkor på nationell nivå, desto mindre benägen kommer den vara att företa internationella aktiviteter för att nå medlemmarnas mål. Förklaringen är att fackföreningar, i regel, är fokuserade på medlemmarnas kortsiktiga ekonomiska intressen. Emellertid finns ett par undantag till denna regel då det för fackföreningen kan framstå som det mest rationella alternativet att engagera sig internationellt. För det första när detta är förenat med låga insatser för medlemmarna, vilket skulle kunna tolkas som en förståelse av internationell facklig aktivitet som en i huvudsak elitistisk verksamhet. För det andra kan det handla om kulturell eftersläpning i synen på vad som är ett rationellt intresse. En handling som från början uppfattades gynna medlemmarna fortsätter att uppfattas på det viset, trots att den inte längre gör det. Logue (1980, s 10–11) avvisar därmed tanken på att facklig internationalism bottenar i facklig ideologi, eller att det skulle ligga något ”naturligt” i gränsöverskridande fackligt engagemang. I stället tillskrivs institutionella maktresurser och access till nationellt policyskapande en central betydelse för huruvida facken väljer att samarbeta internationellt. I detta perspektiv ligger också en medvetenhet om att det är problematiskt att fånga utvecklingen på transnationell nivå utan vetskap om de interna villkor som präglar nationella aktörers agerande (se även Bernaciak 2013). En faktor av central betydelse härvidlag är att organisationsgraden varierar kraftigt mellan EU-länderna.

Teoretiskt kan man tala om transnationell facklig samverkan som ett kontinuum, där relativt löst hållna kommunikations- och koordineringsnätverk existerar jämsides med mer sammanhängande samarbetsnätverk och gemensamma transnationella beslutsfattande organisationer, så kallade metaorganisationer (Ahrne & Brunsson 2008, Glassner & Pochet 2011, Kay 2011). Europafacket (ETUC) är ett exempel på den sistnämnda samverkansformen och det är också ETUC:s medlemsorganisationer på olika nivåer som utgör urvalet i den här artikeln.

ARBETSTIDSREGLERING I EU

Den arbetstidsliga regleringen har fått ny aktualitet, delvis till följd av arbetsrättsliga reformer i krisens spår. Europafacketets forskningsinstitut (ETUI) identifierar ett antal områden där uppluckringar av arbetsrätten skett med mer eller mindre märkbara effekter på regleringen av arbetstid: arbetstidens längd, atypiska anställningar, uppsägningsregler samt de övergripande regelverken som kringgärdar medlemsstaternas arbetslivsrelationer och därmed även kollektivavtalsförhandlingar och social dialog (Clauwaert & Schömann 2012; Lang, Clauwaert & Schömann 2013; se även Vaughan-Whitehead 2011, s 44–45). Som Lang m fl (2013, s 6) konstaterar har många av de arbetsrättsliga förändringarna till följd av krisen kretsat just kring arbetstidens längd och förläggning. Främst rör det sig om åtgärder som möjliggör längre skiftperioder, fler övertidstimmar och utökat nattarbete men även arbetstidsförkortningar har introducerats. Därtill har reglerna för kompensation av övertidsarbete förändrats och referensperioden för beräkningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden förlängts i flera länder. Sett över en längre period finns samtidigt indikationer på att betydelsen av arbetstiden i ”arbetsmarknadens utbytesrelation” successivt minskat i såväl atypiska som typiska anställningar, med ett större mått av självständighet i planeringen av arbetstiden som följd (Ryberg-Welander 2000, s 369). Det är också möjligt att urskilja en utveckling mot ökad konvergens i Europa vad gäller syftet med arbetstidsregleringen. I korthet handlar detta om att arbetstidsreglering uppfattas som ett verktyg för att bekämpa arbetslöshet, garantera arbetstagarens säkerhet och hälsa på arbetsplatsen samt säkerställa dennes roll som ”fri och myndig aktör” på arbetsmarknaden (Ryberg-Welander 2000, s 370).

Även i fråga om avtalad och faktiskt arbetad tid går det att tala om ökad likhet och samstämmighet. Den så kallade normalarbetstiden är längst i Öst- och Centraleuropa men tendensen är att EU:s nyare medlemsländer närmar sig europeagensnittet. Det är delvis en följd av att arbetstiden har kortats i dessa länder men beror också på att de senaste årens utveckling mot längre arbetstider i EU15 har stannat upp, åtminstone tillfälligt (Cabrita & Galli Da Bino 2013, s 16). År 2012 var den avtalade normalarbetstiden per vecka i EU28 38,1 timmar, i EU15 37,6 timmar och i de nya medlemsstaterna 39,7 timmar. Däremot var den faktiska veckoarbetstiden för heltidsanställda 39,7 timmar i EU28, 39,5 timmar i EU15 och 40,3 timmar i de nya medlemsländerna.³

³ Cabrita & Galli Da Binos studie (2013, s 3) inbegriper även data från Kroatien som blev EU:s 28:e medlemsland 2013. Studien visar att avståndet ökar mellan avtalad och faktisk arbetstid i EU15 men minskar i de nya medlemsländerna. Längst arbetar man i Rumänien (41,3), Luxemburg (40,7), Tyskland (40,6), Estland (40,5) och Storbritannien (40,5). Storbritannien uppvisar även den största skillnaden mellan avtalad och faktisk arbetad veckoarbetstid, 37,5 respektive 40,5 timmar. Räknar man årsarbetstid i stället för veckoarbetstid kan utfallet bli annorlunda för vissa länder, framför allt beroende på att semesterregler och antalet officiella helgdagar varierar. Kortast faktisk arbetstid finner man i Finland (37,8) och Frankrike (38,1). Frankrike har även den kortaste avtalade arbetstiden per vecka (35,6 timmar).

EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) om arbetstidens förläggning i vissa avseenden utgör ett gemensamt ramverk för medlemsstaterna och slår fast att arbetstid avser ”all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren är på arbetet eller står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”. Direktivet har formen av ett minimidirektiv och reglerar den högst tillåtna arbetstiden i medlemsstaterna. Dess mer centrala föreskrifter innebär en maximal veckoarbetstid om 48 timmar beräknat över en referensperiod om högst 4 månader, en dygnsvila om 11 timmar och en genomsnittlig begränsning av nattarbete till 8 timmar i sträck.

Arbetstidsdirektivet har beskrivits som ett fundament i den europeiska sociala modellen och ett bevis på att det, trots betydande nationell variation i arbets- och levnadsvillkor, går att stifta gemensamma lagar på det socialpolitiska området. Samtidigt exemplifierar direktivet att det sociala Europa vilar på bräcklig grund och att arbetstid är en känslig fråga. Tio av de dryga tjugo år som förflutit sedan direktivet ursprungligen antogs har ägnats åt segslitna förhandlingar om hur dess innehåll ska ändras för att bättre stämma överens med dagens arbetsliv (Barnard 2012, Lovén 2009). Än så länge har ingen överenskommelse nåtts mellan fack och arbetsgivare på Europainivå eller i förhandlingar mellan EU:s lagstiftande församlingar. EU-domstolen har också kommit med uppmärksammade domar gällande tillämpningen av direktivet vilket vållat debatt och kritik från framför allt offentliga arbetsgivare. Domstolen har till exempel slagit fast att all jourtid ska räknas som arbetstid vilket medför stora personalkostnader inom bland annat sjukvården. Dimitrakopoulous (2012) placerar de många turerna kring EU:s arbetstidsdirektiv i skärningspunkten mellan två dimensioner som präglar EU:s integrationsprocess i stort. Den första dimensionen är en höger/vänsterdimension som ställer marknadsliberalism mot reglerad kapitalism. Den andra är en nationell/supranationell dimension som väger nationalstatens autonomi mot graden av integration och överstatlighet inom EU. Arbetstidsdirektivet blir i det perspektivet en fråga om i vilken utsträckning EU ska kunna agera och på vilka områden.

MATERIAL OCH METOD

Studien vilar på enkätdata. Under 2010–11 skickades en webbenkät ut kring förutsättningar och hinder för europafackligt samarbete till alla medlemsorganisationer i Europafacket (ETUC), alla europeiska industrifederationer samt alla fackföreningar som befann sig precis under centralnivån i fjorton europeiska länder.⁴ Ursprungligen var tanken att skicka enkäten till fackföreningar med tiotusen medlemmar eller fler men det visade sig snart att i vissa av dessa fjorton länder var det omöjligt att få fram tillförlitliga medlemssiffror. För att uppnå en så

⁴ Svaren från de europeiska industrifederationerna ingår inte i analysen.

hög svarsfrekvens som möjligt användes sex olika språk, men trots det varierade svarsfrekvensen kraftigt. Som exempel kan nämnas att vi uppnådde en svarsfrekvens om 100 procent i Sverige, 88 procent i Österrike, 71 procent i Norge, 61 procent i Danmark och Storbritannien, 59 procent i Tyskland, 54 procent i Spanien, 50 procent på Island, 42 procent i Finland, 39 procent i Belgien, 35 procent i Schweiz och 33 procent i Irland. I botten hamnade två länder med mycket brokiga och pluralistiska fackliga landskap, Frankrike och Polen, där svarsfrekvensen låg på 18 respektive 15 procent. Över hälften av enkäterna besvarades av generalsekreteraren, ordföranden eller vice ordföranden för fackföreningen i fråga, och nära en fjärdedel av den internationelle sekreteraren eller motsvarande. Den totala svarsfrekvensen är 49 procent men utelämnas Polen och Frankrike landar svarsfrekvensen på 76 procent. Materialinsamlingen avslutades i februari 2011. Vid den tidpunkten hade 250 svar erhållits.⁵

Artikeln tar sin utgångspunkt i den del av enkäten där respondenterna ombads ta ställning till följande scenario: ”I ett framtidsperspektiv, i vilken grad är det önskvärt för din organisation att koordinera eller reglera arbetstider på följande sätt på mellanstatlig nivå?” Därefter kom en lista med olika svarsalternativ varav ”europeisk lagstiftning om maximal arbetstid” var ett. Respondenterna kunde här välja att svara ”i hög grad, i viss grad, i låg grad eller inte alls”. Vidare fokuseras två påståenden i enkäten som rör utformningen av arbetstidsdirektivet: ”Instämmer din organisation i följande påståenden om EU:s arbetstidsdirektiv: Att arbeta utöver den stipulerade 48-timmarsveckan borde alltid vara ett individuellt val” samt ”Direktivet måste göras mer flexibelt till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen”. Här kunde respondenterna välja att svara ”ja, i hög grad, ja, i viss grad, endast i låg grad eller inte alls”. Genomgående gäller att svaren från respondenter som uppgav ”vet ej/ ingen åsikt” inte redovisas.

RESULTAT

Till att börja med redogörs för fackföreningarnas attityder till en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid. Därefter diskuteras deras inställning till individuella undantag (*opt-out*) från begränsningar i veckoarbetstiden samt behovet av ett mer flexibelt direktiv till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen. För att ge en så nyanserad bild som möjligt presenteras resultaten genomgående i form av korstabeller. I regressionsanalyser (kan fås av författaren) har jag dock stämt av huruvida påverkan från regim står sig vid kontroll av sektor och medlemsstorlek. Regressionsanalyserna redovisas inte i sin helhet men centrala resultat därifrån återges. Som ett slags jämförelsepunkt kommer också fackföreningarnas attityd till en europeisk reglering av minimilön att diskuteras.

⁵ I en del fall fick vi förlita oss på papperskopior av vår webbenkät skickade med post.

Som framgår av *tabell 1* är det fackliga stödet för en EU-lagstiftning om maximal arbetstid överlag starkt i södra och kontinentala Europa, vilket överensstämmer med forskning som visar på traditionellt positiva attityder till fördjupad europeisk integration i dessa länder (Holmberg 2013). Fackföreningarna i den anglosaxiska regimen liksom i Öst- och Centraleuropa uppvisar också starkt stöd för en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid, vilket inte är förvånande givet kulturen av långa arbetstider i dessa regimer, i kombination med en förhållandevis oreglerad arbetsmarknad, decentraliserade arbetslivsrelationer och begränsad facklig representation. En majoritet av fackförbunden i Norden finner det i hög eller viss grad önskvärt med en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid men det är också här som det största motståndet mot en sådan reglering finns. Noterbart är att den nordiska något mer försiktiga hållningen utgör den enda signifikanta avvikelser från referenskategorierna Kontinentaleuropa.

Tabell 1. Andel fackföreningar som i ett framtidsperspektiv ser det som önskvärt med en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid (procent).

Regim industriella relationer	I hög grad	I viss grad	I låg grad	Inte alls	Totalt
Nordisk*	29,8	33,0	16,0	21,3	100 (94)
Anglosaxisk	60,9	26,1	8,7	4,3	100 (23)
Kontinentaleuropeisk	61,0	29,3	4,9	4,9	100 (41)
Sydeuropeisk	75,8	18,2	6,1	0	100 (33)
Öst-/centraleuropeisk	70,0	23,3	6,7	0	100 (30)
Totalt	51,1	28,1	10,4	10,4	100 (221)

* Avviker signifikant i en regressionsanalys från referenskategorierna Kontinentaleuropa, p-värde $\leq 0,01$.

Sammantaget kan tabellen tolkas som att det finns ett förhållandevis brett fackligt stöd för EU:s arbetstidsdirektiv som idag reglerar den maximalt tillåtna arbetstiden i medlemsländerna. Detta är i sig ett förväntat resultat eftersom direktivet ofta framhålls som en hörnsten i det sociala Europa och ett sätt att motverka social dumpning. Europafacket (ETUC 2011) brukar också understryka att direktivet faktiskt föreskriver att "arbetstagarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn". Flera rapporter talar dock om försämrade arbetstidsförhållanden och i Europeiska kommissionens (2010a, s 10; 2010b, s 34–35) egna utvärderingar av medlemsstaternas tillämpning av direktivet slås fast att arbetstidsförhållandena i medlemsstaterna har försämrats i flera fall sedan direktivet antogs och att långa arbetstider har en negativ inverkan på den enskildes hälsa och säkerhet, men också utgör en risk för tredje man. Det bör ändå noteras att vad vi frågar om i *tabell 1* är rättsligt bindande standarder som innebär ett starkare tryck mot konvergens och mer långtgående

förpliktelser än vid mjuk och icke-bindande lagstiftning. Detta är också vad som gör arbetstidsdirektivet till en politiskt infekterad fråga (Barnard 2012).

Drygt 79 procent av fackföreningarna ser det som önskvärt med en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid. För att få en uppfattning om vad den uppgiften egentligen säger kan man jämföra med resultaten från en annan studie baserad på samma enkätmaterial som den här artikeln, men som handlar om fackliga attityder till en europeisk lagstiftning om minimilön. I den studien uppgav ”bara” 49 procent av respondenterna att de betraktade det som önskvärt med en framtida europeisk lagstiftning om minimilön (Furåker & Lovén Seldén 2013, s 512f). De konfliktdimensioner som kännetecknar lönefrågan – resursstarkare fack i norr jämte resursvrigare fack i söder – syns inte heller lika skarpa i fråga om arbetstid. Norden är visserligen den regim i vårt material som i lägst utsträckning stöder en europeisk arbetstidslagstiftning men likafullt anser över 60 procent av de nordiska respondenterna att en europeisk arbetstidsreglering är önskvärd medan inte mer än 14 procent vill ha en europeisk reglering av minimilön.

Att svaren skiljer sig åt kan möjligen förstås med hänsyn till frågornas art. Såväl lön som arbetstid är hårda frågor, centrala i uthyrningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed sammanlänkade med makt och kontroll i arbetslivet och livet i övrigt (Furåker 2005). Samtidigt definieras inte arbetstidsfrågor på det viset i EU-sammanhang utan där framställs arbetstid som en i huvudsak mjuk fråga om hälsa, säkerhet och balans mellan arbets- och familjeliv. Arbetstidsdirektivet är också antaget på grundval av artikel 153 i fördraget som föreskriver att ”gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet” (min kursivering).

Samverkan mellan fackföreningar förutsätter en tillräckligt likartad syn på varför, om vad och hur ett gemensamt uppträdande bör ske (Kay 2011). Men även om det finns ett visst europafackligt samförstånd kring det önskvärda med en EU-lagstiftning om maximal veckoarbetstid föreligger en del skillnader i synen på arbetstidsdirektivets innehåll och omfång. *Tabell 2* behandlar möjligheten till enskilt undantag från arbetstidsdirektivets begränsningar i veckoarbetstiden⁶ och visar att acceptansen för detta är störst i den öst- och centraleuropeiska regimen samt i den nordiska regimen. Detta resultat får stöd av en regressionsanalys i vilken dessa två regimer avviker signifikant från referenskategorierna Kontinentaleuropa.

⁶ Direktivets paragraf 18.1.

Tabell 2. Andel fackföreningar som instämmer i påståendet Att arbeta utöver den stipulerade 48-timmarsveckan borde alltid vara ett individuellt val (procent).

Regim industriella relationer	Ja, i hög grad	Ja, i viss grad	Endast i låg grad	Inte alls	Totalt
Nordisk*	15,7	28,1	29,2	27,0	100 (89)
Anglosaxisk	0	4,3	39,1	56,5	100 (23)
Kontinentaleuropeisk	2,3	16,3	27,9	53,5	100 (43)
Sydeuropeisk	5,7	28,6	28,6	37,1	100 (35)
Öst-/centraleuropeisk**	22,6	32,3	29,0	16,1	100 (31)
Totalt	10,9	24,0	29,9	35,3	100 (221)

* Norden avviker signifikant i en regressionsanalys från referenskategoriin Kontinentaleuropa, p-värde = 0,02.

** Öst-/Centraleuropa avviker signifikant i en regressionsanalys från referenskategoriin Kontinentaleuropa, p-värde = 0,00.

Av *tabell 2* framgår att 55 procent av respondenterna i Öst- och Centraleuropa samt 44 procent av de nordiska respondenterna uppger att de i hög eller viss grad instämmer i att det borde vara ett individuellt val att arbeta utöver de föreskrivna 48 timmarna per vecka. Strax över 34 procent är av samma åsikt i den sydeuropeiska regimen och knappt 19 procent i den kontinentaleuropeiska regimen. I den anglosaxiska regimen har inte en enda organisation svarat ”ja i hög grad” på frågan och endast en organisation har svarat ”ja, i viss grad”. Sannolikt sammanhänger denna skepsis med att arbetsgivarnas användning av *opt-out* är allmänt spridd i Storbritannien vilket är det land som dominerar den anglosaxiska regimen sett till antalet organisationer. *Opt-out* ligger i linje med landets utbredda kultur av långa arbetstider men dess betydelse är omtvistad. Enligt Barnard m fl (2003) har undantagsklausulen haft små effekter på den brittiska arbetstidsregleringen medan andra forskare tillskriver den och arbetstidsdirektivet som helhet desto större betydelse, särskilt inom vårdsektorn (Pickersgill 2001).

I den anglosaxiska regimen finns också en spänning mellan de fackliga försöken att stävja den brittiska kulturen av långa arbetstider och brittiska arbetstagares och arbetsgivares acceptans för densamma (Barnard m fl 2003). Konflikten kan beskrivas som kulturellt kodad, det vill säga att de värden som arbetstidsdirektivet vilar på inte överensstämmer med värderingarna hos brittiska arbetstagare och arbetsgivare i gemen. Där många brittiska löntagare ser övertidskulturen som ett sätt att dryga ut inkomsten lyfter facket fram arbetstidsdirektivet som ett viktigt led i arbetet med att reformera arbetstiden (TUC 2005). Ur en teoretisk synvinkel kan förhållandet beskrivas i termer av inflytandelogik (anpassning till omgivningen) och medlemskapslogik (anpassning till medlemmarnas önskemål) och svårigheten för många fackföreningar att nå fram till en rimlig avvägning däremellan (Dølvik 1997).

När det gäller påståendet som redogörs för i *tabell 3* – arbetstidsdirektivet måste göras mer flexibelt till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen – framkommer att en klar majoritet av fackföreningarna i den öst- och central-europeiska regimen i hög grad (39 procent) eller i viss grad (29 procent) instämmer i detta. En regressionsanalys tydliggör dessutom att resultatet är signifikant vid kontroll för sektor och medlemsstorlek.

Tabell 3. Andel fackföreningar som instämmer i påståendet Direktivet måste göras mer flexibelt till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen (procent).

Regim industriella relationer	Ja, i hög grad	Ja, i viss grad	Endast i låg grad	Inte alls	Totalt
Nordisk	16,1	12,9	21,5	49,5	100(93)
Anglosaxisk	4,2	12,5	37,5	45,8	100(24)
Kontinentaleuropeisk	9,8	14,6	12,2	63,4	100 (41)
Sydeuropeisk	25,7	8,6	20,0	45,7	100 (35)
Öst-/centraleuropeisk*	38,7	29,0	12,9	19,4	100 (31)
Totalt	18,3	14,7	20,1	46,9	100 (224)

* Avviker signifikant i en regressionsanalys från referenskategorierna Kontinentaleuropa, p-värde $\leq 0,01$.

Det starka stödet bland fackföreningar i den öst- och centraleuropeiska regimen för ett mer flexibelt direktiv till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen är delvis svårtolkat, i synnerhet om man ser till *tabell 1* där fackföreningarna i denna regim uttrycker ett starkt stöd för en europeisk lagstiftning. Möjligen utgör ett lågt löneläge ett incitament till övertidsarbete i de nya medlemsländerna. Tidigare forskning pekar på ett samband mellan välfärdsstatens utformning och medborgarnas attityder till välfärdsansvar på EU-nivå: ju generösare/mer universell välfärdsstat, desto mindre benägna tycks medborgarna vara att stödja ett utökat välfärdsansvar på EU-nivå (Berg & Spehar 2011). Utifrån ett sådant resonemang kan man anta att respondenterna hemmahörande i den nordiska regimen torde vara mest positiva till att direktivet görs mer flexibelt i relation till nationella variationer i arbetstidsregleringen, eftersom en sådan policy implicerar större beslutanderätt för medlemsstaterna och de sociala parterna på nationell nivå. I vårt enkätmaterial är det emellertid inte dessa respondenter som uppvisar det största stödet för flexibilitet på basis av nationella variationer i arbetstidsregleringen utan respondenterna i de minst generösa välfärdsstaterna i Öst- och Centraleuropa.

Vårt att fundera vidare på är den förhållandevis tydliga skiljelinjen mellan fackföreningar i öst och väst som resultaten i *tabell 3* pekar mot. I den anglosaxiska regimen säger sig 83 procent instämma i låg grad eller inte alls, i den

kontinentaleuropeiska regimen är 75 procent negativa, i Norden 71 procent och i den sydeuropeiska regimen 66 procent, att jämföra med den öst- och central-europeiska regimen där ”endast” 32 procent ställer sig skeptiska till påståendet. I krisens spår har nya europeiska konfliktlinjer uppdagats samtidigt som gamla gjort sig påmind på nytt, till exempel genom användandet av det nedvärderande PIGS som samlingsnamn för Portugal, Italien, Grekland och Spanien i bland annat medierna (Therborn 2013). Detta har fått en del att hävda att de socioekonomiska skillnaderna mellan gamla och nya medlemsstater, vilka satt sin prägel på den europeiska integrationsdebatten under det senaste decenniet, har minskat i betydelse. Möjligen förhåller det sig så, men vad arbetstidsfrågan beträffar pekar våra data mot att detta begreppspar alltjämt kan vara relevant för att förstå hur europeiska fackföreningar positionerar sig.

AVSLUTANDE DISKUSSION OCH ANALYS

Det fackliga stödet för en EU-lagstiftning kring maximal arbetstid är överlag starkt i södra och kontinentala Europa, liksom bland fackföreningarna i den öst- och centraleuropeiska regimen. Resultatet överensstämmer med tidigare forskning som visar på positiva attityder till fördjupad europeisk integration i dessa delar av Europa (Holmberg 2013). Att fackföreningarna i de nya medlemsländerna ser det som önskvärt med en EU-lagstiftning om maximal arbetstid kan möjligen också förklaras av att arbetstiderna är som längst där och att en EU-lagstiftning därmed kan få reell effekt. Kollektivavtalsförhandlade arbetstider har också en mycket begränsad roll i dessa länder där arbetstidens längd och förläggning i första hand bestäms via lagstiftning. Nordiska fackföreningar uppvisar ett signifikant lägre stöd för en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid jämfört med referens-kategorin Kontinentaleuropa men likafullt stödjer en majoritet av de nordiska representanterna i vår enkät en sådan reglering. Noterbart är att de uppfattar en europeisk arbetstidsreglering som betydligt mer önskvärd än en europeisk lagstiftning om minimilön, vilket indikerar att det inte är EU-lagstiftning i sig som är problemet för de fackliga organisationerna i den nordiska regimen. Även i den anglosaxiska regimen är stödet för en europeisk lagstadgad minimilön svagt medan stödet för en europeisk lagstadgad maximal arbetstid är mycket starkt. I det senare fallet rör det sig dock inte om signifikanta skillnader.

Hur ska resultaten förstås? Med utgångspunkt i Logues (1980) teori tycks det förenat med lägre kostnader för nordiska fackföreningar att stödja en europeisk arbetstidsreglering i jämförelse med en EU-lagstiftning om minimilön som skulle innebära ett rejält avsteg från den nordiska kollektivavtalsmodellen. Centralt är givetvis också att EU har lagstiftningskompetens på arbetstidsområdet men saknar befogenhet att reglera löneförhållanden. Minimilöner kan således inte fastställas

på EU-nivå idag. Ett annat sätt att formulera det är att frågan gällande minimilön antyder förändring medan frågan gällande arbetstid betecknar kontinuitet, eftersom vi här ber respondenterna att ta ställning till en redan befintlig bestämmelse.⁷

En annan förklaring kan som redan nämnts ha att göra med att arbetstid inte definieras som en hård fråga trots att den i likhet med lön utgör en ”värdering av arbetskraftens pris” (Ryberg-Welander 2000, s 370). Snarare diskuteras arbetstider på EU-nivå i termer av arbetsmiljö, säkerhet och hälsa. Det är också fördragets bestämmelser om säkerhet och hälsa som är den juridiska basen för arbetstidsdirektivet och som ger EU kompetens att agera på området. Det generella stödet för en europeisk lagstiftning om maximal arbetstid har möjligen också att göra med att en normalarbetsvecka om cirka 40 timmar är standard i merparten av EU:s medlemsländer medan exempelvis minimilönen varierar kraftigt länderna emellan (Furåker & Bengtsson 2013, Schulten 2008).⁸ Däremot finns stora skillnader vad gäller formen för arbetstidsregleringen, det vill säga om arbetstider främst regleras via kollektivavtal eller lag. Kollektivavtalets status ser också olika ut i olika länder, skillnaderna vad gäller täckningsgrad är stora och arbetstiderna förhandlas på olika nivåer. Lagstiftningen om maximal veckoarbetstid fyller dessutom delvis olika funktioner i olika europeiska länder. I vissa länder har lagstiftningen en reell effekt på antalet arbetade timmar medan den i andra länder närmast har funktionen av en bortersta gräns. I det senare fallet är det snarare kollektivavtalet som är styrande för arbetstidens längd och förläggning (Cabrita & Galli Da Bino 2013:11f).

När det gäller möjligheten till individuella undantag från den högsta tillåtna veckoarbetstiden om 48 timmar återfinns det starkaste stödet för den typen av undantag i den öst- och centraleuropeiska regimen följt av fackföreningarna i den nordiska regimen. Även under kontroll av medlemsstorlek och sektor i en regressionsanalys avviker dessa båda regimer signifikant från referenskategori vilken pekar på ett behov av att kontextualisera arbetstidsregleringen. Norden rymmer ”världens mest *klassbaserade* fackföreningar” genom uppdelningen i särskilda fackföreningar för arbetare, tjänstemän respektive akademiker (Kjellberg 2009, s 245). Fackföreningar som organiserar den sistnämnda kategorin brukar, åtminstone i Sverige, förespråka mer av individuella och lokala lösningar för medlemmarna. I det ljuset kan stödet för *opt-out* tolkas som att det finns en tendens att

⁷ EU:s arbetstidsdirektiv har dock även tvingat Sverige till revideringar av arbetstidslagen samt lett till ifrågasättanden av implementeringen av direktiv genom kollektivavtal.

⁸ Med reservation för de rätt så anmärkningsvärda svårigheterna som sammanhänger med att mäta och jämföra arbetstid mellan olika länder. Centrala mätproblem rör huruvida arbetstiden beräknas på vecko- eller årsbasis, hur deltidsarbete behandlas i statistiken och att långa beräkningsperioder kan dölja att veckoarbetstiden i realiteten varierar kraftigt. Vad gäller just jämförelser av *normalvecko*arbetstiden mellan olika länder tillkommer ytterligare problem eftersom statistiken inte beaktar faktorer såsom övertid, semesterlängd eller olika former av flexibla sätt att organisera arbete (Cabrita & Galli Da Bino 2013, s 2).

vilja främja den enskilde arbetstagarens valfrihet i fråga om arbetstidens längd och förläggning. Samtidigt är variationen förhållandevis stor både inom och mellan centralorganisationerna om man bryter ner de svenska svaren på förbunds nivå (ej redovisat här). Lägst stöd för möjligheten till individuella undantag återfinns bland TCO-förbunden medan Saco-förbunden och LO-förbunden överlag förhåller sig mer positiva. Det indikerar att inställningen till individuella undantag rymmer fler dimensioner än klass.

Beträffande stödet för individuella undantag från den föreskrivna 48-timmarsregeln bland fackföreningarna i den öst- och centraleuropeiska regimen tycks det rimligt att anta att främst ekonomiskt grundade motiv spelar stor roll. Värt att notera är att fackföreningarna i den öst- och centraleuropeiska regimen och den anglosaxiska regimen ger uttryck för så pass olika attityder i denna fråga, trots att det finns en kultur av långa arbetstider i båda regimerna. En tolkning är att deras olika förhållningssätt avspeglar skillnader i levnadsstandard och levnadsvillkor, i den meningen att fackföreningarna i den anglosaxiska regimen kan ”kosta på sig” att kritisera långa arbetstider.

Vad gäller inställningen till ett mer flexibelt arbetstidsdirektiv till följd av nationella variationer i arbetstidsregleringen går mönstret delvis igen. Störst stöd för ett mer flexibelt direktiv återfinns i den öst- och centraleuropeiska regimen och minst i den anglosaxiska regimen. Det är dock enbart i det förstnämnda fallet som det går att tala om en signifikant avvikelse från referenskategoriön Kontinentaleuropa. I linje med Logues teori om bevekelsegrunderna för facklig internationalism kan man anta att respondenterna i den öst- och centraleuropeiska regimen betraktar flexibla arbetstider som en konkurrensfördel på EU:s inre marknad och något som gynnar medlemmarnas kortsiktiga ekonomiska intressen. I EU:s nya medlemsländer i Öst- och Centraleuropa är flexibilitet dessutom något av ett honnörsord, vilket man kan anta att svaren från fackföreningarna i dessa länder återspeglar. I EU:s nya medlemsländer är inte heller höger-vänster en central konfliktdimension på samma sätt som i flera av de gamla medlemsländerna där fackföreningarna har en tydligare klassprägel.

Sammantaget pekar våra enkätdata på ett stöd för en lagstadgad europeisk arbetstidsreglering i samtliga IR-regimer, om än signifikant lägst i Norden. Samtidigt går åsikterna i materialet delvis isär när det kommer till hur reglerna ska utformas. Resultatet ligger i linje med de interna motsättningar som uppdagades i samband med den senaste förhandlingsomgången kring arbetstidsdirektivet på EU-nivå, vilken avslutades i december 2012 sedan fack och arbetsgivare misslyckats med att nå en överenskommelse. Som Kerstin Ahlberg (2013, s 9) konstaterar i en analys av förhandlingarna mellan Europafacket och de europeiska arbetsgivarorganisationerna var det inte ”så schablonartat enkelt som att arbetsgivarna stod enade i den ena ringhörnan och facket i den andra.” Där vissa av Europafackets

medlemsorganisationer menade att det bästa vore att öppna upp *opt-out* och frågan om jourtid för förhandling med arbetsgivarsidan – om inte annat för att undvika att direktivet gled parterna ur händerna och åter hamnade på kommissionens bord – avfärdade andra medlemmar ett sådant förslag (se även Essemyr 2012).

För framtiden är en intressant forskningsfråga vad den här typen av interna meningsskiljaktigheter säger om förutsättningarna för fördjupat fackligt samarbete om arbetstid i Europa. Å ena sidan indikerar våra data att länder-/regimteorin har viss förklaringskraft när de gäller de olika positioner som fackföreningarna intar. Eftersom institutionella arrangemang präglas av ett stort mått av spårbundenhet kan det därför bli svårt att hitta gemensam grund. Å andra sidan finns som tidigare nämnts tecken på konvergens inom arbetstidens område vilket möjligen kan underlätta fackligt samarbete på sikt.

REFERENSER

- Ahlberg K (2013): "Förhandlingarna om arbetstidsdirektivet kraschade efter interna motsättningar på båda sidor". *EU & Arbetsrätt*, (1)9.
- Ahrne G, Brunsson N (2008): *Meta-organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Barnard C, Deakin S, Hobbs R (2003): "Opting out of the 48-hour week: Employer necessity or individual choice? An empirical study of the operation of article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK". *Industrial Law Journal*, 32 (4)223–252.
- Barnard C (2012): *European employment law*. Oxford: Oxford University Press.
- Bechter B, Brandl B (2013): "Overview of European, national and public sector industrial relations". I: Europeiska kommissionen: *Industrial Relations in Europe 2012* (s 21–52). Bryssel: Europeiska kommissionen.
- Bechter B, Brandl B, Meardi G (2012): "Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations". *European Journal of Industrial Relations*, 18(3)185–202.
- Berg L, Spehar A (2011): "Välfärd i Europa – Förutsättningar för en social dimension". I: Berg L, Spehar A (red): *EU och välfärdens Europa* (s 16–92). Malmö: Liber.
- Bernaciak M (2013): "Labour solidarity in crisis? Lessons from General Motors". *Industrial Relations Journal*, 44(2)139–153.
- Cabrita J, Galli Da Bino C (2013): *Developments in collectively agreed working time 2012*. Dublin: Eurofound.
- Clauwaert S, Schömann I (2012): *The crisis and national labour law reforms: A mapping exercise*. Working paper 2012.04. Brussels: ETUI.
- Dimitrakopoulous D (2012): "Between the party and the European Union? The regulation of working time in France". *French Politics, Culture and Society*, 30(1)88–110.
- Dølvik JE (1997): *Redrawing boundaries of solidarity?* Oslo: Fafo.
- Elvander N (2000): "Industrial relations. Internationellt, svenskt, allmänt". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 6(3)139–158.
- Erne R (2008): *European Unions. Labor's quest for a transnational democracy*. Ithaca: Cornell University Press.
- Essemyr M (2012): "Bekymmersamt läge i förhandlingarna om EU:s arbetstidsdirektiv". www.utredarna.nu, 2012-12-09.
- Europeiska kommissionen (2010a): *Report from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the regions on implementation by the Member States of directive 2003/88/EC*, COM (2010) 802 slutlig.
- Europeiska kommissionen (2010b): *Study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*. Final report.

- ETUC (2011): *ETUC resolution: The working time directive – Limitations of working hours and greater influence of workers for the benefit of healthier working lives*, www.etuc.org/a/8483
Läst 2014-10-28.
- Furåker B (2005): *Sociological perspectives on labor markets*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Furåker B, Bengtsson M (2013): "On the road to transnational cooperation? Results from a survey among European trade unions". *European Journal of Industrial Relations*, 19(2)161–177.
- Furåker B, Lovén Seldén K (2013): "Trade union cooperation on statutory minimum wages? A study of European trade union positions". *Transfer*, 19(4)507–520.
- Glassner V, Pochet P (2011): *Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone*. Working Paper 2011:03. Bryssel: ETUI.
- Holmberg S (2013): *Ett fall för EU*. Stockholm: Sieps.
- Hyman R (2001): *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. London: Sage.
- Kay T (2011): "Legal transnationalism: The relationship between transnational social movement building and international law". *Law and Social Inquiry*, 36(2)419–454.
- Kjellberg A (2009): "Fackliga organisationer och *Industrial Relations*". I: Berglund T, Schedin S (red): *Arbetslivet* (s 241–283). Lund: Studentlitteratur.
- Lang C, Clauwert S, Schömann I (2013): *Working time reforms in times of crisis*. Bryssel: ETUI.
- Larsson B (2012): "Obstacles to trade union cooperation in Europe – Results from a European survey". *Industrial Relations Journal*, 43(2)152–170.
- Larsson B (2014): "Transnational trade union action in Europe – The significance of national and sectorial industrial relations". *European Societies*, 16(3)378–400.
- Logue J (1980): *Towards a theory of trade union internationalism*. Research Section Post-War History Publication No 7. Göteborg: Göteborgs universitet, Historiska institutionen.
- Lovén K (2009): "A Swiss cheese which has gone sour": Aspekter på EU:s arbetstidsdirektiv utifrån ett europafackligt perspektiv". I: Lindahl R, Cramér P (red): *Forskning om Europafördrag* (s 23–77). Göteborg: Göteborgs universitet, CERGU.
- Pickersgill T (2001): "The European working time directive for doctors in training – We will need more doctors and better organization to comply with the law". *British Medical Journal*, 323(7324)1266.
- Platzer H-W, Müller T (2011): *Global and European trade union federations – A handbook and analysis of transnational trade union organizations and politics*. Oxford, New York: Peter Lang.
- Ryberg-Welander L (2000): *Arbetsstidsregleringens utveckling En studie av arbetstidsreglering i fyra länder*. Lund: Lunds universitet, Sociologiska institutionen.
- Schulten T (2008): "Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe". *European Journal of Industrial Relations*, 14(4)421–439.
- Therborn G (2013): "Where are the PIGS? Still a Southern European welfare regime?". *European Societies*, 15(4)471–74.
- TUC (2005): "TUC slay working time myths". Pressmeddelande publicerat den 30 maj 2005, <http://www.tuc.org.uk/economic-issues/tuc-slay-working-time-myths>
- Vaughan-Whitehead D (2011): "Inequalities before and after the crisis: What lessons for social Europe?". I: Moreau M-A (red): *Before and after the economic crisis: What implications for the European social model?* (s 40–57). Cheltenham: Edward Elgar.
- Visser J, Beentjes M, van Gerven M, Di Stasio V (2009): "The quality of industrial relations and the Lisbon strategy". I: Europeiska kommissionen: *Industrial Relations in Europe 2008* (s 45–72). Bryssel: Europeiska kommissionen.