

Samverkan mellan fackliga organisationerna i Frankrike och arbetsgivaren inom kollektivtrafiken

- Stipendieresa till Paris i Frankrike 22-25 april 2019



Innehåll

Förord	3
Inledning och bakgrund	3
Syfte	3
Kort presentation av rapportförfattare och koppling till ämnet	3
Besök	4
Fransk arbetslagstiftning	5
Fransk arbetsmarknadspolitik	5
Franska arbetsmarknaden	6
Fackliga organisationer i Frankrike	7
Strejka i Frankrike	8
Begränsningar i strejkrätten	9
Gula västarna (franska: Mouvement des gilets jaunes)	9
Erfarenheter och Slutsatser	10
Erfarenheter som utvecklat min fackliga roll	11
Källor:	16

Förord

Frankrike är ett av de länder i världen där man strejkar mest och man kan ställa sig frågande om detta har med Frankrikes historia att göra?

”Liberté, égalité, fraternité”¹ (frihet, jämlikhet, broderskap sv. översättning) är Frankrikes motto, som står med i den franska konstitutionen och kommer från den franska revolutionen som inleddes med stormningen av Bastiljen.²

Det sägs att myten om revolutionen föder Frankrikes strejker. Men lever detta fortfarande kvar?

Inledning och bakgrund

För 15 år sedan kunde man läsa ganska mycket om strejker i Frankrike i de svenska nyheterna. Tågstrejker, läkarstrejker och elevstrejker. Det verkade vara en tradition att gå ut på strejk regelbundet då det sågs som en revolutionär handling. Uppfattningen om den franska fackföreningsrörelsen verkade vara att det var en revolutionär rörelse, ständigt beredd att gå till strid. Strategin föreföll vara att man först kräver och sedan diskuterar.³

Efter den franska revolutionen 1789 förbjöds fransmännen att vara organiserade i yrkesförbund och fackföreningar och det var inte förrän 1881 som det tilläts igen. Dessförinnan började anarkister och revolutionärer organisera sig illegalt. Detta har gjort att fackförbunden idag inte är knutna till något politiskt parti och inte heller är renodlade yrkesförbund.

Syfte

Syftet med vår studieresa till Frankrike var att lära oss om hur de franska fackliga organisationerna samverkar med arbetsgivaren utifrån myten om hur fransmännen strejkar. Vi ville även veta mer om gula västarna. Vilka är de?

Ändamålet var att få reda på om ryktet med strejker stämmer och om strejkbenägenheten är likartad inom alla yrkesgrupper. Vidare ville vi få reda på om det har varit en framgångsrik strategi att strejka och om fackförbunden på detta sätt fått sin vilja igenom samt vad medlemmarna tycker om strejkerna.

Kort presentation av rapportförfattare och koppling till ämnet

Mounir Ainholm är civilingenjör och jobbar som Bansäkerhetsansvarig och kravställande specialist Bansystem, har arbetat med järnväg- projektering och produktion sedan 1991. Mounir är ordförande i SACO-föreningen, Huvudskyddsombud på trafikförvaltningen och ledamot i SACO-rådet i Region Stockholm.

¹ https://sv.wikibooks.org/wiki/Historia_1a1/Franska_revolutionen

² https://sv.wikipedia.org/wiki/Franska_revolutionen

³ <https://www.svd.se/myten-om-revolutionen-foder-frankrikes-strejker>

Anna Rakic är utbildad jurist och ekonom och arbetar på trafikförvaltningen som fastighetsstrateg. Arbetet innefattar fastighetsrättsliga frågor som är kopplat till kollektivtrafiken. Anna är styrelseledamot i SACOs lokala förening på trafikförvaltningen och även region Stockholm. Vidare är hon styrelseledamot i Jusek region Stockholm.

Dan Larsson har en magisterexamen i datavetenskap från University of Southern California, han jobbar som IT-arkitekt i IT-avdelningen på trafikförvaltningen. Han är specialiserad på de system som hanterar anläggningen och övervakningssystemen. Dan har också rollen som IT-avdelningens kontakt person mot förvaltningen för utbyggd tunnelbana (FUT). Dan är styrelseledamot i SACOs lokala förening på trafikförvaltningen.

Cecilia Lindberg är civilingenjör inom flygteknik och arbetar till vardags som säkerhetsstrateg på trafikförvaltningen på den avdelning som genomför infrastruktur- och fordonsprojekt. Cecilia är medlem i SACOs lokala styrelse och innehar även rollen som kassör. Hon har tidigare rest mycket till Paris och själv som passagerare upplevt konsekvensen av strejkande kollektivtrafikanställda.

Besök

Under vår resa i Paris, Frankrike genomförde vi följande besök den 23 och den 24 april 2019:

- **Sveriges Ambassad** där vi träffade Petra Hansson som arbetar med frågor kring ekonomi, handel och arbetsmarknadspolitik. Petra har jobbat inom UD i 26 år och framförallt med EU-frågor. Hon har ganska bred kompetens och erfarenhet och hennes huvudsakliga fokus är EU:s framtid. Ambassaden är stor och har väldigt många besökare i synnerhet andra regeringar. Besökets syfte var att få grundläggande information om det arbetsmarknadspolitiska klimatet i det franska samhället, hur kulturen ser ut samt få en förståelse för lagstiftningen och en uppfattning om det politiska läget. Vi fick också en förklaring av de utmaningar och behov av utveckling som Frankrike står inför på grund av den arbetshistoria som finns och den utpräglade arbetskultur som skiljer sig markant från Sveriges.
- **UNSA** den största fackliga organisationen på RATP- Paris (den största kollektivtrafikleverantören i Paris) där vi träffade ordförande monsieur Thierry Babec som gav oss mycket intressant information om hur fackliga organisationer fungerar och även en hel del information om hur deras fackförbund är organiserat och hur de samverkar med arbetsgivaren samt om strejker och gula västarna. I detta möte kunde vi ställa lite mer öppna och intima frågor som kunde vara känsliga att ta upp när RATP, arbetsgivaren, deltog.
- **RATP** där vi fick träffa Madame Natacha Ferrier, General Management Corporate International Relations and Partnership och Madame Isabel Barbosa Lecrique, Head of Social Relations and Social Law Unit tillsammans med Monsieur Thierry Babec och även madame Audrey Malet, generalsekreterare för CFE-CGC Groupe RATP. Régie Autonome des Transports Parisiens, RATP, ansvarar för den största delen av kollektivtrafiken i Parisområdet, ett område med ca 12 miljoner invånare. Det är en statligt ägd kollektivtrafiksoperatör som har funnits sedan 1949. Trafikslagen inkluderar Paris Métro

(tunnelbanan), bussar, spårvägar och delar av RER (pendeltågen). Förutom kollektivtrafiken i Paris driver RATP även kollektivtrafik i 14 andra länder runt om i världen. RATP har totalt 61 000 anställda och i Parisområdet arbetar 45 000 personer. Varje dag görs ca 12 miljoner resor med de olika trafikslagen i Paris med förorter. Flest resor, 5,6 miljoner, görs med tunnelbanan.

I detta möte fick vi en genomgång av RATP. Vidare berättade madame Isabel Barbosa Lecrique hur man arbetar med fackföreningarna. Det fackliga inflytandet mäts dels i form av medlemsantal, dels i form av representativitet i fackliga val (t.ex. arbetstagarrepresentanter i arbetsdomstolarna, fackliga representanter på arbetsplatserna). Alla franska arbetstagare deltar i dessa fackliga val och utifrån resultaten måste en centralorganisation kamma hem åtminstone 10 % av rösterna inom ett företag för att anses representativ.

Därefter hade vi en frågestund och en mycket givande diskussion och utbyte kring hur de jobbar med samverkan och driver fackliga frågor samt hur vi jobbar med dessa frågor på trafikförvaltningen.

Fransk arbetslagstiftning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen ställer upp dispositiva ramar för villkoren på arbetsmarknaden, med möjlighet att gå längre genom kollektiva förhandlingar.

Frankrike har lagstadgad minimilön, som i dagsläget ligger på omkring 10 euro/timme. Sektorsvisa minimilöner som är högre än den lagstadgade kan förhandlas fram inom ramen för branschvisa avtal. Misslyckas förhandlingarna på företags- eller branschnivå faller arbetsvillkoren tillbaka på den lagstadgade nivån.

I Frankrike jobbar man 35-timmarsveckor, men detta går enkelt att avtala bort mot fler semesterdagar. I förhandlingar om en ny tjänst handlar det om att växla in så många semesterdagar som möjligt. Systemet är ganska komplext.

Vi har i vårt besök fått intrycket av att den franska lagstiftningen är ganska omfattande och detaljerad men att staten vill förenkla regelverket. Men de har liknande regelverk så som Sverige när det gäller arbetsmiljö, arbetstider, medbestämmande, anställningsskydd, etc.

Fransk arbetsmarknadspolitik

Organiseringsgraden inom den franska fackföreningsrörelsen är den lägsta i hela Västeuropa. Trots detta har Frankrike en lång tradition av fackligt engagemang, gräsrotsaktivism, stridsåtgärder och social dialog. Endast 8% av de franska arbetstagarna är medlemmar i ett fackförbund.

Den fackliga föreningsfriheten finns inskriven i den franska konstitutionen. Regeringen är också skyldig enligt fransk lag att föra en trepartsdialog med erkända fack och arbetsgivarorganisationer gällande samtliga lagförslag från regeringen som berör den sociala arbetsmarknaden eller reglering av den individuella och kollektiva arbetsrätten.

I slutet av Hollandes tid som president i Frankrike gjordes försök att införa en arbetsmarknadsreform som är en urvattnad version av den reform Macron nu har infört. Detta väckte stora protester bland fackförbunden som inte ställde sig bakom detta och uttryckte oro att förlora stora stycken av deras

arbetsmarknadslag. De fruktade sänkta löner, längre arbetstider och sämre villkor när det gäller arbetsvillkor och arbetsmiljö. Detta ledde till strejker och protester. Det var också då gula västarna kom till. För stora ordningen och skaffa sig fler medlemmar startade man stenkastande mobbar och protesterade bland annat under fotbolls EM när Frankrike stod som värd. Under dessa demonstrationer stängdes vägar och tunnelbaneöppningar ner medan hela världen stod och såg på. Fackförbunden drog tillbaka sina strejkande ganska snart då man inte ställde sig bakom den sortens demonstrationer som gula västarna initierade och inte ville förknippas med konfliktagerande.

Redan inför sin presidentvalskampanj efterlyste Emmanuel Macron en reform av den franska arbetsmarknaden, i syfte att få ekonomin och sysselsättningen på fötter. Macrons vision för reformpaketet är att skapa en modell för hållbar tillväxt, med en arbetsmarknad präglad av flexibilitet och säkerhet, som möjliggör social rörlighet. Reformen syftar till att erbjuda mer frihet att förhandla längre ner i avtalshierarkin, mer jämlikhet för att garantera rättvisa förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare samt ökad säkerhet kring vilka regler som gäller olika skeden av arbetsrelationer. Detta kom att kompletteras med ytterligare reformer vad gäller beskattning och a-kassa under 2018.

Reformen är baserad på fyra olika teman.

1. Främjande av den sociala dialogen i små och medelstora bolag. det ska bli enklare att säga upp personal och förhandla om arbetsvillkor på företagsnivå inom små företag med få anställda där det kanske till och med saknas fackliga representanter.
2. Den sociala dialogen effektiviseras genom åtgärder som syftar till mer förutsägbarhet och bättre anpassningsförmåga inom kollektivavtalsförhandlingarna
3. Stärka arbetstagarnas rättigheter och skydd genom förbättrad tillgång till distansarbete, medbestämmande på företagsnivå, höjda ersättningsnivåer vid uppsägning och möjlighet till omställning.
4. Främjande av kapacitetsuppbyggnad inom den sociala dialogen genom att fackligt engagerad ska erbjudas kompetensutveckling, erkännande och tillsyn.

Ovanstående reformer kan kännas logiska ur nationell synvinkel men många medborgare sätter reform i likhet med försämring. Ett exempel är den underfinansierade A-kassan i Frankrike. Idag är det staten som måste stå för A-kasseutbetalningarna som har ett ackumulerat underskott på 35 miljarder euro. För den enskilde medborgaren finns det dock stora fördelar med att vara arbetslös idag och nu vill regeringen lagstadga om en mindre generös A-kassa likt den svenska med krav på att inställa sig hos AF, sänkande av ersättning m.m. Ett annat exempel är pensionsreformen som väntas komma i höst. Dagens pensionssystem är komplicerat och det finns 40 olika avtal, detta vill regeringen göra till ett avtal. Det gör det svårt att byta bransch och karriär då man kan få sämre pensionsvillkor. Det finns ett stort motstånd till den höjning och ensning av pensionsåldern som ingår i reformen.⁴

Franska arbetsmarknaden

Den franska arbetsmarknaden har både likheter och skillnader med arbetsmarknaderna i andra OECD-länder. Det finns en hög andel anställda med minimilön (SMIC) och ett starkt arbetsmarknadsproblem. Arbetsmarknadens består av två olika sektorer; en skyddad sektor och en

⁴ Macrons arbetsmarknadsreformer och den nordiska modellen?
PM, den 16 oktober 2016 (Smedman)

sektor där flexibilitet och osäkerhet är koncentrerade. Frankrike delar denna starka segmentering med Italien och Spanien. Arbetsmarknaden i de anglosaxiska länderna präglas av en flexibilitet i arbetsmarknad och genom en mindre segmentering av karriärvägar och rekryteringsflöden. Det är enligt OECD lättare att säga upp en anställd i Frankrike än i Tyskland, Belgien eller Nederländerna.

Arbetsmarknaden i Frankrike lider av en ihållande *obalans*, eftersom flexibilitet saknas bland arbetstagarna då de fastnar i sina yrkesroller pga en hårt reglerad arbetsmarknad. Ekonomer har nyligen ifrågasatt varför Frankrike var ett av de länder där arbetslösheten inte sjunker lägre än 8,5%.

Ett av problemen i Frankrike är att det är liten skillnad mellan att vara anställd med minimilön och att uppbära aktivitetsstöd. En undersökning som gjorts visar att bland personer som har aktivitetsstöd, visar att 11% av de tillfrågade anser att de förlorar ekonomiskt på att jobba med minimilön gentemot att få aktivitetsstöd och 21% säger att deras situation inte påverkas.

Den sysselsättningspremie som inrättades i maj 2001 syftar till att undvika denna ekonomiska fälla genom att man lämnar bidrag till dem som har minimilön för att de ska jobba istället för att motta aktivitetsstöd. Men systemet är komplext och är inte så lätt att förstå av arbetstagarna och inte särskilt attraktivt.

I Frankrike består arbetsmarknaden av 30% öppen marknad och 70% dold (rekrytering internt, efter praktik eller via kontaktnät) marknad. 80% av arbetssökande konkurrerar på den öppna marknaden, medan endast 20% av arbetssökande har tillgång till dolda marknaden. Denna situation visar hur mycket den dolda marknaden betyder jämfört med den öppna marknaden. Skälet till att den dolda marknaden är så stor beror på det faktum att många företag söker kandidater bland de personer som redan jobbar hos konkurrenter eller återfinns i sociala nätverk och att företagen även regelbundet får spontana ansökningar. Att rekrytera via en annons ses därmed som en sista utväg.

Det franska systemet och kulturen ser ganska annorlunda ut än Sverige. Fransmän anser att staten är en garant för deras säkerhet och välmående. Om man är missnöjd blir effekten strejkande, då går man ut på gatan och kastar sten mot regeringspalatset. Medianlönen i Frankrike är väldigt hög i förhållande till produktionen. Det har visat sig att 2022 kommer man ha en strukturell arbetslöshet som är allvarlig.

I Frankrike gäller helt andra hierarkiska traditioner och det är hög status och prestigefullt att jobba för staten som strävar efter hög kompetens hos de anställda med en tydlig karriärstege. Det finns ett särskilt utbildningsinstitut för utbildning inom offentlig sektor som anses vara en av de bästa utbildningarna i Frankrike. Många arbeten är centraliserade i Frankrike, exempelvis utbildning och sjukvård och det styrs oftast från Paris.

Fackliga organisationer i Frankrike

I Frankrike finns fem fackliga centralorganisationer. CGT är det äldsta facket och grundades redan 1895 med kopplingar mot kommunistpartiet. CFTC, som grundades 1919, baseras på kristna värderingar. CGC bildades 1944 och är en organisation för anställda med högre utbildning och chefer. FO är ett partipolitiskt obundet fackförbund som skapades 1947 genom splittring av CGT. CFDT bröt sig ur CFTC för att grunda ett sekulärt och reformistiskt fack år 1964. Det är också den största

centralorganisationen med 870 000 medlemmar och är det enda fack som på egen hand kan ingå avtal med arbetsgivarorganisationerna. Den fackliga organisationen i Frankrike är inte uppdelad utifrån yrkesgrupp eller sektor.

De fackliga organisationerna är uppbyggda av branschvisa federationer och lokalgeografiska avdelningar. Den fackliga makten är dock koncentrerad centralt.

Den franska partmodellen bygger på kollektivavtal på nationell nivå, branschvis samt på företagsnivå. Man kan förhandla om arbetsvillkor rörande lön, andra typer av ersättningar, bonussystem, semester, arbetstid, arbetsmiljö, jämställdhet, socialt skydd och kompetensutveckling. På nationell och branschvis nivå kan avtalen allmängiltigförklaras, vilket sker genom beslut från arbetsmarknadsministeriet.

Täckningsgraden av kollektivavtal ligger på närmare 98 % och därmed den högsta i EU, trots det nuvarande låga medlemsantalet inom den franska fackföreningsrörelsen. Man tror att det låga medlemstalet beror på det franska systemets allmängiltigförklaring av kollektivavtal som medför skydd även om man inte är medlem i facket, samt att a-kassan inte har någon koppling till facken. Den är kopplad till anställningen såsom rätten till sjukpenning och föräldrapenning.

Strejka i Frankrike

Frankrike har en lång historia av konflikt mellan parterna på arbetsmarknaden. Det är hela tiden drama och rop på förändring och oftast fastnar man i ställningskrig. Arbetsmarknadslagen har också varit omfattande och tungrodd. Franska regeringens syn på facken har varit att det omöjligt att samarbeta med dem. Facken har representerats av fackpampar som säger nej till allt.

Rätten att strejka är garanterad i grundlagen. Det är en individuell rätt som ska utföras i en grupp, därför finns inte s.k. vilda strejker eftersom alla har rätt att strejka när de vill. Det krävs att flera arbetare gemensamt kommer överens om att strejka för att förbättra sin arbetsmiljö eller rättigheter.

Strejkrätten är fri (med vissa undantag för samhällsnyvärdiga tjänster inom den offentliga sektorn) och det är inte ovanligt med en till två strejker per år i vissa sektorer. Antalet strejker i Frankrike ligger på en nivå som är nästan fyra gånger högre än medeltalet i Europa. Strejkerna handlar om löner, arbetsvillkor och arbetsmiljö men kan också vara ett medel för mer övergripande politiska målsättningar.

Eftersom det är en grundlagsrättighet att strejka och grundlagen står över alla andra lagar så kan inget kollektivavtal helt avtala bort rätten att strejka.

Fler åtal har gjorts mot fackföreningsmedlemmar i samband med våld och skadegörelse vid strejk blockader.

Det finns en sorts lojalitet med varandra i Frankrike när det gäller strejker, ett folkligt stöd där man accepterar att man får lida lite i vardagslivet för att någon annan ska få bättre villkor – även om de som strejkar råkar vara höglönlade och ha arbeten med högt anseende. Till exempel strejkar Air France varje vår utan att det ger några större protester från medborgarna.

Det kan tyckas vare lite paradoxalt att man i Frankrike omfamnar eliten på detta sätt. Piloterna har gått i en av de bästa skolorna, de har inte sällan bara pilotutbildning utan annan ingenjörsutbildning, och hyllas som några av de viktigaste personerna i hela franska samhället. Både de själva och franska samhället tycker de är viktiga personer och därför stödjer man deras aktioner för att få löneförhöjning, trots att det kanske medför problem för den enskilde medborgaren.

Begränsningar i strejkrätten (W. Warneck ETUI-REHS, 2007)

Följande strejkåtgärder är inte lagliga i Frankrike:

- arbeta sakta och endast utföra minsta möjliga arbete
- ockupera arbetsplatsen
- solidaritetsstrejk (endast tillåtet inom samma organisation eller företag)
- politisk strejk
- blockera arbetsplatsen
- lock-out av arbetare

Orsaken till strejken måste vara lagligt. Detta har missbrukats på två olika sätt; strejker som har utförts främst för politiska orsaker och solidaritetsstrejker. Domstolar har beslutat att strejker med politiska motiv inte är riktiga arbetstagarstrejker eftersom de inte är fokuserade på löner och arbetsmiljöfrågor utan de riktar sig mot regeringens politik.

Solidaritetsstrejker för politiska anledningar är alltid olagliga.

Det är förbjudet att anställa eller hyra in strejkbrytare i Frankrike. Man får dock omfördela andra anställda att utföra en strejkandes arbete samt att utföra övertidsarbete för att avhjälpa arbetsbristen.

Rätten att strejka inom offentliga sektorn har speciella regler:

- endast fackföreningar som är officiellt representerade får påbörja en strejk.
- minst 5-dagars förvarning om att en strejk ska ske måste (alarme sociale)
- roterande strejker mellan olika yrkesgrupper får inte ske

2008 infördes en lag där varje arbetare inom transportsektorn måste meddela minst 48 timmar i förväg om de tänker delta i en strejk. Ett av skälen är att arbetsgivaren kan förvarna resenärerna.

Regeringen kan om nödvändigt begära att begränsad service måste finnas inom vissa samhällstjänster.

Vissa speciella offentliga yrken har inte strejkrätt så som poliser, militärer eller domare.

Gula västarna (franska: Mouvement des gilets jaunes)

är en proteströrelse som startade i Frankrike i oktober 2018 i anslutning till regeringens beslut om höjda bensinskatter och ökade levnadskostnader. Framförallt består gula västarna av medelklass småstadsbefolkning som strävar efter högre löner och sänkta skatter. Ett gemensamt tema i protesterna är missnöje med de reformer regeringen infört efter valet 2017 där presidenten Emmanuel Macron är symbolen för denna politik. Medlemmarna hävdar att den nya regeringsreformen finansieras främst av medelklassen speciellt de som bor utanför

storstäderna. Ett fåtal av de som protesterar röstade på Macron i valet 2017. De flesta röstade inte alls eller röstade på något av de partier som fanns på vänster eller höger kanten. Protesterna började med de ökade priserna på bränsle.

Namnet kommer av de reflexvästar som många av de protesterande bär, och som alla bilister måste ha i sin bil. Rörelsen var inte bunden till någon fackförening och organiserades på Facebook-sidor av demonstranterna själva, som samlades på vägar och rondeller iklädda gula reflexvästar.

Regeringen hade tidigare reformerat förmögenhetsskatten, tagit bort skatten på lyxyachter och planerade att införa en koldioxidskatt på bränsle som gjorde att ännu fler fransmän från olika bakgrunder anslöt sig till rörelsen. Regeringen avskaffade koldioxidskatten på bränsle utan att lyckas lugna demonstranterna som började samlas i huvudstaden Paris varje lördag för att protestera.

Fackföreningsrörelsen har inte deltagit i protesterna eftersom rörelsen innefattar yrkesgrupper som rörelsen traditionellt inte representerar såsom affärsägare och självanställda. Deltagande av höger extremistgrupper är också en anledning då de flesta franska fackföreningar är kopplade till vänsterpartier.

Proteströrelsen har valt att inte ha några formella ledare utan leds av tillfälliga informella ledare. Den är inte associerad med några politiska partier eller fackföreningsrörelsen. Organisationen använder sociala media för att sprida sitt budskap samt planera sina protester. Gula västarna gör revolt mot staten inte mot företagen, det är småstadsfolket mot staten. Demonstrationerna sker på helgerna och man anser att presidenten är Paris president inte folkets. Gula västarna har folkligt stöd och staten har svårt att få stopp på gula västarna.

Gula västarna demonstrerade länge i höstas mot Macron men trots eftergifter har det inte haft någon effekt på deras protester.

Innan jul lade Macron fram ett åtgärdspaket om höjda minimilöner och ökade pensioner. De gula västarna hånar facken, de tycker att genom de demonstrationer man har genomfört har man lyckat få mer pengar på bara några veckor än vad facken fått till med fredligare metoder på 10 år. Detta skapar en oro då Frankrike har ett stort budgetunderskott.

Erfarenheter och Slutsatser

De franska facken är alltför svaga och sinsemellan splittrade, samtidigt som de är mer reaktionära än de nordiska. I Sverige byggs modellen mer på en konsensuskultur som saknas i kontakten mellan franska fack och arbetsgivarorganisationer. I Sverige tar vi ett större ansvar för t ex arbetslösheten och ekonomin medan de franska facken främst fokuserar på befintliga arbetstagares villkor och att motverka uppsägningar.

De franska fackförbunden har haft ett sjunkande medlemsantal sedan andra världskriget, då ca 50% av arbetskraften var ansluten. Nu ligger andelen anslutna på runt 7-8%. Detta beror till viss del på att facken inte skött sitt uppdrag tillräckligt bra och arbetsmarknaden fungerar dessutom så att den som inte är ansluten har samma förmåner som den som är facklig medlem, dvs ett medlemskap kostar för det mesta mer än det smakar. Det låga medlemstalet leder till att det inte finns någon strejkkassa att tillgå för den som strejkar, det finns ingen möjlighet till ersättning för förlorad inkomst. Dessutom måste en fackligt initierad strejk föregås av ett "alarme sociale" ett brev där facket förklarar

problemet och bjuder in arbetsgivaren till förhandlingar. Därefter måste den som ska strejka anmäla sig 2 dagar innan strejken börjar. Detta har lett till att viljan att strejka som ett kollektivt fackligt uttryck har minskat.

Fackligt initierade strejker förekommer knappt längre hos fackförbunden som finns representerade inom RATP. Medlemmarna bestämmer själva om de ska strejka, det är inte centralt styrt från t ex UNSA men däremot är det bara facket som kan utlysa strejk. Inom RATP får medarbetarna 2% påslag per år automatiskt utan förhandling, UNSA har ett avtal som gör att medlemmarna får ett litet påslag utöver de 2%. Det har visat sig att vid de få tillfällen som medlemmarna har strejkat har de inte lyckats få ett högre påslag, dvs strejken har inte lönat sig vilket också påverkat viljan att strejka.

Initiativet De gula västarna har ingen facklig koppling, det är privata initiativ som lett till demonstrationer och protester ute på gator och torg. Revolten genomförs på helger och man klagar på regeringen och presidenten och villkoren för medelklassen, dvs det finns ingen koppling till arbetet. Däremot har t o m presidenten gjort eftergifter gentemot De gula västarnas krav vilket visar att den revolutionära andan fortfarande lever och t o m kan löna sig även om fackligt anordnade strejker numera är få och inte särskilt lyckosamma.

Gemene fransman har oftast personligen inget emot demonstrationer och strejker, man är mer lojal med rätten att opponera sig kollektivt och offentligt än den egna bekvämligheten.

Erfarenheter som utvecklat min fackliga roll

När vi åkte till Frankrike hade vi ingen aning om vilka gula västarna var och huruvida de var kopplade till fackförbunden eller ej. Vi var också ganska övertygade om att man kunde gå ut i strejk utan varsel och att man levde efter den gamla traditionen och revolutionstanken att man först går ut i strejk sedan förhandlar man. Detta visade sig vara helt fel.

Något som vi uppmärksammat under vår studieresa är fredsplikten i Sverige. När arbetsgivaren förändrar i organisationen och facket inte får gehör för sina yrkanden och krav gör att det känns verkningslöst och man känner sig överkörd. Påverkan från gula västarna gör att medborgare istället skapar egna upprorsgrupper på sociala medier såsom "Bensinupproret 2.0" samt "Skolstrejk för klimatet" och liknande eftersom det verkar ge mer effekt. Det är något vi bör tänka på och reflektera över mer i framtiden.

Dessutom insåg vi att det svenska systemet fungerar bra och under vår träff med bägge facken och med arbetsgivarrepresentanten var det nästan vi som fick flest frågor. De var mycket intresserade och imponerade hur vi jobbade för att driva våra frågor och det kändes mycket glädjande och tillfredställande. Det jobb man gör är inte så klenat trots allt.



Bild från möte med RATP



Bild från möte med Monsieur Babec på UNSA



UNSA RATP kontoret



Utanför UNSAS huvudkontor



Möte på RATP:s huvudkontor på bild med Madame Natacha Ferrier, General Management Corporate International Relations and Partnership, Monsieur Thierry Babec UNSA och madame Audrey Malet, generalsekreterare för CFE-CGC Groupe RATP

Källor:

Litteraturförteckning

W. Warneck ETUI-REHS . (2007). *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview.*
Hämtat från European Trade Union Institute för Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS): <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00275.pdf>

Smedman "Macrons arbetsmarknadsreformer och den nordiska modellen?
PM, den 16 oktober 2016"

Statistiques sur les marchés du travail au niveau regional
Insee (Institut national de la statistique et des études économiques)

Internet:

https://sv.wikibooks.org/wiki/Historia_1a1/Franska_revolutionen
https://sv.wikipedia.org/wiki/Franska_revolutionen
<https://www.svd.se/myten-om-revolutionen-foder-frankrikes-strejker>
https://en.wikipedia.org/wiki/Yellow_vests_movement