



Kandidatuppsats

Organisering och ledning av arbete och välfärd inriktning -
Arbetsvetenskap 180 hp

Kollektivavtalets roll på arbetsmarknaden

- *En kvalitativ studie om medvetenhet, kommunikation och samverkan i förhållande till den svenska modellen*

Halmstad 2022-06-01

Alex Larsson

Linus Wahlgren

Sammanfattning

Syftet med studien är att undersöka om arbetsmarknadens parter, i form av fackföreningar, arbetsgivare och arbetstagare, anser att kollektivavtal främjar samverkan. Syftet är också att undersöka hur parterna upplever att arbetstagarnas medvetenhet kring kollektivavtalet är, i form av skyldigheter, rättigheter och utformning. Tidigare forskning om kollektivavtal, svenska modellen, kommunikation och samverkan var grundläggande för studiens empiriska material. Dessa begrepp, tillsammans med det neoklassiska perspektivet, har också använts för att bearbeta insamlad data.

Data har samlats in med hjälp av kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna har genomförts med hjälp av nio respondenter från arbetsmarknadens olika parter; två fackföreningar, två arbetsgivare och fem arbetstagare. Resultaten visar att kollektivavtalen, oftast verkar för en god samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Det visar också att arbetstagarnas medvetenhet kring kollektivavtal är förhållandevis låg.

Nyckelord: Kollektivavtal, fackföreningar, medvetenhet, kommunikation, och samverkan.

Abstract

The purpose of this study is to analyze if the parties of the labor market, the trade unions, employers and employees, consider the collective agreement as encouraging for their cooperation. The purpose is also to examine how the actors experience the employee's awareness regarding rights, obligations and shaping of the collective agreement. Previous research regarding; the collective agreement, the Swedish model, communication and cooperation were fundamental to the empirical material in the study. These concepts, as well as the neoclassical perspective, were used to process the collected data.

The empirical data in the study was collected with the help of a qualitative method, in the form of semi-structured interviews. The interviews were carried out with the help of nine respondents with different roles in the labor market: two trade unions, two employers' and five employees'. The results show that the collective agreement, most of the time, promotes cooperation between the actors on the labor market. It also shows that the employees' awareness regarding the collective agreement is relatively low.

Keywords: Collective agreement, trade union, awareness, communication and cooperation.

Förord

Vi vill passa på att tacka alla våra respondenter, utan er tid och era utförliga svar hade inte studien varit genomförbar. Vi vill även tacka vår handledare Jonas Carlsson, för givande möten och en ständig hjälp med att styra studien i rätt riktning. Avslutningsvis så vill vi även tacka våra kurskamrater, vilka vi har kunnat byta tankar och stress med, samt personerna i vår närhet som har tagit sig tid att läsa igenom arbetet och kommit med synpunkter.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.1.1 Den svenska modellen	2
1.1.2 Kollektivavtal	2
1.1.3 Den svenska arbetsmarknadens parter i studien	2
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Avgränsningar	3
1.4 Disposition	3
2. Tidigare forskning	4
2.1 Facklig Organisationsgrad	4
2.2 Den svenska modellen	5
2.3 Kollektivavtal	6
3. Teoretisk referensram	8
3.1 Neoklassisk teori	8
3.2 Kommunikation	9
3.3 Samverkan	10
3.4 Reflektioner kring tidigare forskning och teori	11
4. Metod	13
4.1 Forskningsansats	13
4.2 Urval	14
4.3 Datainsamling	14
4.4 Tematisk analysmetod	15
4.5 Validitet och reliabilitet	16
4.6 Etik	16
4.7 Metoddiskussion	17
5. Resultat och Analys	19
5.0.1 Tematisk resultattabellen	19
5.0.2 Beskrivning av respondenter	19
5.1 Medvetenhet	20
5.1.1 Förståelse av kollektivavtal	20
5.1.2 Facklig anslutning	22
5.2 Kommunikation	25
5.2.1 Kommunikationsvägar	25
5.2.2 Dialoger	27

5.3 Samverkan	28
5.3.1 Kollektivavtalets utformning	28
5.3.2 Svenska modellens roll för samverkan	29
6. Diskussion	34
6.1 Resultatdiskussion	34
6.2 Avslutande tankar	36
7. Referenser	38

Figurförteckning

Figur 1.....	25
--------------	----

Tabellförteckning

Tabell 1.....	19
Tabell 2.....	19

Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide-Fackföreningar

Bilaga 2 Intervjuguide-Arbeitsgivarer

Bilaga 3 Intervjuguide-Arbeitslagare

Bilaga 4 Samtyckesblankett

1. Inledning

I detta kapitel presenteras bakgrunden till studiens syfte och frågeställningar, förklaringar kring kollektivavtal, den svenska modellen och svenska arbetsmarknadens parter. Följt av studiens avgränsningar och disposition.

1.1 Bakgrund

Vi har under vår utbildning fått lära oss om kollektivavtalens centrala roll på den svenska arbetsmarknaden. Dubbla kurser i arbetsrätt har gett oss kunskap om hur den svenska arbetsmarknaden regleras av, bland annat, kollektivavtalen, vilket väckt ett djupare intresse. När vi samtalat med äldre familjemedlemmar och andra människor i vår närhet, har vi noterat att det finns en okunskap angående vad kollektivavtal faktiskt innebär. Detta gjorde ämnet särskilt intressant, då den svenska arbetsmarknaden (eller modellen) är byggd på ett fundament som medlemmarna kanske inte är medvetna om. Tankarna kring den låga kunskapen hos människor i vår närhet drog tankarna vidare hur det ser ut för individer i andra branscher. Intresset steg snabbt för resten av arbetsmarknaden och ställde oss frågan. Hur funkar det egentligen ute på arbetsmarknaden och hur arbetar organisationerna runt kollektivavtal. Därför landade fokuset på medvetenheten hos arbetstagare och hur fackföreningar, arbetsgivare arbetar med kommunikation för att möjliggöra samverkan.

Den svenska arbetsmarknaden regleras av kollektivavtal, vilket utgår från att arbetsgivare och fackföreningar avtalar om anställdas anställningsvillkor. Källström & Malmberg (2019) skriver om hur kollektivavtalet är det absolut viktigaste redskapet för regleringar av anställningsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. För att kollektivavtal ska fortsätta vara aktuella behöver organisationernas anställda vara medlemmar i facket, då fackföreningarna behöver medlemmar för att upprätthålla sin maktposition. Under de senaste åren finns det en genomgående trend som visar på att färre svenskar är medlemmar i facket och det är en siffra som minskar varje år. Enligt LO (2020) var det högst antal fackligt anslutna år 1995 och efter det har siffran fortsatt sjunka. År 1995 var cirka 86% av samtliga anställda fackligt anslutna, en procentsats som endast låg på cirka 69% år 2020. En tydlig distinktion ser man i hur många tjänstemän kontra arbetare som är fackligt anslutna, där tjänstemän år 1995 hade en anslutning på cirka 85% och 2020 låg densamma på cirka 72%. Samtidigt var arbetarnas topp på cirka 88% medan den 2020 var cirka 61%. Tjänstemännens nedgång är alltså endast 13% medan arbetarnas motsvarighet är hela 27%. Den nedåtgående trenden kan skada Sveriges arbetsmarknadsstrategi, vilket i sin tur kan leda till stora förändringar. Ambitionen på den svenska arbetsmarknaden är att hålla statliga regleringar utanför, men om fackföreningar tappat trovärdigheten finns det en risk att regeringen behöver lägga sig i. Det är därför av stort intresse att ta reda på om hur arbetsmarknadens parter (fackföreningar, arbetsgivare och arbetstagare) ser på den svenska modellen och deras syn på anledningarna bakom denna nedåtgående trend. För att bilda en bättre förståelse kring ämnet, följer en förklaring kring studiens centrala delar.

1.1.1 Den svenska modellen

Uttrycket “den svenska modellen” används för att beskriva den svenska samhällsutvecklingen under 1900-talet. Uttrycket kan beskriva både den svenska, moderna välfärdsstaten (folkhemmet) och den svenska arbetsmarknaden. I denna uppsats kommer “den svenska modellen” definieras som det institutionaliserade samspelet mellan arbetsmarknadens alla parter. Modellens många innebörder gör det svårt att befästa när uttrycket myntades, men det finns trots allt en viss enighet om att det härstammar från 1930-talet då Saltsjöbadsavtalet slöts. Man kan tydligt urskilja höjdpunkten för modellen, då den svenska arbetsmarknaden under 1950- och 60-talet blomstrade, enade av en stark struktur utan strejker (Thullberg & Östberg 1994).

1.1.2 Kollektivavtal

Enligt 26 § MBL så avser kollektivavtal det skriftliga avtal som sluts mellan arbetsgivarorganisation (eller arbetsgivare) och arbetstagarorganisation (fackförening) om anställningsvillkor för arbetstagare, eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare (Riksdagen 2021). Kollektivavtalet växte fram i sin ursprungliga form under slutet av 1800-talet för att skapa en näringsfrihet och en avreglering på arbetsmarknaden till följd av ekonomins allt starkare dynamik (Nycander 2017). Regler gällande kollektivavtal har funnits sedan 1928, då kollektivavtalslagen fastslogs (Iseskog 2008). Kollektivavtalet fick sitt stora genombrott när SAF och LO började förhandla under sommaren 1936, för att sedan i december 1938 ingå i ett avtal. De uppmuntrade sedan sina respektive föreningar att anta detta avtal som kollektivavtal. Avtalet innebar att arbetsmarknadens parter i sin tur skulle sluta avtal för att slippa lagstiftning. Detta är vad som kom att bli den svenska modellen, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar är ansvariga för att utforma reglerna på den svenska arbetsmarknaden (Nycander 2017).

1.1.3 Den svenska arbetsmarknadens parter i studien

Arbetstagarnas roll i kollektivavtalsförhandlingar är att vara informerade om vad deras rättigheter är och att bli gynnade av det som arbetstagarorganisationer avtalar fram (Iseskog 2008). Eftersom arbetstagarorganisationer hjälper arbetstagarna har de en moralisk skyldighet att vara medlemmar i arbetstagarorganisationer för att de ska gynnas och kunna få hjälp vid eventuella tvister.

Arbetstagarorganisationens roll i kollektivavtalsförhandlingar är att förhandla fram kollektivavtal med arbetsgivarorganisationer som kan gynna arbetstagarna i arbetslivet. Då arbetstagarorganisationer verkar för arbetstagare, finns det en förväntan att de ska vara medlemmar och delaktiga i arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivarorganisationers roll i kollektivavtalsförhandlingar är att förhandla med arbetstagarorganisationer om arbetstagarnas rättigheter, förmåner men även för att säkerställa arbetstagarnas skyldigheter till arbetsgivarna. Arbetsgivarorganisationer har skyldigheter när det gäller att förhandla då arbetstagarorganisationer behöver vara involverade vid tvister om

arbetstagare. Vidare har arbetstagarorganisationer skyldighet att följa det som avtalats, annars kan stora skadestånd uppkomma. Likt arbetstagarens skyldigheter till arbetsgivarna (Iseskog 2008).

1.2 Syfte och frågeställningar

Parternas intryck angående arbetarnas och tjänstemännens medvetenhet kring kollektivavtal kommer undersökas. Syftet med studien är också att undersöka hur arbetsmarknadens parter upplever kommunikationen angående kollektivavtal och om den svenska modellen främjar samverkan.

Frågeställningar:

- Hur upplever parterna arbetstagarnas medvetenhet av kollektivavtal?
- Hur upplever arbetsmarknadens parter att kommunikationen kring kollektivavtal genomförs och fungerar?
- Upplever arbetsmarknadens parter att den svenska modellens främjar samverkan?

1.3 Avgränsningar

Studien kommer att fokusera på om kollektivavtal främjar samverkan på den svenska arbetsmarknaden. För att representera arbetsmarknadens parter intervjuas två fackföreningar, två arbetsgivare och fem arbetstagare. Alla parter involveras för att få en opartisk helhet om hur det ser ut på den svenska arbetsmarknaden. Fenomen från arbetsmarknaden som inte omfattas av kollektivavtal och facklig anslutning kommer inte att studeras. Det finns inte heller något intresse av att studera kön, ålder eller etnicitet i förhållande till våra frågeställningar, eftersom det handlar hur de olika parterna ser på arbetsmarknaden oavsett personliga faktorer. Huvudsakliga ämne i studien är den svenska (modellen) arbetsmarknaden och kollektivavtalen, utan någon internationell generalisering.

1.4 Disposition

Första kapitlet i uppsatsen utgörs av inledning följt av bakgrund, syfte och frågeställningar för att sedan avslutas med avgränsningar och disposition. I kapitel två kommer tidigare forskning relevant för studien att presenteras. Det tredje kapitlet redovisar en teoretisk referensram som utgörs av teorier och vetenskapliga perspektiv. I kapitel fyra introduceras studiens metod genom forskningsansats, urval, datainsamling, analysmetod, validitet och reliabilitet, etik och metoddiskussion. I kapitel fem presenteras studiens resultat baserat på undersökningen samt där resultaten granskas och analyseras utifrån tidigare forskning och teoretiskt ramverk. I det avslutande kapitlet, kapitel sju, förs en diskussion angående resultatet, vad studien tillfört till området och förslag på fortsatt forskning.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning kring facklig organisationsgrad, kollektivavtal och den svenska modellen. Detta lägger grunden för studiens resultattema och ger läsaren en utförlig bild av ämnet och skapar en förståelse.

2.1 Facklig Organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden innebär den utsträckningen som svenska arbetstagare är medlemmar i den fackliga organisationen rätt för deras yrke. Utan medlemmar finns det ingen organisationsgrad och därför ingen facklig organisering Kjellberg (2019) skriver om tre stora förändringar som påverkat organisationsgraden på den svenska arbetsmarknaden. Det första är ett medlemsras som skett under de senaste 15 åren, precis som den andra, som var storstrejken 1909, en av Sveriges värsta lågkonjunkturer där människor inte hade råd att vara medlemmar i fackföreningarna. Den sista förändringen var att runt år 2007–2008 då tjänstemännen gick om arbetarna i organisationsgrad. De tre förändringarna ligger till grund för hur organisationsgraden ser ut för arbetstagare idag.

Kjellberg (2019) beskriver den stora anledningarna till att det finns en sjunkande organisationsgrad. Bland annat beror det på att individer alltid ställer nyttan av medlemskapet mot kostnaden. Vilken position i livet man befinner sig i påverkar ofta om man är medlem i facket eller inte. Det har alltid funnits ett mönster, där unga inte är medlemmar i samma utsträckning som äldre. När a-kassan ingick i den fackliga kostnaden, fann även unga en anledning till att vara med i facket. A-kassa är något som har en störst nytta för en individ som med osäker anställning än någon med många år på ett företag och stor erfarenhet. Idag är a-kassa och fackligt medlemskap inte sammankopplat. Detta gör medlemskapet mindre lukrativt, då du har säkerheten från a-kassan även om du inte är fackligt ansluten. Ytterligare faktor är att en stor andel av företag sluter kollektivavtal, vilket leder till att du inte behöver vara fackligt ansluten för att få kollektivavtalets fördelar.

Colbjørnsen & Korsnes (1978) framställer vikten av en hög organisationsgrad för fackförbundens makt resurser på arbetsmarknaden. Likt den samma hur en låg organisationsgrad bidrar till att arbetsgivarna har mer makt på arbetsmarknaden. Ur detta perspektiv visar det att en balans kring organisationsgrad. En låg organisationsgrad påverkar anställda i större utsträckning än vad en hög organisationsgrad påverkar företag. Så länge regler finns kring hur fackföreningar agerar är en högre organisationsgrad positivt för arbetsmarknaden och anställda.

Vidare beskriver Kjellberg (2019) hur stor skillnad det är på organisationsgraden baserat på olika parametrar. Organisationsgraden ser väldigt olika ut när man tittar på ålder, härkomst, bransch och anställningsformer. Nedgången har under 1993–2019 varit störst hos unga anställda, vilket har en koppling till att det idag finns det flera olika anställningsformer. Det innebär att unga utan erfarenheter har mer osäkra anställningar och inte organiserar sig. Den fackliga anslutningen är därför inte lika stor som den var förr. Skillnaderna i facklig anslutning mellan inrikes- och utrikesfödda var 2010 cirka 13%. Det finns en nedgång hos utrikesfödda

arbetare, men en ökning hos tjänstemän. Detta betyder att det inte finns någon större skillnad på utrikes- och inrikes födda. När det gäller olika branscher finns det en stor skillnad. I yrken som är mindre reglerade med lägre lön finns det en mindre facklig anslutning, som till exempel restaurang, städare och taxiförare.

2.2 Den svenska modellen

I samhällsforskningen finns det skillnader på vart man lägger vikten i vad den svenska modellen handlar och hur man definierar den. En del av det handlar om vad parter vill eller vad parter kan göra. Värderingar och intressen på den svenska arbetsmarknaden styr vad parterna arbetar mot för att de ska gynna deras eget arbete (Thullberg & Östberg 1994). Annan forskning anser att en tyngd vid vilket handlingsutrymme och vilka handlingsalternativ parter har. Där maktresurser påverkar vilket handlingsutrymme parter har och där makt påverkar hur den svenska modellen utspelar sig på arbetsmarknaden (Thullberg & Östberg 1994).

Kjellberg (2022) inleder sin avhandling med att jämföra den svenska arbetsmarknadsregleringen från ett internationellt perspektiv, där andra stora europeiska länder intresserar sig för den svenska modellen. Frankrike använder sig av kollektivavtal men har likväl lagstadgning kring minimilöner. Tysklands fackföreningar var länge motståndare till lagstadgade minimilöner men 2015 kom det trots allt en lag om minimilöner 2015 när de fanns en stor försvagning av fackföreningsrörelsen. De två stora europeiska länderna intresserar sig för Sveriges regleringar och det finns likheter, men de fackföreningarna lyckas inte hålla regeringar utanför arbetsmarknadsregleringar som Sverige lyckats med i över 80 år. De svenska fackföreningarna fortsatt har en ambition att leda den regleringen som finns i många år till.

Det finns tre grundläggande avtal som har format och förändrat den svenska modellen (Kjellberg 2022). Saltsjöbadsavtalet som LO och SAF gjorde upp år 1938, industriavtalet 1997 som var för att öka partssamarbetet för att utveckla den svenska industrin och Las-avtalet från 2020 som ännu inte har implementerats på den svenska arbetsmarknaden än. De tre avtalen har framkommit under hot av regeringen att parterna på arbetsmarknaden behöver komma överens om staten inte ska beblanda sig i svensk arbetsmarknadspolitik. Saltsjöbadet står till grund för den svenska modellen och de avtal och lagar som senare uppkommit är utifrån att den svenska modellen ska bevaras där fackföreningar och organisationer ska styra arbetsmarknaden på egen hand.

Slutligen förklaras det hur det nya huvudavtalet kommer påverka den svenska modellen (Kjellberg 2022). Modellen vi har idag kommer att skadas, eftersom det är staten som varit en drivande faktor i huvudavtalet. Politikerna menar på att de inte har någon intention att förändra den svenska modellen utan förändringen av anställningsskyddet inskränker inte tillräckligt för att förändra den svenska modellen. Staten behöver lägga sig i eftersom fler ska innefattas av huvudavtalet såsom kollektivavtalslösa företag och anställda, sjuka och tidsbegränsat anställda. Helt enkelt individer som fackföreningarna inte kan skydda och eftersom fler utsatta individer ska omfattas av huvudavtalet behöver arbetsgivare större frihet. Huvudavtalet är komplext i sig men intentioner och anledningar är logiska oavsett är detta ett hot mot den svenska modellen

och med nedåtgående organisationsgrad vet man inte hur fackföreningar kommer att påverkas av besluten som tas.

I sin vetenskapliga artikel “Changing industrial relations in the Swedish public sector: New tensions within the old framework of corporatism” (2007) undersöker Christer Thörnqvist hur de offentliga förvaltningarna i Sverige påverkas av stora, internationella förändringar. Ett av målen i artikeln är att undersöka huruvida den svenska modellen, byggd på samarbete mellan arbetsmarknadens parter, kommer att hantera en föränderlig marknad. Thörnqvist (2007) förklarar hur kollektivavtalen fortfarande spelar en stor roll på den svenska arbetsmarknaden med sin reglerande verkan. Vidare belyser Thörnqvist (2007) hur de svenska kollektivavtalen är unika, då de finns för att undvika konflikter samtidigt som de möjliggör en arbetsmarknad med demokratisk frihet. Detta stärks med det faktum att arbetstagarna har en rättighet att vidta stridsåtgärder i form av strejk, bland annat. Den föränderliga ekonomiska marknaden verkar, enligt Thörnqvist (2007), inte ha något samband mellan produktivitet och offentlig sektor. Detta främst då arbetsmarknadens parter i form av arbetsgivarorganisationer, regering och fackföreningar alla delar en gemensam uppfattning av marknaden, vilket möjliggör förändring.

2.3 Kollektivavtal

Kollektivavtal är centralt för den svenska modellens existens, då det skapar förutsättningar för en reglering där arbetsmarknadens parter, inte regeringen, kommer överens om regler och sluter avtal. Kollektivavtalets roll är att binda de avtalsslutande parterna. Enligt 26§ MBL binder kollektivavtalet, utöver de avtalsslutande parterna, även medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna. Enligt legaldefinitionen är kollektivavtalet ett skriftligt avtal om anställningsvillkor och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt arbetsgivare och arbetstagarorganisation (Hansson 2010). Det som är unikt med kollektivavtal är just att de, till skillnad från andra avtal, även binder parternas medlemmar. De starka kollektivavtalen gör att den svenska arbetsmarknaden skiljer sig från andra, detta då arbetsmarknadens parter ges en dominerande ställning som en typ av normgivare på arbetsmarknaden. Den svenska regeringen saknar alltså helt makt gällande saker som minimilön, samt liknande aspekter rörande arbetsmarknadens parter (Hansson 2010).

Mikael Hanssons har i sin avhandling “Kollektivavtalsrätten” (2010) studerat hur kollektivavtalen förändrats i takt med att arbetsmarknaden har gjort det. Han menar att det finns delar av utvecklingen som handlar om förändringar och hot. När industrisamhället verkligen ser ut att gå mot sitt slut och kunskapssamhället avlöser, följer det frågor för rättsvetenskapen. Den stora frågan som Hansson (2010) behandlar är följaktligen “vad kommer att hända?”. Frågeställningen för med sig flertalet andra, mindre, frågor som hur man ska reglera den moderna arbetsmarknaden bland annat.

Vidare menar Hansson (2010) att det inte bör finnas ett behov för omvälvande förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Centrala delar av den svenska modellen, liksom inga lagstadgade minimilöner lär alltså bestå. Kollektivavtalen har dock en förmåga att ändra karaktär över tid, på samma sätt som arbetstagarnas organisationsgrad förändras. Hansson (2010) menar dock att dessa förändringar beror på samhällets utveckling och kan inte ensamma hota kollektivavtalen.

För att dessa förändringar ska vara ett hot mot kollektivavtalsrätten, måste de vara i själva kollektivavtalsrätten. Övriga risker är orealistiska, som att arbetsmarknadens parter upphör att sluta avtal, vilket hade fått kollektivavtalen att tyna bort (Hansson 2010).

Carin Ullander-Wänman (2016) har undersökt hur kollektivavtalet uppfattas av arbetsgivare i samband med anställning av äldre personal. Undersökningen visar att arbetsgivarna inte ser kollektivavtalen som underlättande när det gäller att behålla åldrande personal. Svaren från tillfrågade arbetsgivare vittnar snarare om ett missnöje bland arbetsgivarna, då avtalet krävde orimligt höga kostnader för arbetstagare närmare pensionsålder. Ullander-Wänman (2016) förklarar att det finns ett utbrett behov att behålla äldre arbetskraft i samtliga EU-länder. Men arbetsgivarnas inställning till regelverket i kollektivavtal tyder på att den viktiga frågan om ett längre arbetsliv varken prioriteras av arbetsgivare eller fackföreningar. Ullander-Wänman (2016) menar därför att den svenska modellen kan brista, då en central fråga på den svenska arbetsmarknaden blir förbisedd av arbetsmarknadens parter. Om en viktig fråga på arbetsmarknaden överses, av både fackförening och arbetsgivare, kan det finnas ett behov av statlig reglering på arbetsmarknaden, vilket inte stämmer överens med den svenska modellen. Ullander-Wänman (2016) menar att kollektivavtalens reglerande verkan i relationen mellan arbetsgivare och anställda är av stor vikt. Men arbetsmarknadens medlemmar och reglering påverkar även samhället i stort, vilket kräver att man blir mer globalt orienterade och utvecklas för att kunna hantera kommande utmaningar.

3. Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras teorier kopplat till kollektivavtal och hur det används i praktiken. Teorier som används för att fackföreningarnas arbete med arbetsgivare och arbetstagare ska fungera gällande relationer, kommunikation och samverkan. Den neoklassiska teorin beskriver hur medlemmar handlar vid missnöje och hur det anpassas på facklig anslutning.

3.1 Neoklassisk teori

Robert Solow är en av grundarna till den neoklassiska teorin där Solow (1956) beskriver hur ekonomin behöver ytterligare teorier och modeller för att förklara hur ekonomin egentligen fungerar. Han menar att aktörer behöver vara rationella med kapital. Felanvändning av kapital, likt små investeringar eller låga löneökningar hjälper inte marknaden, utan leder till en stagnering i senare skede. Om inte alla aktörer är rationella och agerar samtidigt så fortsätter inte marknaden att växa. Lundh (2020) beskriver den neoklassiska teorin som statisk och inriktar sig på fördelningen av reducerade resurser, istället för att fokusera på hur processen för fördelning fungerar. Teorin utgår från att alla aktörer känner till sina egna resurser, kapaciteter och potentialer. Aktörerna förväntas göra rationella val utifrån deras förutsättningar och på det sättet skapa en ekonomisk jämvikt. Den ekonomiska jämvikten skapar balans i ekonomin, där investeringar och löneökningar stärker ekonomin när aktörer brukar resurser parallellt med andra aktörer.

Utifrån Solows ekonomiska teori har ett flertal sociologer anpassat teorin på samhällsforskning (Lundh 2020). Teorins utveckling visar att alla aktörer inte handlar rationellt med sina resurser och ett litet missnöje hos flera individer kan påverka ekonomin i en oväntad negativ trend. Lundh (2020) beskriver den neoklassiska teorins utveckling, som handlar om hur kunder maximerar sin nytta och har två alternativ vid missnöje. Kunderna kan välja sorti (exit) eller protest (voice). Sorti är en vanlig marknadslösning och betyder att kunden slutar vara kund och väljer bort organisationen, då nyttan inte är värd kostnaden. Protest är ett klassiskt politiskt instrument som innebär att individen fortsätter vara kund och använder sin makt för att förändra det som skapar missnöje. Ett exempel utifrån Lundh (2020) är att en kund blir missnöjd över en vara och agera därefter. Antingen väljer då kunden att gå till ett annat företag, eller så fortsätter kunden att handla och med tydlighet visa vad som skapat missnöje för förbättring.

Lundh (2020) skriver om applicering på det fackliga området, då används teorin för att beskriva hur individer beter sig när det gäller kostnaden kring facklig anslutning. När företag tidigare ägde stora delar av samhället hade anställda möjlighet till protest, men utan någon större makt. Att välja sorti när det gäller ens arbetsplats var inget rationellt beslut. Med fackföreningarna idag har makten skiftat. Facket har idag kraft att sätta emot arbetsgivare och anställda har makt över fackföreningarna, eftersom fackföreningarna livnär sig på medlemmarnas avgifter för att utföra sitt arbete. Utan medlemmar finns det inga fackföreningarna. Medlemmarna har också skyldigheter och behöver förlita sig på att fackföreningar gör nytta, vid missnöje behöver det finnas en tro på att fackföreningar kan förändra det som är fel. Bender & Sloane (1998) förklarar också hur sorti och protest fungerar för arbetstagare och menar att fackligt anslutna är mer benägna att använda sig av protest vid missnöje. De förklarar skillnaden mellan sorti och protest och visar på användningen av sorti och protest på arbetsmarknaden. Fackföreningar ger anställda en röst för att förändra på sin arbetsplats, men bestämmer också kring saker som medlemmarnas anställning och medlemskap.

Bruhn, Kjellberg & Sandberg (2013) skriver om fackföreningarnas konflikter med regeringen 2007, då regeringen skiljde på betalning för a-kassa och medlemsavgift vilket innan var en gemensam kostnad. Regeringen höjde även priset på a-kassan och sänkte ersättningen, vilket gjorde att en av tio medlemmar avslutade sitt medlemskap och organisationsgraden sjönk med 6 % på samma år. Fackföreningarna påverkades enormt av medlemsraset 2008 och här blev det tydligt att en ekonomisk faktor har stor påverkan på organisationsgrad. Statistik på medlemsraset visar det hur sorti och protest används för att förklara hur medlemmar agerar när de finner missnöje fackligt medlemskap. Fackföreningar behöver medlemmar och utgår från att anställda använder en del av sin lön för att betala medlemskap. Med tanke på medlemsraset har den ekonomiska faktorn en stor påverkan på hur medlemmar agerar kring facklig anslutning.

3.2 Kommunikation

Heide et.al (2012) beskriver två grundläggande sätt att se på kommunikation. Likt många andra begrepp, är kommunikation svårdefinierat. Det viktiga vid en definiering av kommunikation är förståelsen och tolkningen. När individer ska kommunicera behöver värderingarna och förväntningarna vara lika för att det ska bli lyckat. Heide et.al (2012) definierar kommunikation som en process vilken äger rum mellan individer och målet är att gemensamt. Även misslyckade kommunikationsförsök är kommunikation. Ytterligare beskriver Heide (et.al 2012) kommunikation som *överföring* av ett budskap och kommunikation som *delning* av ett budskap. Två synsätt används för att beskriva kommunikation, två andra syften för att beskriva användning av kommunikation. Överföring av kommunikation innebär transport av information på en enkelriktad väg. Delning av kommunikation definieras som meningsskapande tvåvägskommunikation. Det finns tillfällen där överföringen behöver användas för att information ska nå berörda parter, men det är tydligt att delningen av kommunikation mest användbar för individer och organisationer som vill utvecklas.

Heide et.al (2021) förklarar hur ledare av organisationer oftast förhåller sig till envägskommunikation, där visionerna och ambitionerna ofta är högre än de anställdas och cheferna därför bara informerar. Det sker inga diskussions- eller återkopplingsmöjligheter för de anställda, utan kommunikationen från ledningen är rent informativ och redan bestämd. Detta fungerar mindre bra då de anställda bara arbetar utifrån ledningens initiativ och beslut. Känslan av att vara involverad i en längre process är då inte möjlig för arbetaren och intresset riskerar att minska. Om envägskommunikation ska fungera, behöver ledningen vara medveten om de anställdas situation och tankar. Envägskommunikationen behöver då ske med hjälp av en mindre instans som befinner sig närmare golvet och har haft möjligheten att skapa sig kunskap. När de anställda blir involverade, går envägskommunikationen snabbt över i en tvåvägskommunikation.

För att en tvåvägskommunikation ska fungera behövs ett initiativ för att skapa dialoger. När en organisation använder tvåvägskommunikation skapar de möjlighet för sina anställda att skapa mening på arbetsplatsen. När ledningen lyssnar och använder anställdas förslag så sker en tvåvägskommunikation. Vid tvåvägskommunikation är antagande och förväntningar mer förstådda av de olika parterna och det gemensamma målet med kommunikationen blir tydligare (Heide et.al 2021). För att lyckas med dialogen behöver alla parter få sin röst hörd. Vill man lyckas med projekt, överenskommelser eller avtal så behöver det finnas en gemensam kommunikation och en vilja att samverka.

Kommunikationen sker i syfte att komma fram till ett gemensamt mål. Detta är inget som alltid sker, utan konflikter uppkommer ibland innan en överenskommelse uppnås. När en konflikt uppstår menar Nilsson & Waldemarsson (2007) att det är en sammanstötning i de olika tankar parterna har för kommunikationen. Sammanstötningen sker när parterna inte har samma krav, förväntningar eller mål. Konflikter är av olika dignitet och lösningar tar olika långt tid beroende på ämne. För att konflikter ska förebyggas, handlar det om att parterna behöver vara klara med vad de förväntar sig av kommunikationen. För att en överenskommelse ska uppnås behöver oftast parterna kompromissa.

3.3 Samverkan

En god kommunikation krävs för att lösa konflikter och skapa en fungerande samverkan, vilket Lindbergs (2009) beskrivning av samverkan stärker. Lindberg (2009) definierar samverkan som sociala omständigheter där människor interagerar med varandra och utför något tillsammans. Samverkande interaktioner kan vara planerade i förväg, likväl spontana. Vid organiserad samverkan så finns det specifika saker som bör utföras efter planering. Samverkan är något som sker varje dag med planerade arbetsuppgifter eller oväntade händelser, vilka leder till att människor behöver samverka. Stor del av samverkan som sker i organisationer idag är planerad av individer som själv inte ska samverka, utan endast leder andra individer så att samverkan fungerar.

Enligt Lindberg (2009) finns det tre olika sätt att se på samverkan utifrån mänskliga definitioner. Praktikens definition innebär att samverkansprojekt utförs av anställda. Där fokuseras det mycket på att fundera på vad man ska göra, vad som borde göras och vad man faktiskt gör. Samverkansprojektet innefattar tillvägagångssätt, deltagare och mål, som i slutändan ska leda till god samverkan. Forskningens definition av samverkan, är oftast närliggande begrepp som samarbete och samordning. Forskarna menar på att interaktioner alltid sker i specifika syften, när individer arbetar över organisatoriska gränser finns det alltid positiva mål att uppnå. Samverkan inom forskning skiljer sig beroende på forskningsfält och leder därför till att definitioner kan uppfattas abstrakta. Den sista definitionen är ordbokens, vilken utgör en enklare förklaring av samverkan som präglas av närliggande ord både på svenskan och engelskan. Ord som är olika kan tolkas på olika sätt, men kan ändå betyda samma sak vid ytterligare tolkning. Ordboken säger att samverkan innebär "en grupp av personer som arbetar tillsammans" och att "handla eller fungera gemensamt för visst syfte, handla efter gemensam plan" (Lindberg 2009).

Arbetsmiljölagens sjätte kapitel är döpt till "samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare" (Riksdagen 2021). Kapitlet förklarar hur arbetstagare och arbetsgivare tillsammans har skyldigheter, respektive rättigheter, när det gäller att skapa möjligheter samverkan på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har högsta ansvar för arbetsmiljön, men de anställda har fortfarande en skyldighet att följa de regleringar arbetsgivaren sätter upp för en god arbetsmiljö. Lagen tydliggör vid flera paragrafer att det är arbetsgivaren, tillsammans med arbetstagaren, som har ansvar över hur arbetet för samverkan ska utföras.

SKR (2021) skriver om samverkansavtalet de tagit fram för att enklare anpassa de olika delarna i MBL och AML på verksamheter. Samverkansavtalet är en grund i det samverkansarbete som behöver utföras när verksamheter står inför förändringar. SKR har slutit avtalet med Sobona och centrala kommunala fackliga organisationer. Avtalet skapar förutsättningar till bättre arbete och hälsa på kommunala verksamheter runt om i landet. Avtalet visar hur viktigt samverkan är i verksamheter, för att den svenska modellen fortsatt ska fungera så avtalar organisationerna ner lagarna till tydliga avtal. Tydligare avtal för att en enklare lokalanpassning, ska möjliggöra samverkan på arbetsplatser utan att juridiska tolkningar ska blandas in.

3.4 Reflektioner kring tidigare forskning och teori

Det är värt att notera att Robert Solow (1956) lade grunderna till den neoklassiska teorin redan på 1950-tal. Teorin utgår dessutom i grunden från ekonomi, där Solow (1956) ansåg att det fanns ett behov för aktörer att vara rationella med sitt kapital. Christer Lundhs (2020) mer nutida tolkning av den neoklassiska teorin gör den dock lättare att applicera, även på mer samhällsvetenskapligt inriktade studier. Att teorin har lyckats behålla sin relevans och förnyats (av sociologer bland annat) tyder på dess vetenskapliga relevans. Lundhs (2020) förklaring om sorti eller protest är, i många fall applicerbar när det handlar om någon form av kapital. I vår studie handlar det om mänskligt kapital.

Tidigare forskning i studien utgörs av olika typer av vetenskapliga källor i form av bland annat avhandling och vetenskapliga rapporter. Att den tidigare forskningen är publicerad på olika typer av källor likt vetenskapliga magasin och universitet möjliggör en god, vetenskaplig grund. Majoriteten av källorna har haft målet att undersöka olika delar av den svenska arbetsmarknaden och är på olika sätt viktiga för studien.

En lucka som funnits i studiens förhållande till tidigare forskning är medvetenhet. Tidigare studier har inte berört detta ämne, utan har ofta fokuserat på befintliga maktordningar och förändringar (Ullander-Wänman 2016; Thörnqvist 2007). Avsaknaden av tidigare relevant forskning inom medvetenhet gör det svårt att sätta in empirisk data om ämnet i perspektiv. Medvetenhet har dock ett stort samband med samverkan och kommunikation och har därför kunnat kopplas till annan, tidigare forskning.

Övervägande tidigare forskning som använts i relation till studien berör inte etik, eller etiska ställningstagande som influerar resultatet. Eventuellt påverkande faktorer i urval av respondenterna kan vara ålder (Ullander-Wänman 2016). Tidigare forskning som berör en viss sektor, likt Thörnqvist (2007), kan också innebära en fråga om klass. Vald forskning innebär dock inte något etiskt ställningstagande, utan snarare att man har som mål att studera en specifik del av arbetsmarknaden. Tidigare forskning innehåller också bredare perspektiv om ämnet (Kjellberg 2013, 2019, 2022; Hansson 2010) och kompletteras även med information från Riksdagen för trovärdighet.

4. Metod

I detta kapitel beskrivs det tillvägagångssätt som använts för att genomföra studien och svara på studiens frågeställningar. Hur urvalet av respondenterna gjordes med förklaringar kring hur det empiriska materialet samlats in och hur materialet har analyserats. Därefter följer etik och validitet för att säkerställa trovärdigheten för studien. Slutligen följer metoddiskussion med en reflektion om misstag och framgångar i de processer och val som gjorts genom studien.

4.1 Forskningsansats

Studien har utgått från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv. Det socialkonstruktivistiska perspektivet utgår från att sociala ordningar förändras, förnyas och återskapas. När människor samspelar omkonstrueras verkligheten, en verklighet som bara består av konstruktioner där det aldrig finns en fastställd verklighet (Bryman 2018). Med studiens fokus på människor och organisationer där de samspelar, samarbetar och sammanstöter, förändras ämnet ständigt och verkligheten beror på människornas agerande mellan varandra. Samspelet är levande och tar inte slut förrän det är helt över, verkligheten är alltid i förändring. Bryman (2018) beskriver den socialkonstruktivistiska kopplingen till samhällsvetenskaplig forskning. Forskare som studerar en bräcklighet i syn och kultur kring organisationer, lägger fokus på hur de involverade personerna är aktiva i konstruktionen av verkligheten. Genom studien analyseras just bräckligheten i det fackliga systemet och hur deltagarna är aktiva i konstruktionerna av facklig anslutning. Socialkonstruktivismen stöttar studien genom att förklara hur kategorier som människor använder sig av för att förstå verkligheten utifrån naturliga och sociala aspekter. Det handlar inte om bestämda kategorier som manlighet utan det är en konstruktion människor skapat genom samspel där andra samspel skapar annorlunda definitioner och allt är i konstant förändring (Bryman 2018). Utifrån Bryman handlar det om att det finns många människor som arbetar och många organisationer, när de samspelar försöker de skapa en verklighet som ska vara perfekt och de gör de genom samverkan. Dock är inget för evigt så en ständig samverkan krävs för att fortsätta att förändra och förbättra den verklighet man känner till idag.

Studien är även baserad på ett abduktivt tänkande. Abduktion innebär att vi som forskare skapade vår teoretiska förståelse baserad på kontexter och medverkande respondenter. Deras språk, svar och perspektiv som formar deras åsikter kring ämnet, möjliggjorde det avgörande momentet i abduktion. Vilket är att vi, efter att ha uppnått förståelse, kunde dra slutsatser utifrån perspektiven (Bryman 2018). En abduktiv forskningsansats används ofta vid fallstudier och liknande, men samtidigt för teoridrivna, empirisk forskning. Abduktion är inte en blandning av induktion och deduktion, men lånar egenskaper från båda. Vi har utvecklat det empiriska tillämpningsområdet medan processen fortlöpt och teorin finjusterats. Vi har utgått från empiriska fakta, men har inte avvisat teoretiska föreställningar om ämnet. Analys av empirin har kombinerats med teorier och tidigare studier för att hitta mönster bland respondenternas svar för förståelse. Ett abduktivt synsätt tillsammans med kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer, var optimalt för att nå våra mål. Detta då vi hade ambitionen att undersöka underliggande faktorer och få en djupare förståelse för ämnet (Bryman 2018).

4.2 Urval

Urval av respondenter valdes baserat på tankar och idéer om vilka som kunde tänkas bidra med relevant material för studien. För att säkerställa relevansen var urvalet en viktig del av processen. Intervjuerna skulle svara på rätt frågor och gå att sätta in i samma kontext. Bryman (2018) skriver om att ett problem forskare har angående urvalsstorlek, hur många behöver intervjuas för att hitta de svar man söker? Valet av antal respondenter uppgick till nio, med en liten tanke på att fler intervjuer kunde vara nödvändiga. Antingen i början, för att skapa en större förståelse om ämnet, eller i slutet, för att säkerställa att frågeställningarna besvaras. För att stärka relevansen, och skapa möjligheter till jämförelser, utfördes nio intervjuer där respondenterna var från olika parter av den svenska arbetsmarknaden i form av fackföreningar, arbetsgivare och arbetstagare. Två respondenter representerade fackföreningar, två representerade organisationer och fem arbetstagare.

Bryman (2018) beskriver målstyrt urval som ett icke-sannolikhetsbaserat urval, där respondenterna är valda utifrån hur forskningsdesignen ser ut och hur väl respondenterna kan svara på frågorna. Bryman (2018) fortsätter förklara om en metod inom målstyrt urval som heter stratifierat målstyrt urval. Detta innebär att urvalet tillhör en subkategori som är av intresse. Eftersom att studien fokuserar på kollektivavtalets parter, med fokus på hur parterna samverkar med varandra, blev det tydligt om vilka subkategorier som var av intresse. Utifrån det målstyrda urvalet valdes ett visst antal respondenter från varje grupp, passande för forskningsdesignen. För att sedan anpassa intervjuguiderna (bilaga 1–3) och möjliggöra bra svar genom rätt frågor.

4.3 Datainsamling

Datan har blivit insamlad genom kvalitativ metod, via semistrukturerade intervjuer. Vi såg kvalitativ metod som passande, då det fanns ett behov att vara tolkande, snarare än fokuserade på siffror och statistik (Bryman 2018). Intervjuerna har gjorts inom olika branscher, där fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och arbetstagare har intervjuats. Sammanlagt nio intervjuer har genomförts; två olika fackföreningar, två olika arbetsgivare samt tre arbetare och två tjänstemän. Den semistrukturerade intervjuformen gav oss rätt förutsättningar för att uppnå en djupare förståelse av ämnet. Genom att skriva upp specifika teman som skulle beröras, så kunde vi få svar på relevanta frågor samtidigt som vi inte begränsade intervjupersonerna från att besvara frågorna på sitt eget sätt (Bryman 2018). Vi utgick från en flexibel intervjuform, där vi hade löst formulerade frågor utan en bestämd ordning. Vi beslutade oss tidigt att använda semistrukturerade intervjuer, då vi ville ha rätt förutsättningar för att kunna utveckla nya idéer under uppsatsens gång (Denscombe 2016).

Alla medverkande fick ett mail innehållande samtyckesblankett (bilaga 4), som de ombads att fylla i för att kunna delta i studien. Blanketten innehöll information om studien samt information om samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekrav, med kontaktuppgifter till oss, handledare och Högskolan.

Valet av personliga intervjuer motiverades utifrån flertalet faktorer. Det finns en enkelhet i bokningen av möte mellan endast två parter, samtidigt som man får tydliga svar och icke påverkade av andra faktorer. Frågor om kollektivavtal kan anses känsliga för arbetsmarknadens olika parter, vilket riskerar att göra det svårt att besvara vissa frågor ärligt under en gruppintervju, till exempel. Personliga intervjuer är också enklare att leda, då man bara behöver förhålla sig till en svarande, vilket även är fördelaktigt när det kommer till transkriberingen (Denscombe 2016).

Samtliga intervjuer utfördes av oss författare tillsammans. Tre av intervjuerna utfördes på plats där respondenterna valde lokal, tre via Microsoft teams på respondentens förfrågan och tre via telefon. Innan varje intervju frågade vi intervjupersonen om vi kunde spela in, vilket gick bra i samtliga fall. Intervjupersonerna informerades ännu en gång om deras rättigheter som deltagare. Innan intervjun bestämde vi vem av oss som skulle föra intervjun och vem som skulle observera och komma med kompletterande följdfrågor. Datainsamlingen utgick huvudsakligen från de semistrukturerade intervjuerna och kompletterades med tidigare relevant forskning och statistik. Eftersom intervjuerna utfördes med tre olika parter upprättades det tre olika intervjuguider (se bilaga 1–3) anpassad utifrån vilken part respondenterna förbund representerade.

4.4 Tematisk analysmetod

Studien baserades på en tematisk analysmetod som handlar om att identifiera teman som under bearbetningen av forskningen vuxit fram. I bearbetningen av materialet sökte vi efter utmärkande drag och enigheter eller gemensamma uppfattningar i respondenternas svar (Denscombe 2016). Tematisk analys skiljer sig från andra analysmetoder, då vi inte utgick från en tydlig bakgrund med tydliga tekniker.

Vid analysering av den kvalitativa datan sökte vi efter relevanta teman. Teman kan ha samma innebörd som kod, men i detta fall innebar teman snarare en grupp av koder. Valda teman utgjorde och identifierade kategorier från den insamlade datan, som var av särskilt intresse för studien. Vi kopplade de teman till studiens frågeställningar och identifiering efter noggrann genomgång av utskriven transkribering. De teman som växte fram under insamling av data och låg till grund för bearbetning var: medvetenhet, kommunikation och samverkan, vilka sedan kompletterades med underteman. Denna metod ger rätt förutsättningar för en teoretisk förståelse, vilken är ytterst nödvändig för studiens resultat (Bryman 2018).

Intervjufrågorna utformades utifrån studiens frågeställningar och beroende på vilken roll respondenten hade. Insamlad empirisk data baseras på svaren av dessa frågor, som i sin tur gav oss förutsättningar att tolka genom att belysa olika teman. Genom transkriberingen har en övergripande blick av materialet skapats, vilket underlättat kodningen. Initial kodning gjordes genom att markera svar, för att sedan forma teman. Dessa teman rankades sedan, för att understryka material av särskild relevans. Genom att sedan ge valda teman olika namn eller etiketter, knöts det enklare an till tidigare forskning och utvalda teorier för att undersöka eventuella samband, eller motsättningar (Bryman 2018).

4.5 Validitet och reliabilitet

Reliabilitet handlar om tillförlitlighet och om resultaten hade blivit detsamma om man gjorde undersökningen igen. En undersöknings reliabilitet är enklast att mäta vid kvantitativa undersökningar (Bryman 2018). För att undersöka tillförlitligheten i kvalitativa forskningar kan man inte, likt i naturvetenskapen, lita på att resultatet blir detsamma om man genomför studien en gång till. Man kan exempelvis inte kopiera en social inramning, då tid och inramning ständigt förändras (Denscombe 2016). Men vi har genom att följa etiska ramverk, ha goda teoretiska grunder och bra respondenter, strävat efter att upprätthålla en god reliabilitet. Vi har också med noggrannhet redovisat metod- och analysval, men även de teoretiska perspektiven.

Validiteten fokuserar snarare på att mäta studiens relevans och giltighet, samtidigt som den ser till om vi undersökt det vi faktiskt ville undersöka. Generaliserbarheten av resultat, kan bli svår att uppnå i kvalitativa studier och så även i detta fall. Ett begränsat urval som i vårt fall, då vi endast intervjuat nio respondenter, skapar en svårighet gällande generalisering av resultatet (Bryman 2018). Validiteten berör också noggrannhet och precision i insamlad data, samtidigt som den bedömer huruvida datan är lämplig för forskningsfrågan som undersöks (Denscombe 2016). Frågorna i studien har utformats i förhållande till befintlig kunskap och teorier om ämnet.

4.6 Etik

Etiken var en viktig del. Precis som alla andra forskare, hade vi en skyldighet att i starten av studien planera och säkerställa att en god etik upprätthålls. Vetenskapsrådet (2017) beskriver uppförandekrav som forskare ska uppnå vid genomförande av en studie. Det handlar om etiska krav för att forskningen ska vara sanningsenlig. Resultat ska vara framtaget av forskaren, respondenternas säkerhet får inte äventyras och ordning ska upprätthållas under forskningens gång. Tolkningen av etik för denna studie var baserad på det vi lärt oss under studietiden. Vetenskapsrådets (2017) regler har följts för att undvika att några etiska lagar bryts. Det centrala för etiken i denna studie var sunt förnuft, det handlar om att vara noggrann skrivande och behandling av insamlad data. Vetenskapsrådet (2017) skriver att vetenskaps etik är något svårdefinierat. Vi såg därför sunt förnuft som ett viktigt komplement för det etiska arbete som krävdes för att genomföra studien.

Vetenskapsrådet (2017) beskriver även uppförandekrav som krävs för en god forskningssed, genom att förklara hur plagiat innebär stöld av andras resultat. För att inte plagiera andra forskare fanns en noggrannhet i att hänvisa till andras forskning. Tidigare forskning har redovisats i text, eller parentes, när den används och hittas i referenslistan längst ner. För att upprätthålla en sanningsenlig uppsats, har materialet från datainsamlingen noga analyserats med hjälp av teorier och tidigare forskning.

Vetenskapsrådet (2017) menar också att det är viktigt för etiken att forskaren håller en god struktur i studien. Även strukturen är viktig, och säkerställdes genom förarbete i form av schemaläggning som uppdaterades vid behov. Schemat innehöll planering av skrivande och datainsamling, samt hantering av data och genomförande av resultat. Många typer av forskningar utgår från ett kritiskt perspektiv, vilket går ut på att visa att något är fel eller motbevisa en felaktig teori. För att respondenten ska känna sig säker och svara sanningsenligt på frågorna som ställs under intervjun, upprättades ett dataskydd med högskolans dataskyddsombud. Detta för att högskolan skulle vara informerade om att vi utförde ett arbete involverande personuppgifter. I samtyckesblanketten (bilaga 4) fanns informationen om konfidentialitet som samtliga respondenter valde att signera. I samtyckesblanketten tydliggjordes bland annat vilka som tog del av information och kontaktuppgifter.

Vetenskapsrådet (2017) beskriver anonymisering som forskarens ansvar. Vilket innebär att respondenternas personuppgifter i form av namn, arbetsplats och kontaktuppgifter inte ska hamna i fel händer. Det handlar om att säkerställa så att respondenternas svar inte kan kopplas till vilka de är, för att inte riskera deras säkerhet. Forskaren ska informera respondenterna att man gör allt för att upprätthålla anonymisering. Anonymisering säkerställdes genom att inte förvara personuppgifter på platser andra kan se, inte prata om respondenterna med någon utomstående och att i resultatet behålla anonymitet genom att byta namnet, bland annat. För ytterligare säkerhet gällande respondenter och material sparades ingen data på molnlagring eller öppna nätverk. All data sparades istället på lösenordsskyddade mappar på våra personliga datorer.

4.7 Metoddiskussion

I början av studien var ambitionen att utföra datainsamlingen via kvantitativ metod. Efter omtanke och överläggande med examinator vid inledande PM-redovisning, så övergick våra tankar till kvalitativ metod. Kvalitativ metod har möjliggjort utförliga analyser och förde med sig andra fördelar. I studien har det varit svårt att hitta respondenter villiga att besvara frågor kring vårt ämne, speciellt arbetsgivare. Jakten arbetsgivare lönade sig till slut, då vi fick två som kunde tänka sig att delta i studien. Vi hade vid denna punkt börjat intervjua fler arbetstagare än tänkt, i brist på svar från arbetsgivare. Studien slutade därför på nio intervjuer, med en tilltänkt tionde, som tyvärr drog sig ur. Det faktum att det blev fler respondenter, gjorde inte studien sämre. Vi blev nöjda med utfallet, av både respondenter och deras svar, vilka gav oss goda möjlighet att besvara våra frågeställningar. Vi är alltså tacksamma att vi släppte tankarna på kvantitativ metod. Vi testade bland annat att dela ett inlägg på LinkedIn, utan resultat. Det uteblivna intresset för vårt LinkedIn inlägg stärkte våra tankar om att det blivit svårt med enkätundersökning, då vi hade behövt ett stort antal respondenter. På grund av det dåliga

engagemanget för studien, kunde vi inte genomföra vår ursprungliga idé som innebar att medverkande fackföreningar, arbetsgivare och arbetstagare omfattade av samma kollektivavtal. Nu blev respondenterna mer spridda, ur kollektivavtalssynvinkel, men vi lyckades att skilja på tjänstemanna- och arbetarsidan oavsett.

För att studiens resultat skulle vara av högsta kvalitet, fanns en tanke om att göra testintervjuer och utveckla intervjuguider (bilaga 1–3). Men på grund av bristande intresse var det tyvärr inte möjligt. Vår förkunskap var väldigt grundläggande på området, då vi själva inte har varit särskilt engagerade i fackföreningar. Detta gjorde att intervjuguiderna förändrades under tiden och vi märkte att vissa frågor kunde ställas till samtliga parter. De semistrukturerade intervjuerna var till stor hjälp, då de tillät oss att ställa de följdfrågor som intervjuerna krävde för bästa resultat. Metoden att ta fungerade bra, då den av oss som observerade kunde följa hur intervjun utspelade sig och ställa passande följdfrågor.

Att utforma tre olika intervjuguider var svårt, då frågorna skulle vara anpassade till olika parter på arbetsmarknaden. De teman som arbetats fram genom tidigare forskning och teorier, underlättade tillverkningen och varje intervju följde samma tre delar. Det tydliggjorde även för respondenten vilket ämne vi behandlade. Detta underlättade även transkribering och kodning av materialet, då man enkelt visste vilken fråga som inledde varje tema. Sammanfattningsvis är vi nöjda med utförandet av metoden och hur den utvecklades under studiens gång och möjliggjorde ett bevarande av våra frågeställningar.

5. Resultat och Analys

I detta kapitel presenteras en tematisk resultattabell som redogör de teman och underteman som det empiriska materialet utgått från vid resultat och analys. Fortsatt följer en tabell med respondenter och en förklaring för att beskriva respondenterna för läsaren. Slutligen framförs insamlat resultatet från intervjuerna, sammankopplat med teorier och tidigare forskning vilka tillsammans bildar analys och besvarar syfte och frågeställningar.

5.0.1 Tematisk resultattabellen

Tabell 1: Teman och underteman som används vid analysering av empiriskt material

Tema	Undertema
Medvetenhet	Förståelse av kollektivavtal och Facklig anslutning
Kommunikation	Kommunikationsvägar och Dialoger
Samverkan	Kollektivavtalets utformning och Svenska modellens roll för samverkan

Tre huvudteman har vuxit fram under studiens gång, när tidigare forskning, teorier och empiriskt material har studerats. Valda teman är en produkt som tillkommit genom bearbetning av insamlad data. Medvetenhet är en central del av studiens frågeställningar, precis som kommunikation och samverkan. De tre begreppen ligger till grund för arbetet runt kollektivavtalens utformning och verkan, vilket lägger grunden för studiens disposition. Vidare används underteman för att tydliggöra hur valda teman passar vår studie. Valda underteman utgår från vanligt förekommande svar från respondenterna.

5.0.2 Beskrivning av respondenter

Tabell 2: Avkodning och förklaring för tydliggörande av respondenter.

Arbetsmarknadens parter	Alias
Fackföreningar	FF1 & FF2
Arbetsgivare	AG1 & AG2
Arbetstagare	AT1, AT2, AT3, AT4 & AT5

FF1 och FF2 är två medelstora fackföreningar, som båda representerar arbetare och tjänstemän. AG1 och AG2 är båda stora arbetsgivare med många anställda (över 500). Båda arbetsgivarna samarbetar med ett flertal fackföreningar och har flera kollektivavtal inom organisationen. AG1 är verksam inom den privata sektorn, medan AG2 är en offentlig verksamhet.

AT1 är en arbetare på ett medelstort företag, personen är teamledare för en grupp anställda och skyddsombud på arbetsplatsen. AT1 är även fackligt ansluten och det finns en fackklubb på arbetsplatsen. AT2 är tjänsteman på ett stort företag, inte fackligt ansluten och utan fackklubb på arbetsplatsen. AT3 är en arbetare på ett medelstort företag respondenten är fackligt ansluten, fackklubb finns på arbetsplatsen. AT4 är anställd i en liten detaljhandelsbutik utan fackklubb, men är fackligt ansluten. AT5 är tjänsteman på ett medelstort företag. På arbetsplatsen finns fackklubb och är arbetstagaren är fackligt ansluten, men inte medlem i samma fackförening som fackklubben.

5.1 Medvetenhet

5.1.1 Förståelse av kollektivavtal

Gällande kunskaperna om kollektivavtal är arbetstagarna eniga, då en majoritet av tillfrågade arbetstagare inte vet vad de har för rättigheter, eller skyldigheter i avtalet. Gemensamt var även det faktum att man, som ny på arbetsplatsen, inte fick sitt kollektivavtal utdelat av arbetsgivaren. Detta stärktes dessutom av arbetsgivarna, som bekräftade att kollektivavtal inte delades ut, samtidigt som de inte hade något större förtroende i de anställdas kunskap angående innehåll. Tillfrågade fackföreningar har delade uppfattningar i frågan, FF1 anser att en stark klubb på arbetsplatsen leder till en god kunskap bland de anställda. FF1 menar vidare att man, genom en stark klubb och personal speciellt fokuserad på facklig verksamhet, ökar engagemang och på så vis även kunskap. Gällande arbetsplatser med mer skeptisk förhållning till klubbar, menar fackföreningarna att det finns en större okunskap. Ett flertal av respondenterna (från de olika parterna) menade att uppväxten influerar förhållning (och kunskap) till kollektivavtal och fackligt engagemang.

“Det kan komma hit en 27-åring som inte vet vad facket är. De har inte pratat om det där hemma.” -FF1

När det gäller frågan om hur kollektivavtal används, genomsyras svaren av en utbredd okunskap bland arbetstagarnas svar. Intresset för kollektivavtal och fackligt engagemang har en förmåga att plötsligt öka när det uppstår problem. FF2 påpekade att även oengagerad personal söker facklig hjälp vid individärenden. Att även de som inte är fackligt anslutna får ta del av fackliga fördelar, är något som tar emot för båda tillfrågade fackföreningar. Om arbetstagare inte förstår vikten av engagemanget, riskerar problem att uppstå, då alla parter måste veta vad som förväntas av varandra för en framgångsrik dialog (Nilsson & Waldemarsson 2007). Arbetstagarnas bristande medvetenhet kan alltså hämma dialogen. Vilket i sin tur kan leda till att arbetstagare (nästan) enbart fyller en roll som mandat för fackföreningen vid förhandlingar, snarare än rollen som delaktiga i en dialog.

“Det har funnits många som har gått ur facket, men kommer till mig vid problem. Då säger jag till dem att gå till sin chef.” -FF2

Respondenternas svar kan kopplas till den (Bender & Sloane 1998;Lundh 2020) neoklassiska teori, då man kan använda sig av sorti (exit) som verktyg vid missnöje. Som medlem på arbetsmarknaden kan man samtidigt klassas som kund (medlem) till fackföreningarna. Man vill därför maximera vinsten av att vara medlem i en fackförening. Är man nöjd med tillvaron och inte har brukat det fackliga stödet, kan det leda till sorti. Detta fenomen kan dock vara skadligt för medlemmarna på sikt. Enligt FF1 kan lägre organisationsgrad innebära i sin tur lägre mandat för fackföreningarna vid förhandlingar, vilket sedan kan innebära sämre (eller inga) kollektivavtal. Colbjörnsen & Korsnes (1978) stärker detta när de beskriver hur makt förhållande skiftar utifrån organisationsgraden.

Bristande medvetenhet är dock inte enbart en produkt av bristande kommunikation från arbetsgivare och fackförening. De arbetstagare med fackförenings-klubb på arbetsplatsen får ut information via den, medan de andra arbetstagarna anser sig veta var de hittar information om sitt kollektivavtal om de så vill. Svaren varierar från fackens hemsidor och medlemstidningar, till att chatta eller ringa fackföreningen i fråga. Att informationen finns för den som söker den, är alla överens om. Återigen berörs dock det faktum att viljan att engagera sig i det vardagliga arbetet är liten. Kommunikation är, som Heide et al. (2010) beskriver det, överföring eller delning av ett budskap. Vidare kommer kommunikationen också präglas av värderingar, vilket respondenterna tydliggör. Engagemanget för att tolka tillgänglig kommunikation finns inte där, bortsett från när arbetstagarna upplever problem. Den bristande kollektivavtalsmedvetenheten bland arbetstagarna kan alltså bero på att kommunikationen inte värdesätts, förutom i specifika fall. När kommunikationen inte värdesätts tas den inte heller emot, vilket leder till denna, bristande medvetenhet. En uppfattning som majoriteten av respondenternas svar stärker.

“Intresset för det vardagliga arbetet är inte hög, det är först när det händer något som hjärnan aktiveras” -AT1

Sett till det faktum att just “demokratisk frihet” är central i den svenska modellen, så kan respondenternas svar anses både positiva och negativa. Positiva i den mån att arbetstagarna har friheten att engagera sig, men samtidigt negativa då de inte aktivt nyttjar sin frihet. Om medvetenhet och engagemang brister, riskerar fackföreningarna att få mindre resurser. Regleringen kan då bli lidande av de krav en utvecklingen ställer, vilket kan leda till att regeringen behöver lägga sig i (Ullman-Wänman 2016).

5.1.2 Facklig anslutning

Arbetstagarnas svar på frågan om de är fackligt anslutna, visar en majoritet i facklig anslutning. Det handlar huvudsakligen om att det de anställda upplever en otrygghet, där facklig anslutning skapar möjligheter för att kunna påverka sin arbetsplats.

“Jag tycker att facklig anslutning är den källan man har att påverka sin arbetsplats, i synnerhet ifall det skulle bli problem att man inte kommer överens med ledningen.” - AT1

AT1 förklarar hur facket arbetar för de anställda och menar att de positiva förändringar företagen genomför kommer från fackföreningarna. Arbetstagarnas intåg i fackföreningarna utgår ofta från det faktum att det varit osäkert på deras arbetsplatser. De har alltså vänt sig till facket i förebyggande syfte, då situationen skulle kunna leda till en minskad anställningstrygghet. Det finns en nedåtgående trend i facklig anslutning, då medlemmarna sätter nytta mot kostnad (Kjellberg 2019; Bruhn, Kjellberg & Sandberg 2013). FF1 förklarar hur regeringsskiftet 2006 påverkar detta, då valde man att sänka ersättningen för a-kassa och tredubbla avgiften. Samtidigt separerades avgifterna för a-kassa och fack för att skapa en valmöjlighet. Med höjda priser vill folk inte betala för båda, men heller inte tappa sin eventuella ersättning av a-kassan, vilket leder till medlemstapp för fackföreningarna. Regeringen gjorde detta för att medlemmar skulle lämna sin respektive fackförening och på så sätt minska deras makt.

Situationen regeringen försatte både medlemmar och fackföreningar i, kan kopplas till den neoklassiska teorin som (Solow 1956;Lundh 2020). Det innebär att fackliga medlemmar, i detta fall, var tvungna att väga nytta mot kostnad. Eftersom fackföreningarna blev överkörda av regeringen, fanns det oroligheter om hur slagkraftiga fackföreningarna egentligen var. Medlemmar väljer sorti (exit), vilket enligt Lundh (2020) innebär att de väljer att gå ur fackföreningen då nyttan inte är värd priset. När medlemmarna inte får den hjälpen de behöver, eller möjligheten att påverka, så väljer de alltså sorti(exit). Det andra valet i neoklassisk teorin är protest (voice). Individer fortsätter vara medlemmar, då nyttan är större än (eller likvärdig) kostnaden. Man använder då sin röst för förbättring vid missnöje, istället för att avsluta medlemskapet. Den neoklassiska teorin utgår från att det finns ett missnöje. Arbetstagarnas svar visar dock att de är övergripande nöjda med deras fackliga anslutning. Vid de få tillfällen som missnöje har uppkommit har de använt sig av protest (voice), vilket har fungerat väl (Bender & Sloane 1998;Lundh 2020). Arbetstagarnas svar på om det var medlemmar i a-kassan var övergripande nej. AT1 och AT3:s anledning var självklar, då de som egenföretagare inte får någon ersättning vid uppsägning, oavsett medlemskap i a-kassan. AT4 var inte med i a-kassan förrän pandemin utsatte anställningen för osäkerheter. Utifrån respondenternas svar fungerade alltså inte regeringens omstrukturering, utan svaren vittnar om motsatt effekt. Att vara egenföretagare eller att en pandemi behövs för att man ska betala a-kassa, är båda extrema fall. Kjellberg (2019) beskriver hur a-kassan ofta har en större nytta för individen. Idag är det en majoritet av företagen som tecknar kollektivavtal, så även icke-medlemmar får fördelar. Kjellberg (2019) beskriver hela kontexten och menar att säkerheten med a-kassan ofta är viktigare än att vara fackligt ansluten. Precis som Kjellberg (2019) beskriver det, har även en respondent, utan facklig anslutning, svarat.

“Skulle det hända något med min anställnings så betalar jag mindre för a-kassan och då har jag min fallskärm som jag behöver för att klara mig till ett nytt arbete kommer upp.” - AT2

AT2s inställning till a-kassan, är att den är viktigare än facklig anslutning. Eftersom det funnits kollektivavtal och samverkan mellan fackföreningar och arbetsgivare i många år, så är det ett finslipat område. Mycket av arbetet är förebyggande för att undvika tvister. När arbetsmarknadens alla parter gör vad som förväntas av dem, så fungerar systemet. Men, som förklarat i stycket ovan, så finns det en låg kunskap gällande rättigheter och skyldigheter, vilket kan missgynna systemet.

De medverkande fick också frågan om de känner sig trygga med sin fackliga anslutning och om vad fackföreningarna egentligen gör. Flera av respondenterna (både AT, AG och FF) beskriver hur en facklig klubb på arbetsplatsen stärker trygghet och samverkan med fackföreningar. Klubbar möjliggör snabbare kommunikation på företag. Förutsättningen är att arbetsplatsen har tillräckligt med medlemmar för att de ska ha en klubb. Respondenterna förklarar hur en klubb stärker fackföreningens inflytande på arbetsplatsen. AT4, som inte har tillgång till klubb, svarade att det alltid är skönt att ha någon nära till hands vid behov. Respondenten har fått hjälp vid en tidigare anställning, där facket var med på ett flertal möten med HR för att lösa problem.

“Är man osäker, men inte medlem, så finns det ju ingenstans att vända sig om det angår jobbet.” - AT4

Med tryggheten som uttrycks, finns det en risk med det nya avtalet som är på väg till den svenska arbetsmarknaden. Kjellberg (2022) beskriver hur regeringen är drivande i tillverkandet av det nya avtalet, som kan skada den trygghet som arbetstagarna känner. Idag är det kunniga individer ute i verksamheterna som sköter regleringen. Om regeringen är drivande i de avtal som ska implementera arbetsmarknaden, så påverkar det alla parter. Situationen har inget med regeringens eventuella brist på kompetens att göra, men om arbetstagarna ska fortsätta vara intresserade behövs meningsskapande. Brist på makt kan hämma meningsskapande och när avtal sluts på högre nivå tappar många i lägre led sin makt. Detta kan leda till ett lägre intresse, vilket leder till att regeringen måste lägga sig i. Om detta är regeringens intention, precis som 2006 med förändringarna av a-kassa, kan man inte veta. Men det börjar likna den situationen. Bruhn, Kjellberg & Sandberg (2013) & Kjellberg (2019) presenterar statistik på hur ett medlemsras 2007, i samband med en lågkonjunktur, tvingade medlemmar att lämna sina fackföreningar. Detta då kostnaden var för hög och intresset för a-kassan var större då man inte visste hur ens egen anställning skulle påverkas.

Regeringens involvering och en bristande kunskap kring kollektivavtal, kan komma att påverka medlemmar i stor utsträckning . Om regeringen involverar sig i arbetsmarknaden, kommer det påverka fackföreningarnas inflytande. När respondenterna fick frågan hur de ser på om kollektivavtalens innehåll var lagstadgat istället, svarade både fackföreningarna och arbetsgivarna att det var något som inte får hända, eftersom man tappar den svenska modellen. Det finns mängder av överenskommelser i kollektivavtal som lagmässigt inte finns, och hade tagit år att implementera. FF1 menar att den dagen man tappar kollektivavtal, tappar man även sin årliga löneökning, lönegaranti övertidsersättning, med mera. FF2 stärker argumentet och säger att arbetstagare antar att de ska ha semester och löneökningar, men vet inte att det är kollektivavtalen som skapar dessa rättigheter.

“Vi tappar lägstalön, i Sverige kan man jobba för noll kronor enligt lagstiftningen” - FF1

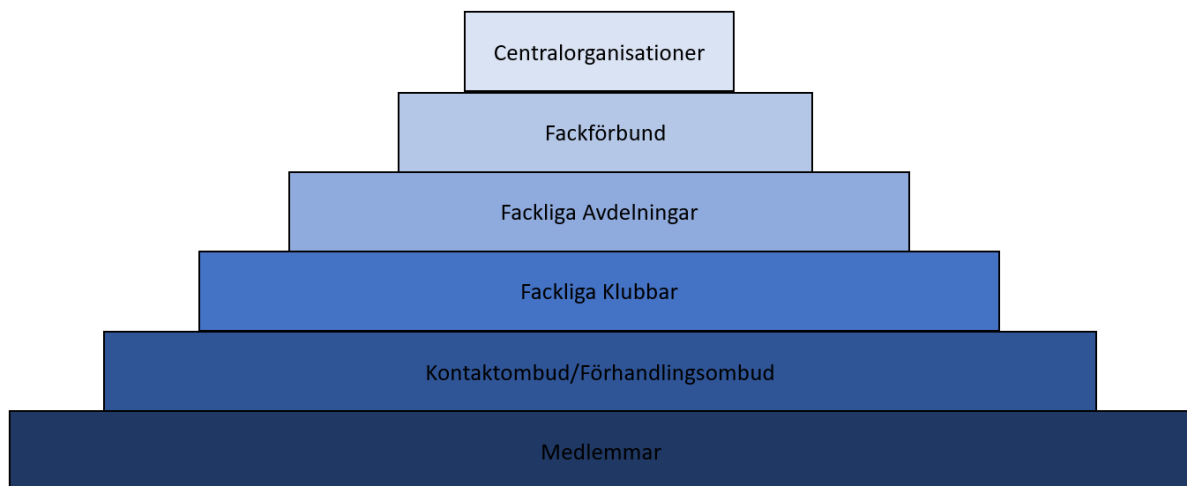
Hansson (2010) skriver att det inte bör finnas ett behov för förändringar på den svenska arbetsmarknaden, då centrala delar fungerar. FF1 målar upp en dystopisk bild om vad som hade skett vid eventuell förlust av kollektivavtal. Hansson (2010) förklarar hur organisationsgrad och kollektivavtal förändras parallellt över tid tillsammans med samhället, men understryker att samhällsutvecklingen inte på egen hand kan hota kollektivavtalen. När arbetstagarnas kunskap blir för låg och organisationsgraden inte längre är av majoritet, kommer regeringen behöva reglera det som egentligen omfattas av kollektivavtalen. Om detta inträffar, kan man också tappa sina rättigheter, därför behöver de med kunskap dela med sig för att bevara kollektivavtalen. De som däremot vill att regeringen ska involveras, har inte samma intresse för att öka kunskapen. Men risken är dock att även kollektivavtalens motståndare kommer ångra sig, då lagarna blir mer statiska och mindre branschpassade.

5.2 Kommunikation

5.2.1 Kommunikationsvägar

För att skapa en tydligare bild av den fackliga hierarkin på den svenska arbetsmarknaden, så fick de två fackföreningarna frågan om de kunde förklara hur systemet är uppbyggt. Utifrån svaren, målades en tydlig hierarki upp. Innehållande vem som svarar till vem, och hur kommunikationsstegen ser ut.

Figur 1: Den fackliga hierarkin i Sverige baserad på intervjuerna.



Baserat på fackföreningarnas svar, har en hierarkisk trappa tecknats för tydligare bild. Det handlar inte om vem som bestämmer, utan hur kommunikations- och maktordning ser ut på den fackliga sidan av arbetsmarknaden. Fackföreningarna har sin motpart på arbetsgivarsidan som utgörs av arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. FF1 beskriver att centralorganisationer likt LO, SACO och TCO är en förenande part för fackföreningar, och ger stöd i frågor om arbetsmarknaden till sina fackföreningar. Fackföreningen är en central part på varje enskilt område, likt Kommunal är för kommunanställda och IF-metall för industrianställda. Fackföreningarna har fackliga avdelningar runt om i landet, där antal kontor beror på storlek. Varje avdelning sköter arbetet i sin region, med hjälp av fackliga klubbar på de företag som har en. Om ett företag inte är stort nog för att ha en klubb, har fackföreningarna istället kontaktombud som sköter det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Klubbar och kontaktombud behandlar endast saker som sker på respektive arbetsplats och tar hjälp av avdelningarna vid behov. Längst ner i kedjan finner vi de individerna som alla ovanstående arbetar för; medlemmarna. Klubbar och kontaktombud finns för de anställda och underlättar kommunikationen. Alla medlemmar kan också kontakta respektive fackförening för att få svar på eventuella frågor. När en arbetsplats har en klubb, eller förtroendevalda kontaktombud, så är det arbetsgivaren som står för kostnaderna.

“Varför man vill ha förtroendevalda på arbetsplatsen, är för att då får arbetsgivaren ta kostnaden.” - FF1

Fackföreningarna är väldigt måna om sitt arbete och därför ligger det en stor vikt i att det finns många intresserade individer. Den fackliga organisationsgraden, som Colbjørnsen & Korsnes (1978) beskriver, ligger till grund för hela den fackliga organiseringen. Om medlemmarna inte finns längst ner i hierarkin har de högre upp i organisationerna, inget att arbeta för. Därför ligger medlemskap hos de svenska arbetstagarna till grund för den fackliga hierarkin (Kjellberg 2019).

Kommunikationen mellan parter utförs på två olika sätt. Heide (2012) beskriver kommunikation som överföring och delning av information. I en hierarkisk kedja är det vanligt att överföringen av information endast sker nedåt och är rent informerande. Utifrån fackföreningarnas beskrivning av kommunikationen, är det tydligt att överföringar av information sker regelbundet genom tidningar, medlemsbrev och sociala medier. Den information som anses viktig för medlemmarna skickas ut till klubb eller kontakombud, som i sin tur förmedlar vidare på arbetsplatsen. Centralorganisationer och fackföreningar använder sig av delning av information som ska vara utvecklande, likt den delning av information som sker mellan medlemmar och klubbar (Heide 2012). Fackföreningen kan dock inte vara med i all delning av information som sker på arbetsplatserna. Hierarkin delas upp i skikt, som delar kommunikation för att skapa värde och överför den informationen som är direkt viktig för inblandade parter. FF2 förklarar hur delningen av kommunikation inte alltid fungerar med centralorganisationerna.

“Tjänstemännen behöver komma ut i verksamheterna för att veta hur medlemmar och avdelningar fungerar för att driva saker ännu bättre” - FF2

Däremot menar majoriteten av svaren från respondenter att delningen av information fungerar bra. Särskilt på arbetsplatser där de inblandade arbetar på arbetsplatsen i form av klubb. Det finns dialoger på arbetsplatserna, vilket speciellt AT1, AT3 och AT5, som har en facklig klubb på arbetsplatsen, menar. Med svar från både fackförening och arbetstagare, kan en koppling mellan hur besluten högt upp påverkar faktorer långt ned, urskiljas. Kjellberg (2022) skriver om hur den svenska modellen kommer att skadas, om regeringen blir en drivande faktor i nya avtal på den svenska arbetsmarknaden. Nästan varje individuell bransch har anpassade kollektivavtal, utformade med hjälp av folk nära verksamheten. Om regeringen behöver reglera kommer det att gå från delning av information, till endast överföring. Den svenska modellen handlar om delning snarare än överföring. Detta riskerar dock att försvinna, vilket leder till att de i lägre led inte får vara med och påverka längre. Om regeringen ska involvera sig i dagen hierarkiska trappa, skadas dagens kommunikation och samverkan mellan parterna. Det är därför tydligt att den svenska modellen främjar samverkan, förutsatt att parter får avtala om saker de kan och att de kan kompromissa vid förhandling.

5.2.2 Dialoger

Med studiens frågeställningar i åtanke, är det av intresse att undersöka hur kommunikationen fungerar genom hierarkin. Majoriteten av respondenterna hade någon slags koppling till en klubb på arbetsplatsen. Det generella svaret var att det möjliggjorde en snabbare, mer effektiv kommunikation, som underlättar förebyggande arbete mot tvister. Respondenterna har en relativt enad bild av att kommunikationen mellan medlem, fackklubb och arbetsgivare som kontinuerlig. AG1 beskriver dialogen som uppstyrd, när det gäller förhandlingar har båda sidor möjlighet att komma med åsikter. Fackklubb och arbetsgivare har en överenskommelsen att kalla till kontinuerliga möte för att diskutera löpande verksamhet. Även vilka förändringar de vill driva igenom inom den närmsta framtiden diskuteras. Klubben finns alltid tillgänglig för medlemmar som har frågor, men är även öppen för arbetsgivaren att samtala med.

“Det är bättre att ha en klubb att förhandla med, än en facklig representant utifrån” - AG1

Merparten av respondenterna menar att arbetsgivarna tycker om att det finns en klubb på arbetsplatsen. När klubben är på arbetsplatsen, finns det en bättre förståelse om hur verksamheten fungerar och hur specifika tvister behöver hanteras. En arbetsplats fungerar inte om man vid varje problem behöver ett bokat möte, en snabb kommunikation underlättar verksamhetens arbete. När det handlar om kommunikationen mellan klubb och arbetsgivare finns en tydlig tvåvägskommunikation. Heide (2021) beskriver en kommunikation som är meningsskapande och ger flera parter möjlighet att vara inblandade. I detta fall ger tvåvägskommunikationen möjligheten för arbetsgivare och klubb att kommunicera med varandra och skapa en större mening. Kommunikationen behöver vara flytande när arbetsgivaren vill förändra något för de anställda, och klubben får då lägga sina värderingar i det. Klubbrepresentanter får vara med i viktiga möten för att representera de anställda och hjälpa arbetsgivaren att styra projekt i rätt riktning. Klubben har uppgiften att framföra klagomål och förslag från de anställda på ett bra sätt. Detta för att skapa en dialog med arbetsgivaren och undvika dispyter. Den snabba, strukturerade och i många fall goda kommunikationen mellan fackklubb och arbetsgivare, ligger till grund för samverkan på arbetsplatsen. Alla parter får yttra sina åsikter och främjar en meningsskapande arbetsplats. Den Svenska modellen ligger till grund för att denna kommunikation fungerar. Även arbetarnas åsikter kring beslut och förändringar ska nyttjas, då de blir påverkade och vet hur arbetsplatsen fungerar. Fackföreningarna, och speciellt de klubbar som finns på arbetsplatserna, tillåter att arbetarna kan påverka sin arbetssituation. Med en pågående kommunikation, med större förståelse i beslut, gynnas alla parter på den svenska arbetsmarknaden.

5.3 Samverkan

5.3.1 Kollektivavtalets utformning

På frågan hur kollektivavtal utformas, svarar FF1 att varje fackförening har kollektivavtal till flera olika branscher. Vidare menar respondenten att arbetet bakom avtalet inleds långt innan det tecknas. Cirka ett år innan ett nytt kollektivavtal utformas åker fackföreningarna runt och delar ut häften innehållande information om hur medlemmarna kan påverka nästa kollektivavtal. Man ber medlemmarna att föreslå eventuella förbättringar, men också vilka delar ur avtalet som de vill ha kvar. Fackföreningens motpart, Svenskt näringsliv i detta fall, genomgår samma procedur med arbetsgivarna för att ta reda på vilka förändringar de vill driva. Arbetsgivarna får bland annat svara på vad de tycker är svårt att hantera i nuvarande avtal och vad de vill ändra på. Ett halvår innan förhandlingen äger rum ska varje avdelning och klubb lämna in sina motioner, från medlemmar till fackförening. Samtidigt arbetar LO med sin samordning, där alla fackföreningar skall komma samman. LO ställer då sina krav på vad fackföreningarna ska ändra i sina kollektivavtal. Efter detta sätter sig fackföreningarna och går igenom alla motioner, för att se de stora frågorna som medlemmarna vill driva igenom. Motparten, alltså arbetsgivarorganisationer, gör samma sak med motioner som arbetsgivarna vill driva igenom. Enligt FF1 vill ofta arbetsgivarna minska rättigheterna för arbetstagarna, samtidigt som fackföreningarna vill öka dem. Någon månad innan avtalet sluts utbyter fackföreningar krav med arbetsgivarorganisationer. Sedan börjar förhandlingarna, det blir ofta en strid om rättigheter där man också får räkna in påverkande faktorer som inflation och hur branschen ser ut. Om man inte lyckas komma överens innan föregående avtal är avslutat, hotar fackföreningen ofta med strejk. Man brukar försöka undvika strejk, det krävs ibland att man tar in opartiska ordföranden för att medla i förhandlingen. FF2 stärker FF1:s beskrivning och menar att det handlar om att lägga fram förslag och kompromissa. Man kommer få vissa saker med sig och andra inte. FF1:s bild gällande tillverkande av kollektivavtal, stämmer bra överens med Lindbergs (2009) definition av samverkan; en företeelse där människor interagerar och utför något tillsammans. Samverkan händer varje dag när något sker planerat, som oplanerat och funkar bäst när det finns utpräglade tillvägagångssätt, deltagare och mål (Lindberg 2009).

När vi istället frågar om arbetsgivarnas perspektiv på kollektivavtalets utformning, ser det annorlunda ut. AG2 är noga med att påpeka vikten i att avtalet påverkas av flera parter. Vidare menar AG2 att det tecknas avtal med ett flertal fackföreningar, samtidigt som det ofta är arbetsgivaren som själv vill teckna avtal. Det gäller att både arbetsgivare och fackförening kan komma överens, i värsta fall leder avtalstecknandet till en tvist. Alla parter har olika syn på avtalet, men alla vill undvika en tvist och medföljande konsekvenser. AG2, som verkar inom offentlig sektor, beskriver tvister som sällsynta nuförtiden, men att de uppkommer ibland vid personalärenden. Både arbetsgivare och fackföreningarna har sina ärenden.

“Precis som vi väljer fighter, så väljer facket sina. Det är oftast personalärende som leder till tvister.” -AG2

AG1, som är verksam inom privat sektor, har en annorlunda bild på utformandet och önskar något mer makt. Arbetsgivaren upplever att det finns befintliga konstellationer, som i vissa fall

leder till att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer “hjälp” varandra i olika situationer, för att underlätta framtida diskussioner. Detta riskerar att hämma en del av den svenska modellens huvudprinciper, demokratisk frihet. Det stärker känslan av en demokratisk frihet från fackföreningar- och arbetstagares håll, demokrati innebär dock alla parter medverkan (Thörnqvist 2007). Vidare menar AG1 att bristen på inflytande i samband med slutande av avtal, ibland begränsar arbetsgivaren i den utsträckning att det krävs specialavtal om saker som arbetstider och anställningsformer. AG1:s syn på utformningen av kollektivavtal, vittnar om eventuell problematik gällande samverkan. Interaktioner ska, i en god samverkan, ske i specifika syften för att uppnå positiva mål (Lindberg 2009). Trots att det, i tillverkningen av kollektivavtal, finns ett gemensamt mål i att sluta ett rättvist avtal, så finns det likväl individuella mål från de olika parterna. Finns det då, som AG1 upplever det, ett fördelaktigt förhållande mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, så riskerar syftet att inte vara gemensamt längre.

“Vi har för lite makt. När man sitter i skarpa konstellationer då är det lite som att arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation smörjer varandra lite, för de vet att de kommer träffas i andra sammanhang” - AG1

Arbetstagarna är inte lika insatta i processen kring tillverkandet av kollektivavtal som arbetsgivare och fackföreningar. Men det finns en form av utbrett lugn bland de tillfrågade angående utformningen. Av AT1 beskrivs utformningen som “någonting levande” då människor som är med i och kan branschen som är delaktiga i processen. Utformningen beskrivs vidare som mer flexibel än vad den skulle varit vid statlig involvering. AT2, som inte är fackligt ansluten, hade kunnat se en arbetsmarknad som istället regleras av lagar. Denna åsikt delas dock inte av övriga arbetstagare, som menar att det hade blivit svårt att ändra dagens modell till ett lagstadgat, mer statiskt system. Värt att notera är att ingen av tillfrågade arbetstagare direkt uttryckte att de själva varit delaktiga i utformningen, genom att exempelvis ge förslag på förändring till respektive fackförening.

5.3.2 Svenska modellens roll för samverkan

Den svenska modellen är unik då den möjliggör en arbetsmarknad som styrs av medlemmarna, snarare än av lagstadvärk. Målet bakom modellen är att fortsatt undvika reglering genom samverkan mellan arbetsmarknadens parter (Kjellberg 2022). Kollektivavtalen är av central vikt för den svenska modellen, då de skapar förutsättningar för en reglering gjord av arbetsmarknadens parter (Hansson 2010).

När respondenterna besvara hur de såg på den svenska modellens roll för samverkan så var fackföreningarna de med störst positivitet. FF1 är noga med att påpeka hur viktiga kollektivavtalen är för en rättvis arbetsmarknad. Vidare förklaras de hur arbetsgivare förr ägde banker, affärer och bostäder, att folk offrade livet för kollektivavtalen under skjutningarna i Ådalen. Dessa beskrivningar vittnar om hur viktigt FF1 anser kollektivavtalen vara för en rättvis arbetsmarknad. I sin egna roll som fackförening, anser FF1 att den viktigaste delen är att

organisera medlemmar och teckna kollektivavtal. I denna roll krävs det att man lyssnar på medlemmarna och håller regelbundna möten med arbetsgivaren. FF1 menar att det tidigare, på arbetsplatsen han är verksam, har varit stora konflikter med arbetsgivaren. Idag är det dock en god relation, vilken främjar samverkan på arbetsplatsen. Platschefen kommer och samtalar varje dag för att se om det finns några bekymmer. Dagens relation har lett till att chefen till och med uppmuntrar nyanställda att gå med i facket.

“ Ibland har jag tänkt att det kanske är lika bra om det går åt helvete. Lika bra att vi förlorar kollektivavtalen, så får folk se hur det är ” -FF1

FF2 är inne på samma linje, och svarar ett rakt “ja” på frågan om kollektivavtal främjar samverkan på den svenska arbetsmarknaden. FF2 anser att involvering är fackföreningarnas viktigaste roll. Samverkan på arbetsplatsen där FF2 är verksam beskrivs som mycket bra. Det är viktigt att de fackliga medlemmarna förstår att kollektivavtalet inte endast utgörs av rättigheter, utan även skyldigheter. Det som gör en fackförening framgångsrik, är enligt FF2 att man arbetar tillsammans. Trots att det tidigare har funnits konflikter och svårigheter att sluta avtal, så är det idag ett arbete som utgår från samverkan. När samtliga parter kommer överens om att man arbetar tillsammans, för verksamhetens bästa, blir beslutsfattningen enklare samtidigt som konflikterna blir färre.

“Ofta kommer vi i mål tillsammans, jag tror på ett samarbete där man gör saker tillsammans, istället för att kriga mot varandra” -FF2

Går vi sedan över till arbetsgivarna, kan vi urskilja viss skillnad i synen på kollektivavtal. AG1 menar att det finns ett flertal korrigeringar man som arbetsgivare hade velat genomföra i den svenska modellen. Kollektivavtalet är för AG1 något som är vanligt förekommande i den dagliga verksamheten, vid schemaläggning exempelvis. När arbetsgivaren vill ha igenom en förändring, likt schemaläggning, så kommer de med ett förslag som fackföreningen sedan får ta del av. Fackföreningen kommer sedan med motbud och så får man kompromissa, här menar AG1 att de försöker att arbeta med en god samverkan, dock inte utan hinder. Genomsnittlig arbetstagare verkar bry sig mest om OB ersättningar etcetera, medan de har en förmåga att ta lättare på sina skyldigheter. AG1 ser teoretiska fördelar med den svenska modellen, som att man vill hålla beslutsfattandet långt ner i kedjan, men i praktiken finns det mer att önska. De förtroendevalda, fackliga kontaktombuden på arbetsplatsen är inte alltid lämplig för att företräda arbetstagarnas intresse vid förhandling. Om respondentens upplevelse delas med andra arbetsgivare, kan det här finnas brister i den svenska modellen. Om fackföreningarna arbetar “i blindo” mot arbetstagarnas rättigheter, kan dessutom andra, viktiga aspekter glömmas. Vilket i sin tur hämmar regleringen och samhället i stort (Ullander-Wänman 2016). Även om AG1 uttrycker en vilja för god samverkan, blir det svårt att få en bra arbetstagarrepresentation med tanke på kompetensbrist. AG1 är dock noggrann med att påpeka att det är arbetstagarnas egna val att vara, eller inte vara fackligt engagerade. Förutsätter man att AG1:s upplevelse av den svenska modellen stämmer, så kan man urskilja vissa brister. Olika

parter kommer med olika värderingar och intressen på arbetsmarknaden, man gör därför det som krävs för att gynna sin egna part (Thullberg & Östberg 1994). Kollektivavtalen och den svenska modellen fick sin plats för att öka partssamarbetet för en jämnare arbetsmarknad. Men i AG1:s fall som arbetsgivare verkar fackföreningens maktresurser nått en för hög nivå, som i sin tur skapat en maktobalans. I arbetsmiljölagens sjätte kapitel står det om hur både arbetsgivare och arbetstagare har skyldighet att skapa förutsättningar för samverkan och enligt AG1:s svar uppfyller de sin del, men det försvåras av motparten (Riksdagen 2021).

“Det är svårare med samverkansdiskussioner på kollektivsidan, då de inte fått möjligheten att skapa sig den kompetensen som krävs” -AG1

AG2:s svar tyder på att kollektivavtalet ger rätt förutsättningar för en god samverkan. De träffar fackliga företrädare med jämna mellanrum och har en ständigt pågående dialog. Det är en, enligt AG2:s beskrivning, “god dialog” där fackliga representanter vill vara med och påverka beslutsfattandet. Uppfattningen är att fackföreningarna behöver ta sina fighter och arbetsgivaren behöver ta sina. AG2 menar att det inte förekommer många tvister med fackföreningarna utan det har, i enlighet med FF1 och FF2:s svar, minskat de senaste åren. Berörda parter arbetar nu med goda relationer mellan parterna, men att tvister, trots allt, ibland är ofrånkomliga. Förståelsen parterna emellan är vital, och som arbetsgivare måste man förstå när fackföreningar försvarar sin medlem vid eventuella fel, precis som när arbetsgivaren försvarar sin verksamhet. Detta stämmer väl överens med Heides et al. (2012) beskrivning av tvåvägskommunikation, där det behövs initiativ, vilket vi kan se från både arbetsgivare och fackföreningar. I stora drag är AG2 positivt inställd till den svenska modellens roll för samverkan och anser att den är fördelaktig jämfört med en reglerad arbetsmarknad. AG2 lyfter också fram samverkansavtalets vikt för samverkan. Samverkansavtal, som är en förlängning av kollektivavtal, innebär att man väver in MBL och AML frågor som sedan hanteras i en speciell samverkansgrupp. Detta avtal behandlar, tillsammans med samverkansgruppen, ofta viktiga frågor som tillsättande, beslut, budgetar och omorganisering. Ingången i avtalet är inte av självändamål, utan för medlemmarnas intresse. AG2:s beskrivning stämmer väl överens med SKR:s (2021) som beskriver avtalet som viktigt för att upprätthålla samverkan vid förändring. Förståelsen arbetsgivaren visar för fackföreningar underlättar samverkan, då interaktionerna får tydliga, specifika syften som främjar verksamheten.

“Det är inga stora parter som ska vara med i regleringen utan det ska arbetsmarknadens parter lösa, eftersom att vi kan våra arbetsplatser bäst.” -AG2

Tillfrågade arbetstagare hade inte lika utförliga svar på hur den svenska modellen påverkar samverkan på arbetsmarknaden. AT1 svarade att hans chef uppmuntrade fackligt medlemskap och motiverade detta med att man kan ta del av viktig information, man slipper som anställd då vara delta alla möten och får ändå ta del av relevant information. Att arbetsgivaren har förtroende för fackklubben på arbetsplatsen vittnar om en god samverkan. AT1 anser att

kollektivavtalet skapar en samverkan, där man som arbetstagare kan vara med i processen. AT2 upplever också möjligheterna att påverka sin arbetsplats via fackligt medlemskap. AT2 beskriver också att man som fackligt engagerad är med och skapar en motpol mot kapitalet och därmed bättre samverkan. Vidare menar också AT2 att chefen uppmuntrar medlemskapet, då han uppskattar att ha en stark motpol vid idéer och förhandlingar.

“Kollektivavtalets utformning är någonting levande, människor i branschen som har inblick bestämmer löner, regler och arbetsmiljö. Blir det mer statligt blir det mer statiskt, det krävs ibland speciell insikt” -AT2

Även AT5 är positivt inställd gällande kollektivavtalets roll för samverkan. Angående fackets roll menar AT5 att den har förändrats, men att det alltså är nyttigt att ha en part som ser till arbetstagarna i frågor om exempelvis välmående och stress. Upplevelsen är att chefen är positivt inställd på arbetstagarnas fackliga engagemang och det finns en ständig dialog mellan chef och fackförening. AT5 känner sig trygg med att ha en fackklubb på arbetsplatsen, då man har någon att gå till vid eventuella problem. AT5 är också skeptisk till en lagstadgat arbetsmarknad och menar att det endast hade varit möjligt i viss mån.

5.4 Sammanfattande analys och slutsatser

Syftet med studien var att besvara följande frågeställningar.

- Hur upplever parterna arbetstagarnas medvetenhet av kollektivavtal?
- Hur upplever arbetsmarknadens parter att kommunikationen kring kollektivavtal genomförs och fungerar?
- Upplever arbetsmarknadens parter att den svenska modellens främjar samverkan?

I takt med att empirisk data bearbetats, har det blivit tydligt att frågeställningarna har ett starkt samband. Medvetenheten påverkar hur arbetstagare förhåller sig till kollektivavtal och fackligt medlemskap. En god kommunikation och samverkan är förutsättningar för den svenska modellen och verkar, i viss utsträckning, vara oberoende av arbetstagarnas medvetenhet.

Resultaten bekräftade att arbetstagarna inte är medvetna om innehållet i sitt kollektivavtal. Majoriteten av tillfrågade arbetstagare hade inte ens läst sitt avtal och visste därför inte vilka rättigheter och skyldigheter som omfattas. Fackföreningarna upplever arbetstagarnas medvetenhet som undermålig. De menar att arbetstagare inte vet varför de har semester, OB, löneökningar med mera. Medvetenheten är dock bättre när det finns en fackklubb på arbetsplatsen. Inte heller tillfrågade arbetsgivare upplever att arbetstagarna är medvetna om sitt avtal.

Gällande kommunikation i förhållande till kollektivavtal, var upplevelsen i stora drag god. Kommunikation är något som främst fackföreningar och arbetsgivare ägnar sig åt, baserat på intervju svaren. Respondenternas svar vittnar om att kommunikationen fungerar, så länge parterna förstår varandra. Vardagliga dialoger sker mellan fackföreningar och arbetsgivare, medan relevant information sedan ges till arbetstagarna. Man kunde urskilja ett visst missnöje hos en arbetsgivare, beroende på bristande kompetens hos motparten. Men, som beskrivet ovan, var respondenterna mestadels nöjda med kommunikationen möjliggjord av den svenska modellen. Det blir tydligt att både arbetsgivare och fackföreningarna är högst delaktiga i utformningen av kollektivavtal, vilket innebär att dialogen inte hade funnits om inte avtalen gjort det. Arbetstagarnas roll i kommunikationen är mer passiv och mottagande. Men när de behöver hjälp, känner de sig trygga i att det finns sätt att kommunicera med fackföreningen.

Den sista frågan handlade om den svenska modellens främjande av samverkan. Arbetstagarna var, alla utom en, medlemmar i en fackförening. Detta visar en vilja att vara med i samverkan, om än passivt. Medlemskapet var oftast baserat på att man vill ha hjälp vid eventuella problem, snarare än att vara aktivt engagerad. Ingen av tillfrågade arbetstagare hade visat någon aktivitet, vid motioner till exempel, annat än vid individuella problem. Detta innebär till viss del att vikten i arbetstagarnas medlemskap är i mandat snarare än delaktighet. Fackföreningarna såg inte kollektivavtalet som något som bara främjar samverkan, utan möjliggör samverkan. Avtalet skapar dialogen som inte vore möjlig vid en regerings-reglerad arbetsmarknad. Att medlemmarna på arbetsmarknaden har möjlighet att vara delaktiga i sin tillvaro är, enligt fackföreningarna, kollektivavtalets förtjänst. Arbetsgivarna höll med, förutsatt att deras motpart har rätt kompetens. Att kollektivavtalet av en respondent beskrivs som "levande" stämmer väl överens med den allmänna uppfattningen.

För att kollektivavtal och den svenska modellen ska leva vidare, kan det dock krävas att arbetstagare ökar sin kunskap. Vet man inte vilka rättigheter som finns i avtalet, kan man se kostnaden för medlemskapet som större än nyttan. Fackföreningarna har här en tuff roll, då det kan komma att krävas en bättre kommunikation för att knyta nya, och engagera nuvarande medlemmar. Om detta inte sker riskerar fackföreningar att medlemmarna lämnar, vilket i sin tur leder till minskad möjlighet att sluta nya kollektivavtal, då det saknas mandat. Arbetstagarna behöver dock också informeras om att det finns skyldigheter i avtalet. Om en arbetstagare har koll på sina skyldigheter i samma utsträckning som rättigheterna, kommer även arbetsgivarna att gynnas. Sammanfattningsvis så kan en bristande medvetenhet riskera kollektivavtalen. En god kommunikation krävs för god samverkan och för en bra kommunikation krävs att parterna håller sig informerade, så de kan sträva mot mer gemensamma mål.

6. Diskussion

I detta kapitel diskuteras resultat och analys. Hur resultat, tillsammans med metod, har format resultatet och vad delarna i studien har betytt för resultatet. Fortsatt diskuteras även vad som hade kunnat göras annorlunda och vilka delar av resultatet som stuckit ut. Slutligen diskuteras hur studien hjälper ämnesområdet och förslag på fortsatt forskning.

6.1 Resultatdiskussion

Genomförda intervjuer var semistrukturerade och baserade på tre olika intervjuguider (bilaga 1–3) beroende på vilken roll respondenten hade. Under intervjuerna blev det tydligt att respondenterna visade, och upplevde, en bristande medvetenheten gällande kollektivavtal. Detta var särskilt intressant, då det i både tidigare forskning och respondenternas svar, lyftes fram att den svenska modellens grundstenar utgörs av en delaktighet från samtliga parter. Det finns naturligtvis många potentiella faktorer till detta resultat, det mest utmärkande var nog den goda stämning och anställningstrygghet respondenterna upplevde på respektive arbetsplats. Varför engagera sig när allting fungerar som det ska? När man väger kostnad (i form av tid) mot egentlig nytta, kan det finnas svårigheter att öka sitt fackliga engagemang och sin kunskap om kollektivavtal. Hade den svenska arbetsmarknaden präglats av problem hade den svenska modellen, för det första, inte varit framgångsrik och, för det andra, kan man tänka att engagemanget ökat, vilket det brukar göra vid problem.

Kommunikation som tema och frågeställning var kritiskt, eftersom all mänsklig kontakt präglas av det. Kommunikationen är speciell för denna studie. När flera olika parter, som arbetar mot olika mål ska samverka, behövs det en tydlighet kring hur kommunikationen utförs. Både för att bekräfta fungerande kommunikation, men också för att hitta delar som behöver utvecklas.

Hur arbetsmarknadens parter upplever den svenska modellens roll för samverkan, var studiens sista fråga. I rollen som skapare av samverkan var de tillfrågade, till största del, överens om att den svenska modellen gör vad den ska. Arbetstagarna hade (kanske förståeligt nog) svårigheter att svara på frågan om kollektivavtalen kan ersättas med lagstiftning. Fackföreningarna var säkra på att det inte hade gått, arbetsgivarna höll övervägande med. Det som stod ut i svaren var två saker; att arbetsgivare som arbetat under längre tid med samma fackförening upplevde bättre samverkan och att arbetstagarnas medlemskap är viktigt i form av mandat för fackföreningar, snarare än engagemang.

Valda teorier och tidigare forskning är de vi anser vara centrala för frågorna i vår studie. Kommunikation och samverkan genomsyrar hela den svenska arbetsmarknaden och ligger till grund för hur parter arbetar tillsammans över organisationsgränser. Medvetenhet blir också relevant, då det styr hur arbetstagarna värderar fackligt engagemang.

Tidigare forskning har inte bara hjälpt vid av resultat och analys, utan ger ett mervärde till läsaren genom att visa problematiseringen i förhållande till dess kontext. Eftersom att slutsatserna är baserade på majoriteten arbetstagare, som har en limiterad kunskap kring den svenska modellen, möjliggör den tidigare forskningen förståelse för läsaren. Teorierna analyserar hur medlemmar agerar. Den neoklassiska teorin, tillsammans med forskning om kommunikation och samverkan, har möjliggjort analysen.

Den ursprungliga tanken var att vi skulle fokusera (ännu) mer på arbetstagares medvetenhet genom kvantitativ metod, i form av enkäter. Ju mer vi tänkte på det, desto tydligare blev det att frågeställningen hade saknat djup. Vi hade samtidigt en oro över att finna respondenter för tillräcklig täckning. Att det istället blev intervjuer, är vi glada för. Under studiens gång har vi kommit underfund med hur komplext ämne vi valt. Att kunna studera arbetsmarknadens underliggande, komplicerade förhållanden hade inte varit möjligt med annan metod. Att samtala med respondenterna har gett utvecklade svar som följaktligen ökat vår kunskap, såväl som intresse, för ämnet. Teorierna är kopplade till respondenternas svar och tolkningar kan göras, både för och emot, hur organisationerna agerar. Med teman som genomsyrar tidigare forskning, teori, frågeställning och resultat/analys blir studien enhetlig och belyser vilka områden som är viktiga. Det har eftersträfvats en enhetlighet, då delarna är kopplade till varandra och samtidigt en överskådlighet med tydliga rubriker.

Vi hade en idé om att hitta respondenter från två olika branscher, det vill säga fackförening, arbetsgivare och arbetstagare, där hälften var (exempelvis) tjänstemän och den andra hälften arbetare. Detta visade sig inte vara möjligt efter många försök. Representationen av respondenter var därför lite mer utspridda. Denna kompromiss har i sin tur också inneburit något mer spridda svar, vilket kan ha haft viss påverkan på resultatet. Vi tappade också en extra, intressant vinkel i att kunna jämföra två olika branscher.

Den neoklassiska teorin pekar tydligt på hur fackföreningarnas medlemmar agerar när nyttan inte väger upp för priset. Detta hänger även ihop med Bruhn, Kjellberg & Sandberg (2013) & Kjellbergs (2019) ord, vilka innebär att medlemmar inte bara lämnar vid missnöje, utan även vid för högt pris. Resultatet i studien visar att när nyttan för a-kassa eller facklig anslutning inte väger tyngre än priset, så väljer arbetstagare att inte betala. Ingen engagerar sig för att man ska rent moraliskt, eller för de ser det som en skyldighet. Tvåvägskommunikationen handlar om hur det måste finnas möjligheter för ett meningsskapande hos parterna, vilket engagemanget för fackligt arbete bygger på. Om fackföreningar och organisationer bara informerar, möjliggörs inget engagemang för de anställda. Resultatet visar att det finns ambitionen att alla parter ska vara involverade. Men det handlar mycket om kunskap, makt och att arbeta för sig själv. Alla parter är något själviska, där makt spelar stor roll i hur man ser på problemen. Resultaten visar också att kommunikationen fungerar i många fall, speciellt om det är en relation som byggts upp under tid. Men i andra fall fallerar kommunikationen, vilket leder till tvister som behöver lösas i form av kompromisser, vilket i sin tur är en form av samverkan. Samverkan handlar inte bara om att förebygga problem, utan också att lösa problem när de uppkommer. Resultaten visar att viljan för samverkan finns och det fungerar i många fall. En ständig kommunikation leder till enklare samverkan. När Lindberg (2012) förklarar att

Samverkan är sociala omständigheter där människor interagerar med varandra och utför något tillsammans så går det att koppla till resultaten, då arbetsgivare och fackföreningarna vill samverka. Parterna arbetar för att gynna sig själva, men också respektive verksamhet. För att fortsatt hålla regeringen utanför, krävs en god samverkan mellan samtliga parter.

6.2 Avslutande tankar

Utifrån respondenternas svar, bidrar denna studie till området kring facklig anslutning och kollektivavtal. Detta genom att måla upp en bild om hur arbetsmarknadens olika parter ser på kunskap och medvetenhet om kollektivavtal hos arbetstagare. Parterna belyser vad arbetstagarna vet, vad de bör veta och den utbredda okunskap, som i vissa fall är något oroande. Arbetstagares fokus ligger tydligt på lön, förmåner och rättigheter, andra saker som regleras i kollektivavtalet får inte lika mycket fokus av arbetstagarna. Arbetsgivarna ser detta som ett problem, eftersom när avtal tecknas förekommer även skyldigheter, vilka ofta glöms bort. Arbetsgivarna tycker även sig ligga i underläge när det gäller avtal, eftersom de är en ensam part med förmågan att målas upp som boven. Fackföreningarna menar att brist på medvetenheten hos arbetstagare är oroande, då kollektivavtal inte bör tas för givet. Fackföreningarna behöver en majoritet av arbetstagarna som medlemmar för att kunna avtala mot arbetsgivare. Det finns en oro över minskade organisationsgrad, då merparten är nöjda över nuvarande situation, som kan komma att förändras. Vidare visar studien på hur den svenska modellen och kollektivavtalen möjliggör en samverka mellan parter på den svenska arbetsmarknaden. Genom att avtala och ge makt till de lägre leden, fungerar det samverkansarbete som den svenska modellen möjliggör. Vid avtal så binder sig fackföreningar och arbetsgivare till avtalet med skyldighet att följa detta, när avtalen utformas är alla parter med och påverkar. Att det tecknas nya avtal efter det gamla avtalet går ut, vittnar om att samverkan fungerar kring kollektivavtalet. Tvister och liknande kan alltid uppkomma, men eftersom ett avtal upprättats vet parter hur de ska agera sig för att förebygga, och agera vid, tvister. Den svenska arbetsmarknadsstrategin är unik, då den grundas i att parterna ska arbeta för samverkan. Det är varken helt felfritt eller fri från oro för framtiden, men den svenska modellen och kollektivavtalen hjälper samverkan i Sverige idag.

Om samma studie hade utförts ytterligare en gång hade det funnits en stor vilja i att jaga respondenter i ett tidigare stadiet. Att kontakta (speciellt företag) i ett tidigare skede, hade kunnat vara givande för studien. Tidigare svar hade inneburit vidareutvecklade intervjuguidar större bredd i antal respondenter. Detta hade hjälpt, då medverkande då hade kunnat innefattas av samma kollektivavtal (och fackförening) som samverkar med en arbetsgivare och dess anställda. Vidare hade detta ökat validitet och möjlighet till jämförelser i analysen. I det fallet hade ett fokus i studien dessutom kunnat vara att skilja på arbetar- och tjänstemannasidan, för att understryka varför tjänstemannasidan gått om arbetarsidan i organisationsgrad, till exempel. Det var många fackföreningar och arbetsgivare som inte svarade, vilket också gjorde det svårt att hitta arbetstagare i samma bransch. Om en arbetsgivare inte vill svara, när man inte heller deras anställda. Om en fackförening inte svarar, när man aldrig deras medlemmar. Ämnet i sig kan vara känsligt, därför hade vi paketerat det på ett annat sätt för att intressera fler. Då vi har lärt oss en mängd nya saker under studiens gång, vilket vi kunnat göra i ett tidigare skede för

ännu mer utvecklade intervjuguider. Studien hade kunnat få ett annat djup om fler intervjuer genomförts, samtidigt som andra parametrar likt ålder och kön hade analyserats. Vid eftertanke var det dock smart att inte ta med fler parametrar, då tiden inte funnits. Även om det finns en del som man hade kunnat göra annorlunda, så är vi författare mycket nöjda över studiens utfall.

För fortsatt forskning inom detta område, föreslår vi att en bredare bild av arbetar- respektive tjänstemannasidans kontrast ska undersökas. För att skapa en bild av vad de båda sidorna gör rätt respektive fel, för att också lära av varandra. Det bör inte vara skilda sidor, utan de borde arbeta tillsammans. Detta då målen att skapa en bättre arbetsmarknad är i alla parter intresse. En framtida studie hade också kunnat undersöka vad som händer om organisationsgraden sjunker än lägre, samt parternas bild om hur lagstadgning ska undvikas. Det skulle även vara intressant att studera hur andra involverade parter, likt centralorganisationer, arbetsgivarorganisationer och regeringen ser på den svenska modellen. Att studera ålder, kön och etnicitet kan vara av betydelse för att skilja på var medvetenheten är minst, och var fackföreningarna behöver informera bättre. Att studera hur arbetsgivare vill att fackföreningarna ska arbeta hade också varit relevant, då arbetsgivaren oftast ses som boven. Om fackföreningarna hade anpassat sig mer efter arbetsgivarna, hade de eventuellt ökat möjligheterna till samverkan. Studien bidrar med en praktisk synpunkt, där fackligt anslutna och icke fackligt anslutna arbetstagare kan bilda sig en annorlunda uppfattning. Särskilt för att understryka att engagemang faktiskt påverkar de själva och övriga medlemmar på arbetsmarknaden. Fackföreningar och arbetsgivare kan lära sig att förstå motparten och att det inte handlar om konflikter, utan ett gemensamt arbete som möjliggör samverkan. När samverkan inte fungerar får regeringen involvera sig, vilket studien visar att vi att ingen av parterna egentligen vill. För att arbetsmarknaden ska fungera behöver alla parter vara medvetna, kommunicera och samverka, vilket vi hoppas denna studie bidragit till.

7. Referenser

Alvesson, Mats & Sköldbberg, Kaj (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Tredje upplagan Lund: Studentlitteratur

Bender, Keith & Sloane, Peter, (1998). Job satisfaction, trade unions, and exit-voice revisited. *Industrial & Labor Relations Review*, 51(2) ss. 222–240
doi: <https://doi.org/10.1177/001979399805100204>

Bruhn, Anders & Kjellberg, Anders & Sandberg, Åke (2013). “A New World of Work Challenging Swedish Unions” i Åke Sandberg (red.) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS ss. 126–186
http://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic_lights_kapitel_4_Bruhn_Kjellberg_Sandberg_Correct.pdf [Hämtad 15-06-2022]

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan Stockholm: Liber

Colbjörnsen, Tom & Korsnes, Olav. (1978). Trade Unions: Resource or Regulation? *Acta Sociologica*, Vol. 21, No.3 ss. 197–215
doi: <https://doi.org/10.1177/000169937802100301>

Denscombe, Martyn (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3., rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur

Hansson, Mikael (2010). *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet

Heide, Mats., Johansson, Catrin. & Simonsson, Charlotte. (2012). *Kommunikation i organisationer*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Liber

Heide, Mats., Johansson, Catrin. & Simonsson, Charlotte. (2021). *Kommunikation i organisationer*. (Tredje upplagan). Stockholm: Liber.

Iseskog, Tommy (2008). *Introduktion till arbetsrätten*. 7.,[uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Kjellberg, Anders (2019). *Den svenska modellen i fara?. [Elektronisk resurs] : fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad : statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023*. Stockholm: Arena idé
https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/90259432/Svenska_modellen_i_fara_Reviderad_2021.pdf
[Hämtad 06-04-2022]

Kjellberg, Anders (2022). *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. Stockholm: Arena Idé
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/114358282/Arena_Ide_Svenska_modellen_2022_Kjellberg.pdf [Hämtad 04-13-22]

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019). *Anställningsförhållandet inledning till den individuella arbetsrätten*. Johanneshov: MTM

Lindberg, Kajsa (2009). *Samverkan*. 1. uppl. Malmö: Liber

LO (2020). Rapport om Facklig anslutning år 2020
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2020_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2020_pdf/$File/Facklig_anslutning_2020.pdf) [Hämtad 04-06-2022]

Lundh, Christer (2020). *Spelets regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2018*. Tredje upplagan Lund: Studentlitteratur

Nycander, Svante (2017). *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. Tredje upplagan Lund: Studentlitteratur

Thullberg, Per & Östberg, Kjell (red.) (1994). *Den svenska modellen*. Lund: Studentlitteratur

Thörnqvist, Christer. (2007) Bradford University School, of Management, "Changing industrial relations in the Swedish public sector: New tensions within the old framework of corporatism", *The International Journal of Public Sector Management*, vol. 20(1), ss. 16–33.
doi: 10.1108/09513550710722689

Riksdagen. (2021). Arbetsmiljölager. SFS: 1977:1160. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160 [Hämtad 15-05-2022]

Riksdagen (2021) Lag om medbestämmande i arbetslivet SFS: 1976:580.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580 [Hämtad 04-05-2022]

Solow, Robert. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), ss. 65–94.
doi: <https://doi.org/10.2307/1884513>

Sveriges kommuner och regioner. (2021) Samverkansavtal.
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/samverkansavtal.154.html> [Hämtad 15-05-2022]

Ulander-Wänman, Carin. 2016, "Swedish Collective Agreements and Employers' Willingness to Hire and Retain Older Workers in Employment", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 6, no. 2, ss. 61–79.

doi: [10.19154/njwls.v6i2.4972](https://doi.org/10.19154/njwls.v6i2.4972)

Vetenskapsrådet. (2017). God Forskningssed. Stockholm: Vetenskapsrådet

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide-Fackförening

Inledning

- Berätta om studien syftet och våra frågeställningar!
- Kan du berätta om dig själv och din roll?
- Berätta lite om fackföreningen du representerar!

Medvetenhet

- Hur ser beräkningarna ut för organisationsgraden under de närmsta åren?
- Hur stor är kunskapen av kollektivavtal hos era medlemmar?
- Varför minskar organisationsgraden hos fackföreningarna?
- Upplever du att det finns en okunskap om kollektivavtal?

Kommunikation

- Hur kommunicerar ni som fackförening ut information kring kollektivavtal?
- Vad för information kommuniceras ut till medlemmar respektive organisationer?
- Hur ser rutinerna ut för hantering av åsikter/förslag från medlemmar?
- Hur ser kommunikationen ut med högre instanser på arbetsmarknaden? (Centralorganisationer, regeringen).
- Hur arbetar ni med marknadsföring? (Medlemmar/nya medlemmar)
- Hur ser den vardagliga dialogen ut mellan er organisationer?
- Hur ser den vardagliga dialogen ut mellan er medlemmar?

Samverkan

- Hur verkar kollektivavtal för samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden?
- Vad anser du att fackföreningarna viktigaste roll är?
- Vad är det som gör en fackförening framgångsrik?
- Hur tillverkar man ett kollektivavtal?
- Om organisationsgraden fortsätter minska, vad händer?
- Kommer kollektivavtalens innehåll behöva kompletteras i form lagstiftning?
- Vilka ärenden behöver ni främst hantera?

Övrigt

- Känner du till det nya LAS-avtalet som avtalades fram 2020 ? Hur kommer det att påverka den svenska arbetsmarknaden?
- Finns det något övrigt du vill tillägga?

Bilaga 2: Intervjuguide-Arbeitsgivare

Inledning

- Berätta om studien syftet och våra frågeställningar!
- Kan du berätta om dig själv och din roll?
- Berätta lite om företaget du representerar!

Medvetenhet

- Hur många på er arbetsplats är fackligt anslutna?
- Hur påverkas ni som företag när färre anställda är fackligt anslutna?
- Hur hög är kunskapen av kollektivavtal hos era anställda?
- Finns det någon fackklubb på som representerar anställda på er organisation?

Kommunikation

- Hur kommunicerar ni som företag ut information kring kollektivavtal?
- Hur ser ni som företag på anställda som är fackligt anslutna?
- Vems ansvar är det att kommunicera information kring avtal och överenskommelser?
- Hur ser den vardagliga dialogen ut mellan er(AG) och fackföreningarna?
- Hur fungerar kommunikationen till facket vid eventuella tvister?
- Har ni kontinuerlig kontakt med arbetsgivarorganisation?
- Kommunicerar ni ut information kring kollektivavtal till nyanställda?
- Hur hade man du göra den svenska modellen bättre?

Samverkan

- Vilka kollektivavtal arbetar ni med på er organisation?
- Hur ser sambandet ut för kollektivavtal och samverkan mellan aktörer på arbetsmarknaden?
- Hur använder ni som företag er av kollektivavtal i den dagliga verksamheten?
- Vad har ni för roll under tillverkandet av kollektivavtal?

Övrigt

- Känner du till det nya LAS-avtalet som avtalades fram 2020 ? Hur kommer det att påverka den svenska arbetsmarknaden?
- Finns det något övrigt du vill tillägga?

Bilaga 3: Intervjuguide-Arbetstagare

Inledning

- Berätta om studien syftet och våra frågeställningar!
- Kan du berätta om dig själv och din roll?
- Är du fackligt ansluten? Varför/Varför inte? Hur länge?

Medvetenhet

- Vad innebär kollektivavtalet för dig?
- Hur stor är kunskapen om kollektivavtal på arbetsplatsen?
- Hur tar du emot information kring ditt kollektivavtal?
- Diskuterar du kollektivavtal med kollegor eller vänner? Isåfall i vilken utsträckning
- Hur ser din chef på facklig anslutning?

Kommunikation

- Hur många på din arbetsplats är fackligt anslutna?
- Hur når information om kollektivavtal dig? Från din arbetsgivare respektive din fackförening?
- Finns det något sätt att göra kommunikationen tydligare?
- Har din chef en aktiv dialog med facklig representant?

Samverkan

- Vad finns med i ett kollektivavtal?
- Har du någonsin behövt hjälp från en fackförening?
- Vad är fackföreningarnas viktigaste roll?
- Finns det kollektivavtal på din arbetsplats? Isåfall har du läst kollektivavtalet? Förstår du kollektivavtalet?
- Vilken roll anser du kollektivavtalen har på den svenska arbetsmarknaden?
- Hur ser du på utformningen av kollektivavtal?

Övrigt

- Känner du till det nya LAS-avtalet som avtalades fram 2020 ? Hur kommer det att påverka den svenska arbetsmarknaden?
- Finns det något övrigt du vill tillägga?

Bilaga 4: Samtyckesblankett

Samtyckesblankett

Du är inbjuden att delta i studien *Kollektivavtalets roll på arbetsmarknaden*.

Studien syftar till att undersöka hur kollektivavtalet verkar för samverkan mellan arbetsmarknadens olika parter. Samtidigt som även olika parter uppfattning om kollektivavtalet kommer att undersökas.

Studien utförs som en del i min utbildning, Organisering och ledning av arbete och välfärd, inriktning arbetsvetenskap vid akademien för HOV vid Högskolan i Halmstad. Ansvarig lärare är Jonas Carlsson. Jonas.carlsson@hh.se

Dina personuppgifter behandlas inom studien endast enligt ditt samtycke, och enligt kraven i dataskyddsförordningen. Ditt deltagande i studien är helt frivilligt och du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Ett återkallande påverkar dock inte den behandling som skett innan återkallandet. Du kan också när som helst begära att få en kopia av dina personuppgifter.

Materialet kommer delvis att behandlas inom molntjänsten Office 365 från Microsoft, som Högskolan har ett personuppgiftsbiträdesavtal med.

Endast vi och vår handledare kommer att ha tillgång till dina personuppgifter.

De av dina personuppgifter vi kommer att behandla är: Kontaktuppgifter och tjänst.

Dina personuppgifter kommer att raderas när examensarbetet är godkänt.

Personuppgiftsansvarig för studien är Högskolan i Halmstad, som nås via registrator@hh.se eller 035-16 71 00. Övrig information om hur Högskolan hanterar personuppgifter, och dina rättigheter utifrån dataskyddsförordningen, finns på www.hh.se/dataskydd. Har du frågor kan du också kontakta Högskolans dataskyddsombud, Anna Frederiksen, via dataskydd@hh.se.

Med vänlig hälsning

Linus Wahlgren

Linwah19@student.hh.se

073 400 18 73

Högskolan i Halmstad

Alex Larsson

Alexla19@student.hh.se

070 607 37 39

Samtycke till deltagande i Kollektivavtalets roll för samverkan på arbetsmarknaden

Jag har fått information om studien [uppsatsarbetets/studiens benämning] och accepterar att delta.

Jag har fått information om att de uppgifter som samlas in om mig kommer att behandlas konfidentiellt, på ett sådant sätt att min identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga.

Jag är medveten om att min medverkan är helt frivillig och att jag när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....

Ort och datum

.....