

Forskning om Europafrågor vid Göteborgs universitet 2016

FORSKNING OM EUROPAFRÅGOR

NR 30

Centrum för Europaforskning vid Göteborgs universitet (CERGU) är en centrumbildning som fungerar som ett mångdisciplinärt nätverk, vars syfte är att bidra till förståelsen av politiska, ekonomiska, kulturella, sociala och historiska samhällsförändringar med anknytning till Europa. Särskilt fokus har legat på studier av den europeiska integrationsprocessen och den Europeiska Unionens framväxt. Sedan 1993 ges en del av resultaten ut i en särskild årsbok: "Forskning om Europafrågor vid Göteborgs universitet".

I årets skrift riktas behandlas olika aspekter av gränsöverskridande, där Europa och EU ses i ett globalt perspektiv av gränsöverskridande ekonomi, handel, politik och kultur. Bokens 27 kapitel är uppdelade i tre teman: Globalt gränsöverskridande, Gränsöverskridande i Europa och Gränsöverskridande i Asien.

Denna skrift är samtidigt en vänbok till Claes G. Alvstam, professor i ekonomisk geografi vid Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, och en av grundarna till såväl CERGU som till Center for International Business Studies (CIBS), Göteborgs universitet. Boken överlämnas i samband med 2016 års Europaforskar dag den 15 mars, som handlar om TTIP, handelsavtalet mellan EU och USA. Författarna i boken representerar en stor mängd forskare inom flera olika ämnesfält. En del är knutna till CIBS och/eller CERGU, men det är också många internationella forskare som Claes har samarbetat med eller kommit i kontakt med under sin professionella karriär.

För aktuell information om verksamheten inom CERGU hänvisas till hemsidan www.cergu.gu.se.

GÖTEBORGS UNIVERSITET
CENTRUM FÖR EUROPAFORSKNING



Gränsöverskridande

Vänbok till Claes G. Alvstam

Redaktörer: Linda Berg, Inge Ivarsson, Rutger Lindahl
och Patrik Ström

Centrum för Europaforskning vid Göteborgs universitet (CERGU)
Skrift nr 30

Kapitel 17

Kulturella skillnader och fackligt samarbete i Europa – nordiska erfarenheter av ett gränsöverskridande arbete

Bengt Larsson

Ekonomisk geografi och ekonomisk sociologi är två forskningsområden med betydande överlappningar (Aspers et al, 2008). Båda delar ett intresse för kulturens betydelse för ekonomiska handlingar och processer. Att ekonomisk geografi har detta intresse förvånar knappast då disciplinen både är ett ekonomiyämne och en del av kulturgeografin (Alvstam, 1998). Dessutom talas om nyvaknandet av en kulturell ekonomisk geografi (James et al, 2006). Inom sociologin finns ett motsvarande intresse för relationen mellan ekonomi och samhällskultur, vilket också förstärks med den nya ekonomiska sociologins betoning av att ekonomiska handlingar, verksamheter och processer är kulturellt "inbäddade" (Daoud & Larsson, 2014).

Därmed inte sagt att överlappningen mellan ekonomisk geografi och ekonomisk sociologi är fullständig. Ekonomisk sociologi betonar främst den *kulturella* inbäddningen av ekonomiska aktiviteter och processer, medan ekonomisk geografi snarare uppmärksammar dess *rumsliga* inbäddning. Ta till exempel studier av transnationala företagsrelationer och värdekedjor: sociologiska ansatser underbetonar inte såväl den betydelsen av rumsligheten genom att sätta fokus på de strategiska, strukturella och kulturella aspekter av relationerna (Azarian, 2014). Ekonomisk geografi beaktar även den rumsliga aspekten genom att uppmärksamma betydelsen av fysiskt avstånd och variationen av kulturella föreställningar mellan länder och regioner (Ivarsson & Alvstam, 2005; Ivarsson & Alvstam, 2011).

Ekonomisk sociologi har med andra ord en del att lära av ekonomisk geografi: att den kulturella inbäddningen av ekonomin har en rumslighet och måste förstås i relation till en existerande strukturell och kulturell variation mellan länder och regioner (Aspers et al, 2008). Detta gäller även inom det forskningsområdet som detta kapitel relaterar till: *Industrial relations* (arbetsmarknadsrelationer) och fackligt samarbete. Inom detta finns visserligen en stark tradition av internationellt och europeiskt komparativ forskning. Många av dessa studier betonar variationen i strukturella faktorer såsom skillnader i nationell lagstiftning och politik samt organisationernas resurser och ställning (Bechter et al, 2012; Visser et al, 2009). Det finns även studier som lägger vikt vid kulturella faktorer, såsom språk, ideologi samt normativa och kognitiva föreställningar, men denna riktning förefaller svagare utvecklad (Pernicka & Glassner, 2014; Hyman, 2001). Här finns således behov av mer forskning.

Syftet med kapitlet är att förstå hur kulturella skillnader påverkar det gränsöverskridande fackliga samarbetet i Europa. Fokus är på hur sådana skillnader uppfattas ur svenska fackföreningsrepresentanters perspektiv, och vilka svårigheter dessa skapar för transnationellt fackligt samarbete. Materialmässigt bygger kapitlets första del på en enkätundersökning till fackföreningar i 14 länder och centralorganisationer över hela Europa.¹ Därefter följer en kvalitativ analys av åtta intervjuer från 2014-2015. I intervjuerna deltog elva centralt placerade representanter för sju svenska och ett nordiskt fackförbund verksamma inom fem branscher: byggnadssektorn, metallsektorn, transportsektorn, hälso- och sjukvårdssektorn, samt bank- och finanssektorn.²

Fackligt samarbete i Europa – arenor och hinder

I jämförelse med andra regioner i världen är fackligt samarbete väl utvecklat och starkt institutionaliserat i Europa. Samarbetet har tre övergripande syften: För det första att samordna nationella strategier genom direkta informationsutbyten, organisering av utbildningsinsatser, samt koordinering av facklig aktion. För det andra syftar det till förhandlingar med europeiska arbetsgivarorganisationer i avsikt att utveckla gemensamma ställningstaganden och ramavtal. Sådana förhandlingar sker såväl på sektoröverskridande nivå genom den sociala dialogen i vilken Europafacket (ETUC) ingår, som på branschnivå genom 43 sociala sektordialoger, vilka på fackliga sidan koordineras av tio europeiska branschfederationer (ETUFs).³ För det tredje syftar facklig samverkan till att påverka EU-policys och lagstiftning genom lobbying och konsultation (Larsson & Lovén Seldén, 2014).

Det finns en stark vilja till transnationellt samarbete bland fackförbund i Europa. Över 90 % av förbunden i enkäten ansåg att sådant samarbete är positivt för europeiska arbetstagare (Larsson, 2012). Många angav att de deltar aktivt, men pekar också på stora hinder för samarbetets effektivitet. Kolumn 1 i tabell 1 visar att de viktigaste hindren för samarbetet uppfattas vara relaterade till resursmässiga faktorer och skillnader i arbetsmarknadspolitik och regleringar, samt till svårigheten att förhandla med arbetsgivarorganisationerna. Dessutom uppgavs att transnationellt fackligt samarbete var nedprioriterat av både fackliga ledningar och medlemmar. De frågor som har att göra med kulturella och ideologiska skillnader ansågs också utgöra samarbetshinder, men i något lägre grad (fet stil i tabell 1).

Det går av tabellen också att skönja en viss variation mellan olika regioner i Europa, samt mellan nationella förbund och de europeiska branschfederationerna (ETUFs). De resursmässiga skillnaderna ses särskilt som ett hinder av branschfederationerna samt de anglosaxiska och östeuropeiska fackförbunden. På motsvarande sätt tycks motsättningsarna med arbetsgivarna speciellt påtagliga i Östeuropa, samt i Syd- och Kontinentaleuropa. Det är också i dessa regioner som språkskillnaderna påtalas som speciellt viktiga. Däremot är skillnaden stor mellan de östeuropeiska fackförbunden, som ser relativt små hinder i olikheter i ideologisk, politisk och religiös inriktning, och Sydeuropa där vikten av dessa olikheter i högre grad betonas. Slutligen kan det

Tabell 17.1 Hinder för fackföreningssamarbete i Europa och dess regioner (medelvärden*)

I vilken grad är följande faktorer hinder för fackligt samarbete inom Europa?	Total	Nord	Kont.	Syd	Angl.	Öst	ETUF
Skillnader i ek. resurser mellan fackföreningar	3,06	2,99	3,09	2,85	3,52	3,52	3,44
Olikheter i arbetsmarknadspolitik och regleringar	2,86	2,93	2,76	2,94	2,68	2,97	2,44
Låg prioritet bland fackföreningsledare	2,84	2,89	2,59	2,88	3,00	2,83	2,89
Arbetsgivarnas "shuttra-och-härskar"-strategier	2,80	2,47	3,00	3,09	2,65	3,25	3,00
Lågt intresse bland fackliga medlemmar	2,79	2,70	2,91	2,88	2,88	2,83	2,56
Skillnader i modersmål och språkfärdigheter	2,76	2,62	2,87	2,89	2,42	3,10	3,13
Konkurrens mellan hög- och låglöneländer	2,72	2,61	2,64	2,69	2,61	3,26	2,88
Olikheter i ideologisk/politisk/religiös inriktning	2,65	2,76	2,58	2,82	2,60	2,24	2,56
Skillnader i facklig organisationsgrad	2,64	2,68	2,59	2,64	2,46	2,71	2,67
Brist på ekonomiska resurser inom Europafacket	2,63	2,43	2,65	2,75	2,55	3,04	2,78
Svagt mandat tilldelat Europafacket	2,57	2,39	2,57	2,91	2,37	2,84	3,13
Nationella skillnader i kulturer och traditioner	2,52	2,65	2,42	2,38	2,46	2,37	2,67
	n 203-242	76-100	42-45	32-35	19-26	25-31	9-9

* skala 1-4 (Ine alls = 1, låg grad = 2, i viss grad = 3, i hög grad = 4). "Vet inte/ingen uppfattning" är kodad som inernt bortfall och exkluderat ur analysen, vilket förklarar variationen i n. (För en mer utvecklad diskussion av regionindelningen se Larsson, 2015)

påtalas att nationella skillnader i kulturer och traditioner betonas något mer i Norden än i andra delar av Europa. Även om dessa resultat belastas av måtosäkerhet på grund av varierande svarsfrekvenser är de ändå intressanta att notera eftersom de har en bäring på den kvalitativa analys som följer.

Sammantaget visar resultatet att kulturella faktorer anses vara av mindre vikt än strukturella faktorer. Men de spelar ändå en roll. Över 90 % av de svarande förbunden ansåg att kulturella faktorer i åtminstone viss grad utgjorde hinder för fackligt samarbete. För att förstå hur kulturella faktorer inverkar, och vilka skillnader som är de avgörande, ska resterande del av detta kapitel ägnas åt svenska fackrepresentanters erfarenheter av detta. Avsnitten i presentationen motsvarar de tre faktorerna i enkätundersökningen: först behandlas språkliga skillnader, sedan sådana som har att göra med nationella kulturer och sist ideologiska skillnader mellan fackförbunden.

Språkets betydelse för formell och informell interaktion

Att språkfärdigheter är avgörande för europeiskt fackligt samarbete är uppenbart. Många delegater kan flera språk men det är ändå otillräckligt. Språken är många och underlag och beslut måste dessutom kunna läsas i det egna fackförbundet. Översättningar och tolkar blir därför en viktig och kostsam verksamhet. Språkfärdigheterna varierar visserligen med land, men inte på ett enkelt sätt eftersom de är personberoende. Vissa menar att den viktiga kompetensen är att behärska engelska, och att denna färdighet är mer generations- än landrelaterad: "Det en äldre genera-

tion som sitter på de här posterna och de har helt enkelt inte lärt sig tillräckligt bra engelska. Jag tror att om 10 år så är situationen annorlunda" (1.7).

Språkproblemet förutspås således minska genom att "fler och fler som övergår till att tala någon slags gemensam dålig engelska" (1.5). Men det finns också en kulturellt baserad prestige som bromsar detta. De nordiska företräddarna sägs vara både villiga och relativt kunniga att tala engelska. Representanter från vissa andra regioner är mer negativt inställda:

[Ledningen i vår ETUF] har flera gånger sagt så här: låt oss bestämma en gång för alla att vi använder engelska. Låt oss göra det. Så spar vi en oerhörd massa tid och en massa pengar, både i översättning och tolkning. Allthop! Men det går inte. Fransmännen går aldrig med på det. Spanjorerna: mycket, mycket dåligt. Och nu när vi får hela östsidan! [Men] de är ju duktigare, får jag säga, på engelska. (1.4)

Stora resurser måste därför läggas på tolkning av möten och dokumentöversättning. Som en konsekvens av knappa resurser tenderar dock antalet språk de europafackliga organisationerna tolkar och översätter till minska ju mindre "officiellt" sammanhanget är. Kongresser är flerspråkiga medan arbetsgruppsmöten oftast enbart är engelskspråkiga, vilket begränsar den ömsesidiga förståelsen. Dessutom tillstötter ytterligare problem när utfallet sedan ska översättas till fler språk:

Den svåraste frågan är just den här: hur översätter man dokumenten? Eftersom, om man har engelska som arbetspråk [...] kan det bli så väldigt fel, och då kan det bli missförstånd i de skrifter man har producerat. [...] Just det här med språkförbistringar, att det betyder olika saker, kan vara svårast att hantera [...] Och då kan det också uppstå sådan där aggressivitet ibland. (1.6)

Även om det finns tolkar vid möten så minskar språkförbistringens dessutom möjligheter att bygga täta informella kontakter. Samtidigt sägs dessa vara enormt viktiga för att faktiskt kunna utveckla gemensamma tankar och konkreta samarbeten:

Det viktiga fackligt arbete, det sker ju i nätverksbyggandet. Det vill säga det som sägs mellan mötena, man mot man eller kvinna mot kvinna, eller i små grupper [...] Det är ju där som du utvecklar tankespar [...] Grunden för det är kommunikation, en fristående kommunikation, utan att du liksom har tolkningsförbistringarna. Därför måste man säga att språket, tycker jag, är det svåraste. (1.2)

Att informella kontakter och tillit är centralt antyder också att grundläggande sociala och kulturella färdigheter är viktiga resurser. Detta blir tydligt när det påtalas att det är mer avgörande vilken person från ett förbund som är närvarande, än vilket förbund den tillhör. Samtidigt finns en baksida av denna tillits- och personbunden-

het. Det som kallas personkemi har ju som bekant två sidor: en god och en dålig. I detta sammanhang spelar också kulturella skillnader och förmågan att agera enligt det egna förbundets förväntningar en roll, eftersom interaktionen balanserar mellan öppenhetligt samarbetsvilja och en rådsla att förlora prestige:

Det [kan] vara lite känsligt, för att man kanske framstår som mindre stark än sina kollegor i de andra länderna [...] När de förtroendevalda på högsta nivå träffas i nordiska sammanhang – och även i europeiska: det är en intressant blandning av passion för det gränsöverskridande arbetet och en väldig vaksamhet [...] Man vill inte tappa ansiktet. Man måste stå upp för sin organisation och dess idéer, värden och agenda. (1.1)

Därmed närmar vi oss frågan om de hinder som har att göra med mer övergripande kulturella skillnader och vilken roll dessa spelar för interaktionen i formella och informella sammanhang.

Skillnader i kulturellt präglade praktiker

Som antyddes i citatet ovan spelar grundläggande normativa och kognitiva föreställningar om vem man är, hur saker går till, och hur man bör agera i olika sammanhang en viktig roll för hur samarbetet fungerar. Att dessa saker varierar med kulturella skillnader mellan länder och regioner i Europa är knappast ett vågat påstående (Hyman, 2001; Perntzka & Glassner, 2014). Detta är också en erfarenhet som gjorts från svensk facklig horisont:

Kulturella hinder finns det ju, [...] där man har lite olika syn på vad som förväntas i sociala sammanhang och där man uttrycker sig på väldigt olika sätt beroende på om man är norrmann eller finsk till att börja med, eller för all del fransman eller tysk [...]. Det är nästan ett större hinder skulle jag säga i [vår sektor] än att vi skiljer oss åt förbunden emellan i sakfrågorna. (1.1)

Som betonas här kan denna kulturella variation även skapa problem inom vad som annars uppfattas som internt homogena kulturella områden, som Norden. Visserligen upplevs den nordiska kulturella gemenskapen och identiteten som stark av svenska fackliga representanter. Men när denna gemensamma grund närgranskas finns där ändå kulturella sprickor. Dessa kan rent av vara så stora att det behövs ett aktivt arbete för att förstå och överbrygga dem:

Från dansk sida är man ju väldigt rak och [...] förväntar sig att andra också är raka. Är du tyst så har du ingenting att säga utifrån ett danskt perspektiv. Medan i Finland kan det ju vara så att man pratar på ett annat sätt, man har lite längre pauser och så, men om man sitter på ett möte förväntas man bli tillfrågad från mötesordföranden om vad man tycker.

Och blir man inte tillfrågad går man därifrån och känner sig trampad på [...] Det har gjorts försök att hantera det. Tidigare var det [...] rätt mycket diskussion i [det nordiska förbundet] kring just det här med kulturella skillnader, och man tog in konsulter som pratade om det. (I.1)

I jämförelse med den kulturella variation som finns på europeisk nivå är ändå dessa nordiska olikheter relativt små. Representanter från vissa länder upplevs som rent "omöjliga att samarbeta med. De har en annan tradition, och man får liksom smörja dem på rätt sätt" (I.1). Dessa skillnader kommer till uttryck i en mängd små olikheter i vardagspraktiker. Det kan handla om allt från hur delegater från olika länder förhåller sig till mötestider, till hur mycket de pratar under möten eller hur de interagerar socialt:

När vi har internationella eller europeiska kongresser, eller sammanträden av olika slag, så sitter alltid nordborna och tyskarna – och österrikarna får man nog säga – på plats, gärna fem minuter innan det börjar. [...] Då betraktar vi klockan nio som starttid, medan en hel del andra betraktar [det som att] det börjar tidigast klockan nio. Och vad som är rätt och fel det kan man alltid ha skillnader [i åsikt] om (skratt). Men visst är det så. Och det är ju även kulturella skillnader i så kallat *small talk* och annat: oerhört viktigt! (I.2)

Detta kan tyckas röra sig om småsaker. Men som påtalats ovan är det i informellt småprat som viktiga idéer och den tillit som möjliggör samarbetet utvecklades. Dessutom rör dessa kulturella skillnader grundläggande saker, som hur de interna demokratiska processerna i organisationerna fungerar. Ett exempel är variationer i hur länge delegater vill diskutera sakfrågor, och hur viktigt det anses vara att presentera det egna förbundets ställningstagande. En studie av talmönstren vid exekutivkommittémöten i Europafacket har påtalat att variationen är stor mellan de relativt talföra sydeuropeiska delegaterna och de mer sparsmakade nordiska (Furaker & Lovén Seldén, 2015). Denna kulturella skillnad upplevs också i branschfederationerna. De nordiska förbunden har en stark samordning genom sina samordiska organisationer, vilket innebär att deras ståndpunkt redan är framförhandlad och klar. De har därför både mindre svängrum och behov att diskutera eller att markera en unik position på den europeiska arenan:

Många gånger kan man höra från sydeuropeerna att de inte kan förstå att vi inte är aktiva i diskussionen på mötena. Men det beror ju på att arbetet är gjort innan, och det finns ingenting egentligen som kan ändras på ett styrelsemöte. Utan det är ju [under] de månaderna av arbete innan. Så vi gör några inlägg där vi förklarar vårt ställningstagande – och sedan får de andra prata. (I.7)

Dessa kulturella skillnader har också betydelse för hur medlemsorganisationerna uppfattar de gemensamma besluten i de europeiska fackliga organisationerna: såväl de-

ras innehåll som deras legitimitet och bindande kraft. I de flesta sektorer sägs att det är få omröstningar inför beslut (kongresser undantaget). Processen präglas snarare av en ambition att nå konsensus. Sedan ska beslutet formuleras i en begriplig sammanfattning. "Man har liksom inte samma starka formalistiska syn på demokrati som vi har här i Norden" (I.1), säger en av respondenterna.

Vi har ju vår modell i Sverige – hur vi gör det. Den germanska modellen: då måste du ju fråga "vem är för, vem är mot, någon som lägger ner sin röst?" Så gör ju inte vi här. Det där måste man lära sig. Gör man inte det får du omedelbart bråk. Och varför: jo för då har de inte förstått vad de har beslutat [...] Så att, det klart att kulturella skillnader gör att det blir svårt. Och därför ställer det stora krav på att man förstår de här kulturella skillnaderna. [...] Men jag har ju sett de som har misslyckats med det. Det har ju blivit tokbeslut – om det överhuvudtaget har blivit några beslut. (I.4)

Konsekvensen av de kulturella skillnaderna kan med andra ord vara ganska stora. De spelar roll inte bara för om besluten upplevs som legitima, utan också för hur innehållet i dem förstås och därigenom även för hur de sedan implementeras.

Skillnader i ideologi och strategi

Ofta är de kulturella skillnaderna tätt sammanvävda med mer uttalat politiskt-normativa skillnader, vilka sammanhänger med fackförbundens varierade ideologier. De politiska, klassmässiga eller religiösa fundament som fackförbund kan ha är relaterade till skilda historiska traditioner, men bygger också på olika kulturellt-kognitiva föreställningar om vilka man är, vad facklig verksamhet syftar till, och hur den bör bedrivas (Hyman, 2001; Pernicka & Glassner, 2014). Den mest övergripande skillnaden brukar sägas vara den mellan mer samförståndsorienterade och mer konfliktorienterade fackförbund och partsrelationer (Hyman, 2001). Visserligen finns en gemensam grund i att arbetsgivare och arbetstagare antas ha olika och delvis motstående intressen, men skillnader i kontext, resurser, tradition och ideologi medför att vissa ser förhandling och kompromiss som den bästa strategin, medan andra uppfattar konflikt och konfrontation som den rätta taktiken.

I sin mest förenklade form sägs de nordiska länderna tillsammans med delar av norra Kontinentaleuropa luta åt en samförståndsorienterad strategi, medan fackförbunden i östra Centraleuropa och Sydeuropa är splittrade, med många i den senare regionen som drar åt det kampanjande hållet (Larsson, 2014). Mest påtagligt blir detta när en respondent diskuterar extremerna i Norden och Sydeuropa: "När man kommer ner söder om Tyskland [...] så är ju de fackliga organisationerna betydligt mer konfrontativt inriktade än vad man är i de nordiska länderna" (I.7). Det nordiska förhållningssättet beskrivs som mer "samarbetsorienterat", med ett starkt fokus på att både medlemmarna och "medlemmarnas *företag* ska må bra". Detta kontrasteras mot länder med ett "bredare" synsätt på fackens uppdrag – ett "mer allmänfacklig

och också delvis lite mer radikalt synsätt" (1.1). Idealtypiskt kan detta sägas handla om en skillnad mellan ett synsätt enligt vilket fackföreningar är karteller som bevakar sina medlemmars intressen, och ett där de ses som politiska rörelser som mobiliserar på ideologisk grund (Hyman, 2001; Lovén Seldén 2014).

Denna grundläggande skillnad i vem facket anses representera, och hur fackliga organisationer bäst ska agera, är dessutom relaterad till skillnader i förutsättningar och strategi för att skapa fackligt handlingsstyrka. De ena arbetar genom att organisera medlemmar lokalt på företagen, och de andra genom att bygga politiska allianser och mobilisera protester (Peterson et al, 2012).

Södra Europas fackföreningar är väldigt inriktade på kampanjer. Vi har ju vår uppfattning om organiseringsarbete: det är ett långsiktigt arbete ute på arbetsplatsen för att få medlemmar. Där pratar vi inte alltid samma språk. [...] Är man aktiv i en partipolitisk fackförening i Italien eller Frankrike [...] så är inte numerären det viktigaste, utan det viktigaste är att man har sin trogna skara. Så vi skiljer oss en hel del i synen på hur man går tillväga. (1.2)

Än mer problematiskt uppfattas det när det synsättet på fackligt arbete som betonar politisk kampanj leder till fackföreningar allierar sig med rörelser som man upplever vara emot företagen:

Det passar ju inte riktigt oss här i Norden [...] att någon drar i nån tåt och sen står alla där och ropar och hojtar att man i princip ska spränga hela systemet. Och då undrar man: men vad hade ni tänkt i stället då (skrat)? Vi är ju lite mer vana att [...] tänka på konsekvenser och lite mer konstruktivt: har vi något annat förslag då? Medan deras mera är inne på att bara man säger *nej* så har man gjort sitt som facklig (skrat). (1.5)

Samtidigt påpekas dock att beskrivningen av nordiska fack som samarbetsorienterade och sydeuropeiska som kampanjande är alltför förenklad. Detta för att fragmenteringen mellan radikala, samarbetsorienterade och "konservativa" fack är stor i många länder (1.8). Belgien exempelvis, sägs ha "väldigt radikala" katolska fack, samtidigt som vissa förbund i Sydeuropa sägs vara tydligt "nyttofokuserade" på ett sätt som liknar de nordiska. Denna splittring skapar stora hinder för samarbete och möjligheten att nå kollektiv styrka:

Vissa länder i Sydeuropa och tidigare öststater [...] där kan de ju ha 17 fackförbund [i en sektor], och några är superkonservativa, och några är superkatoliker, och några är superkommunister [...]. Man förstår knappt hur de får ihop det överhuvudtaget [...] Det är svårt att ha påverkan när det är en massa små som först ska kriga med varandra (skrat). (1.5)

Östra Centraleuropa uppfattas också ha andra konfliktinjier än Västeuropa, bland

annat beroende på att vissa förbund har en förankring i tidigare statskommunistiska organisationer och det "postsovjetiska systemet" (1.8). Det gör att "de har en helt annan syn på fackliga organisationer" (1.1). Därutöver finns det även förbund som sägs ha så starka partipolitiska kopplingar att de snarast är ett fackförbund och ett politiskt parti sammansmält i ett (1.4).

Dessa skillnader gör det inte endast svårt att samordna strategier, utan skapar också en ömsesidig oförståelse. När vissa "står på barrikaderna jämt" och när det pågår demonstrationer "varenda vecka när man är i Bryssel", så är det svårt att få förståelse för en tvekan att kampanja och talet om samarbetsanda: "då tycker de att vi är lite fjanliga, lite så här mesiga" (1.6). Eller, annorlunda uttryckt: "Vi i Norden upplevs som lite träiga och inte så passionerade, för vi jobbar hela tiden med sakfrågorna." (1.7). Men denna oförståelse går uppenbarligen i båda riktningar, och gör det svårt att ens förklara det egna synsättet:

Överhuvudtaget så tycker jag att det är svårt att beskriva tanken att arbeta tillsammans med arbetsgivaren som vi gör i Norden. [...] Det finns ju inte i tankevärlden hos kollegerna längre söderut. Det tycker de är håll i huvet. De tycker att vi sitter i knå på arbetsgivaren. [...] Det är en generell oförståelse tycker jag. Och många gånger också ovilja att faktiskt ens en gång diskutera. Det är klart, jag kanske känner samma ovilja, för jag vill inte ha deras system. (1.5)

Dessa upplevelser av oförståelse försvårar självklart det fackliga samarbetet. Men konflikt- och kampanjretorik upplevs även skapa problem i dialogen med arbetsgivarna på den europeiska nivån. De blir "ganska flentigt inställda, och då är det svårt att föra en dialog" (1.7). De nordiska förbundens mer "konstruktiva" inställning ses som nog så viktig, inte minst när det gäller industripolitik och regleringar på EU-nivå. I sådana frågor menar de att det är viktigt att försöka finna gemensamma intressen med arbetsgivarsidan: "Vi jobbar ju *med* arbetsgivarna, också på europainivå. Men det är det ju inte många som gör, [och] då har du ju konflikt istället" (1.2). Det samma gäller i förhållande till EU:s institutioner och möjligheten att få inflytande på EU-policy och lagstiftning. Också detta undergrävs enligt respondenterna av en alltför konfrontativ strategi från vissa fackförbund:

De är mer kampanjorganisationer. De sitter inte med vid förhandlingsbordet. Ibland tycker de till och med att det är att sälja ut sig: man mister sitt oberoende som en kritisk röst. Så att istället går de på gator och torg och ropar [...] Den nordiska approachen är mer samarbetsinriktad. Och det är ju också någonting som vi har kunnat se när vi pratar med lagstiftare i Bryssel, som ju ofta är från kontinentaleuropeiska länder. De har en helt annan syn på facket [...], ofta väldigt skeptiska. [...] Men när vi även presenterar lösningar som också kan hjälpa dem tycker jag att man kan notera en attitydförändring. [...] Att vi faktiskt bjuds in på ett tydligare sätt. Att man räknar med oss, ifrån nordisk sida i alla fall. (1.1)

Sammantaget skapar alltså ovan diskuterade skillnader i ideologi och strategi inte endast svårigheter i samarbetet mellan fackförbunden, utan också i förhållande till arbetsgivar sidan och EUs institutioner – och inte helt förvånande ser de nordiska förbunden främst fördelarna med det egna förhållningssättet.

Avslutning

I komparativ forskning om nationella variationer och regionala regimer av *industrial relations* finns en tendens att främst se på de formella aspekterna av institutioner, såsom lagstiftning och skillnader i vilka resurser som stat, arbetsgivare och fack har (Bechter et al, 2012; Visser et al, 2009). Men industriella relationer omfattar även historiska traditioner och praktiker – och institutioner har även normativa och kulturellt-kognitiva aspekter (Hyman, 2001, Pernicka & Glassner, 2014). Även de senare är självklart viktiga att utforska för att förstå den rumsliga variationen av arbetsmarknadsrelationer i Europa, och vilka hinder dessa utgör för fackligt samarbete på europeisk nivå.

Detta kapitel har behandlat hur språkliga, kulturellt-kognitiva och normativt-politiska (ideologiska) skillnader mellan fackförbund kan utgöra centrala hinder för transnationellt fackligt samarbete, och hur dessa skillnader är rumsligt inbäddade. Sådana kulturella faktorer anses visserligen inte vara de viktigaste hindren för samarbetet, men som framgått kan de knappast betraktas som obetydliga. Ett av skälen till att de ofta underbetonas i den komparativa forskningen kan vara att de inte låter sig schematiseras lika enkelt som strukturella faktorer – t.ex. ekonomiska eller organisatoriska resurser, och skillnader i regleringar och avtal – möjligen med undantag för fackförbundens explicita ideologiska organiseringsgrund. Men samtidigt kan studier som försöker ta hänsyn till dessa kulturella faktorer ge en kompletterande förklaring till varför samarbetet mellan fackförbund i Europa tenderar att klustras geografiskt, vid sidan av de strukturella likheter och den fysiska närhet som finns mellan närliggande länder (Pernicka & Glassner, 2014).

Ett annat skäl till att dessa faktorer underbetonas i komparativ forskning kan vara att de är svåra att objektivt fixera, eftersom de tolkas mot bakgrund av betraktarens kulturellt-kognitiva kategorier och för-givet-taganden. Den ansats som prövats här låter därför aktörerna själva beskriva dessa skillnader ur ett "inifrånsperspektiv". Risken med det är att respondenternas erfarenheter tolkas utifrån den förståelse de redan har om kulturella skillnader i Europa, och att den faller tillbaka på kulturella stereotyper. Men detta spelar egentligen mindre roll i analysen, eftersom sådan förståelse alltid finns – på alla håll i Europa. Erfarenheterna spelar dessutom en roll för samarbetet oavsett om de baseras på en "korrekt" uppfattning av faktiska olikheter, eller om de härleds ur en befintlig förståelse. Detta i linje med det inom sociologin ofta citerade Thomason-teoremets innebörd: "Om människor definierar situationer som verkliga, så blir de verkliga till sina konsekvenser" (Thomas & Thomas, 1928: 572). För att inte beskrivningen av dessa kulturella skillnader ska bli etnocentriskt krävs

dock att de undersöks från olika kulturella och rumsliga horisonter i Europa. Detta kapitelets analys av erfarenheter från svensk och nordisk horisont är med andra ord endast en bit av det större pussel som måste läggas om vi ska förstå hur kulturella skillnader spelar roll för industriella relationer och fackligt samarbete i Europa.

Referenser

- Alvstam, Claes G. (1998) "Ekonomisk geografi – ett ämne borttappat och återfunnet", i Gren, M. & Hallin, P.O. (red) *Svensk kulturgeografi. En excursion inför 2000-talet*. Lund: Studentlitteratur.
- Aspers, Patrik, Kohl, Sebastian & Power, Dominic (2008) "Economic sociology discussing economic geography", *Economic Sociology – The European Electronic Newsletter* 9(3): 3-16.
- Azarian, Reza (2014) "Nätverk och relationer mellan företag", i Azarian, R., Daoud, A. & Larsson, B. (red) *Ekonomisk sociologi. En introduktion*. Stockholm: Liber.
- Bechter, Barbara, Brandl, Bernd & Meardi, Guglielmo (2012) "Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations", *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 185-202.
- Daoud, Adel & Larsson, Bengt (2014) "Den nya ekonomiska sociologin", i Azarian, R., Daoud, A. & Larsson, B. (red) *Ekonomisk sociologi. En introduktion*. Stockholm: Liber.
- Furåker, Bengt & Bengtsson, Mattias (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, Bengt & Lovén Seldén, Kristina (2015) "Patterns of speech activity at ETUC Executive Committee meetings, 2005-2012", *European Journal of Industrial Relations*, published online ahead of print DOI 10.1177/0959680115600107.
- Hyman, Richard (2001) *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- Ivarsson, Inge & Alvstam, Claes Göran (2005) "The effect of spatial proximity on technology transfer from TNCs to local suppliers in developing countries: the case of AB Volvo in Asia and Latin America", *Economic Geography* 81(1): 83-111.
- Ivarsson, Inge & Alvstam, Claes (2011) "Supplier upgrading in the home-furnishing value chain: an empirical study of IKEA's sourcing in China and South East Asia", *World Development* 38(11): 1575-1587.
- James, Al, Martin, Ron & Sunley, Peter (2006) "The rise of cultural economic geography", i Martin, R.L. & Sunley, P. (red) *Critical Concepts in Economic Geography. Volume IV, Cultural Economy*. London: Routledge.
- Larsson, Bengt (2012) "Obstacles to transnational trade union cooperation in Europe – results from a European survey", *Industrial Relations Journal* 43(2): 152-170.
- Larsson, Bengt (2014) "Transnational trade union action in Europe – the significance

- of national and sectoral industrial relations". *European Societies* 16(3): 378-400.
- Larsson, Bengt (2015) "Trade union channels for influencing European Union policies", *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(3): 101-121.
- Larsson, Bengt & Lovén Seldén, Kristina (2014) "Facket och EU", i Berg, L. & Lindahl, R. (red) *Förhoppningar och farhågor. Sveriges första 20 år i EU*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Lovén Seldén, Kristina (2014) "Laval and trade union cooperation: views on the mobilizing potential of the case". *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 30(1): 87-104.
- Pernicka, Susanne & Glassner, Vera (2014) "Transnational trade union strategies towards European wage policy: a neo-institutional framework", *European Journal of Industrial Relations*, published online ahead of print DOI: 10.1177/0959680113518232.
- Peterson, Abby, Wahlström, Mattias, Wennerhag, Magnus, Chritancho, Christiancho & Sabucedo, José-Manuel (2012) "May day demonstrations in five European countries", *Mobilization* 17(3): 281-300.
- Thomas, William I. & Thomas, Dorothy S. (1928) *The Child in America. Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf.
- Visser, Jelle, Beentjes, Marieke, van Gerven, Minna & Di Stasio, Valentina (2009) "The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy", i *Industrial Relations in Europe 2008*. Brussels: European Commission.

- 1 Undersökningen genomfördes under 2011/12 och finansierades av FAS. För detaljerade redogörelser av metod och material se Larsson (2012; 2014; 2015).
- 2 Alla respondenter hade erfarenheter av nordisk och europeiskt samarbete och majoriteten av dem hade uppdrag i internationella fackliga organisationer, samtidigt som de i hemorganisationen var förbundsordförande, generalsekreterare, internationell sekreterare, eller liknande. Då analysen främst är orienterad mot det gemensamma i det svenska perspektivet refereras av konfidentialitetsskäl intervjuerna endast genom nummer (I.I-I.8). Intervjuerna gjordes av kapitelförfattaren, Bengt Furåker samt Kristina Lovén Seldén. Forskningen har finansierats av Riksbankens Jubileumsfond. Framställningen i citaten är lätt redigerat för att öka läsligheten.
- 3 Dessa fem är för närvarande European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW), European Federation of Public Service Unions (EPSU), European Transport Workers' Federation (ETF), European Trade Union Federation for Services and Communication (UNI-Europa), samt IndustriALL European trade union.