

Lunds universitet

Sociologiska institutionen



Full fart framåt eller dags att dra i nödbromsen?

- En studie om arbetsvillkoren i tågbranschen

Författare: Arbresha Sejdiu & Rebecka Ternström

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Vårterminen 2015

Handledare: Kjell Nilsson

Abstrakt

Den andra juni 2014 utlöste fackförbundet Seko den omtalade tågstrejken som var en kamp om anställningsvillkor och anställningsformer. Avregleringen av järnvägen har blivit mycket kritiserad, då vinstdrivande intressen hos privata företag fått negativa konsekvenser för järnvägen. Denna kvalitativa studie handlar om de förändrade arbetsvillkoren i samhället och hur detta kommit att återspeglas i tågbranschen. Genom kvalitativa djupgående intervjuer har deltagarna i denna studie, som alla varit berörda av strejken, kunnat redogöra för sina egna arbetssituationer. Syftet med studien är att spegla problematiken som uppstår när individer mer och mer står inför osäkra arbetsförhållanden. Problemformuleringens fokus är förändringen i arbetsmarknaden och hur detta har påverkat anställda i järnvägen. För att kunna förstå och förklara problemet utgår studien från Michel Foucaults teoretiska begrepp om disciplin och makt, samt Karl Marx begrepp om klass och alienation. Resultatet i studien visar på hur avregleringen av järnvägen resulterat i vinstdrivande intressen som i det här fallet genererat försämrade arbetsvillkor.

Nyckelord: Avreglering, Tåg, Tågvärdar, Arbetsvillkor, Strejk, Fackförbund, Makt, Alienation

Tack så hjärtligt till alla Er som ställt upp och deltagit denna studie. Vi är genuint glada för Ert visade förtroende, utan det hade denna studie inte varit möjlig att utföra. Vi vill även tacka vår handledare Kjell för allt stöd och hjälp under studiens gång. Sist men inte minst skulle vi vilja tacka varandra för ett mycket gott samarbete.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Syfte och problemformulering.....	5
2. Tidigare Forskning.....	6
2.1 Förändringen i arbetslivet.....	7
2.2 Företagens anpassning till marknaden	7
2.3 Individen i det pressade arbetslivet.....	8
3. Metod.....	9
3.1 Intervjuer	9
3.2 Etik.....	10
3.3 Begränsningar	10
4. Teori.....	11
4.1 Karl Marx om alienation och klass	11
4.2 Michel Foucault om makt.....	12
5. Resultat och Analys	14
5.1 Konkurrens, upphandlingar och besparingar	14
5.2 Strejken och fackförbundets roll på arbetsplatsen.....	18
5.3 Misstro mot företaget.....	24
5.4 Otrygghet i arbetet.....	26
6. Avslutande diskussion.....	29

1. Inledning

Hela tågbranschen har blivit konkurrensutsatt ända sedan denna offentliga verksamhet övergick till privata företag, vilket resulterade i en rad olika avregleringar av järnvägen. Privatiseringen av järnvägen år 2001 splittrade den statligt ägda verksamheten *Statens Järnvägar* i mindre bolag (SJ, 2015). Denna utveckling satte sedan en hög press på tågoperatörerna där de ständigt kämpar för att gå med vinst. Många forskare har varnat för sämre säkerhet på tåg och järnväg, på grund av bland annat det ökade vinstintresset, vilket har varit en följd av avregleringen. I en intervju med TV4 (2013) berättar författaren Mikael Nyberg, som har undersökt tågbranschen, om vad som kännetecknar dagens järnvägsproblematik:

“Tidigare så hade man ju ett system som vägledes av en funktionell planering där man hade ett gemensamt mål. Det [målet] var att tågen skulle gå i tid, med god säkerhet och komfort för resenärerna. Idag har man ju ett system där man har slagit sönder den här enhetliga organisationen i ett otaliga företag där var och ett ska göra vinst. [...] Så lägger man ju anbud då, och lägst bud vinner i 99 fall av 100”.

Den andra juni 2014 påbörjade fackförbundet Seko en mycket uppmärksammas tågstrejk i södra Sverige. Strejken pågick i 16 dagar där konflikten i första hand gällde anställningsformer och schemaläggningar. Företaget lade varsel på cirka 250 tjänster och försökte också effektivisera turerna, där det bland annat drogs in på bemanning. Heltidsanställda hotades med uppsägningar och uppmanades att söka sina tjänster igen, men då på tim- eller deltidsanställning (Seko 1, 2014; Sydsvenskan, 2014). Under senare tid har det varit mycket fokus i media på tågvärdarnas arbetssituation, bland annat i frågor kring säkerhet och brister i schemaläggningar. Kollektivtrafiken är oerhört viktig och den berör hela samhället. Många människor är helt beroende av denna samhällsfunktion, därmed blir det extra viktigt belysa denna fråga. Det som gjorde tågstrejken så speciell var att den inte handlade om dåliga löner utan om försämrade anställningsformer.

1.1 Syfte och problemformulering

Tågstrejken som ägde rum 2014 väckte mycket uppståndelse i samhället, både i sympati för de strejkande men även för fackförbundet Seko. Enligt en Sifo-undersökning som utfärdades under strejken visade hur majoriteten av befolkningen gav stöd åt de strejkande, samtidigt som endast en liten del visade stöd för arbetsgivaren. I undersökningen visade det sig också att hela 79 % ansåg att syftet med strejken var bra (Dagens Nyheter, 2014). Det blev även mycket uppmärksammat på sociala medier där människor engagerade sig för att visa sitt stöd åt de strejkande. Detta tyder på att individer värdesätter trygga anställningsformer och att det är en viktig fråga hos den svenska befolkningen. Anledningen till detta kan vara att allt fler människor lever i så kallade *prekära arbetsituationer* (Standing, 2011: 26). Det innebär att individer ofrivilligt tvingas vara timanställda eller att de ständigt går på vikariat eller projektanställning. Prekära arbetsituationer medför svårigheter i andra delar av livet, exempelvis att inte kunna få en fast bostad. Trots anställning är de fortfarande inte en del av den etablerade arbetsmarknaden (Southwood, 2011: 27-30). Arbetslivet har förändrats och arbetstagare förväntas vara mer och mer flexibla i sitt arbete. Denna flexibilitet har ökat antalet stressrelaterade sjukdomar vilket anses vara ett resultat av bland annat pressade förhållanden på och kring arbetet (Allvin et al., 2006:135). Antalet psykiskt relaterade sjukskrivningar har också ökat i Sverige under de senaste åren (Försäkringskassan, 2015). Under en längre tid har det pågått en debatt kring denna prekarisering av samhället, och då samhällsengagemanget för Seko-strejken var stort fick frågan ännu mer fokus. Det är sociologiskt intressant att undersöka denna förändrade struktur i arbetsmarknaden, en förändring som fackförbunden jobbar emot.

I en rapport angående Sveriges arbetsmarknad utfärdad av World Bank beskrivs hur länder med högt anställningsskydd för fast anställda har en högre andel timanställda. Sverige sticker ut i jämförelse med andra länder i Europa med ett mycket stort antal tim- och deltidsanställda, arbetsformer som kan anses vara prekära. Människor som har temporära arbetsformer så som timanställning jobbar ofta till lägre lön, lägre villkor och med en sämre stabilitet. När de juridiska skillnaderna mellan fast anställning och deltidsarbete är stora finns det en högre risk för deltidsarbetande att bli utan sociala trygghetsförsäkringar, få lägre löner samt att bli arbetslösa. Andelen ofrivilligt tim- och deltidsanställda är högst i Sverige av alla EU15 länderna (World Bank, 2015: 26-28).

Politiska beslut har påskyndat processen av avregleringen på järnvägen, både från höger och från vänster. Redan på 90-talet fanns förslag från högern om att järnvägen skulle avregleras, men det var den socialdemokratiska regeringen som så småningom kom att göra SJ till ett aktiebolag. Järnvägen har också tvingats undergå EU:s regeldirektiv gällande konkurrens. Efter många år av monopol på de statligt ägda sträckorna började dessa att avregleras år 2001, avregleringen fortsatte att utvecklas i små steg och järnvägen kom att bli helt privatiserad år 2010. Privatiseringen innebär att vilka tågbolag som helst kan ta del av och konkurrera på den svenska tågmarknaden. Sverige har därmed blivit det första landet i Europa med en helt avreglerad tågmarknad. Problemen som uppstår med privatisering är att inblandade i upphandlingarna inte alltid har tillräckligt med kunskap om det otroligt komplexa järnvägssystemet, och därmed faller även kvaliteten när lägst bud vinner. Fokus hamnar på vinster istället för långsiktigt arbete och kvalitet (Arbman, Olsson & Spängs, 2014).

Studiens syfte är att undersöka hur den samhällseliga förändringen i arbetsmarknaden återspeglas i tågbranschen. Tågstrejken väckte ett stort intresse hos oss då den tydligt försökte bromsa upp den negativa utvecklingen angående anställningsvillkor på vederbörande företag. Därför kommer denna studie att fokusera på de upplevelser individerna har haft kring deras osäkra anställningar, och vad konsekvenserna i den konkurrensutsatta tågbranschen har blivit. Tågbranschen är ett mycket tydligt exempel på hur privatisering av vissa samhällsfunktioner inte har fått ett speciellt lyckat resultat. Vad är det som kan ha resulterat i en sådan omfattande konflikt? på vilka sätt kan arbetssituationen påverka hur vi mår? och vilken roll har fackförbunden och hur kan de vara med och påverka?

2. Tidigare Forskning

I detta avsnitt så kommer vi att presentera forskning som belyser det problem som vi tar upp i denna studie. Forskningen belyser framför allt den förändring i samhället där arbetsförhållandena har förändrats och hur detta sedan påverkat individerna. Vi kommer även att redogöra för forskning om den svenska tågbranschen, där vi lyfter fram problematiken kring privatiseringen av den svenska järnvägen.

2.1 Förändringen i arbetslivet

Forskning visar att Sverige tidigare varit världsledande i arbetsmiljö. Till skillnad från andra länder investerade Sverige i en omfattande institutionalisering av arbetsförmedling, arbetsmiljö och arbetarskydd där man utvecklade en tanke om att god arbetsmiljö inte endast omfattar fysiskt välmående, utan även psykisk och socialt välmående. Enligt Allvin et al., anpassades även välfärden till arbetet, genom att arbetsgivare fick ansvar för rehabilitering, socialisering och utbildning. Från att man på 1960-talet varit världsledande i arbetsmiljö så kom detta att förändras på 1990-talet, som en reaktion på globaliseringen (Allvin et al., 2006: 139-140).

Regler och normer i det nya arbetslivet förändras hela tiden, och de ställer ständigt nya krav på arbetstagaren. Förändringar sker i företagens villkor och detta har resulterat i att företagen har ett större intresse i flexibla arbetsformer och rationella organisationer (Allvin et al., 2006:30). Tågbranschen har sedan avregleringen präglats av underbudskonkurrenter vilket försämrat löner och anställningsvillkor. Politiska krafter har drivit på denna utveckling. En rad olika beslut har fattats för att möta de nya kraven från marknaden (Nyberg, 2011: 92-97). Författaren beskriver att operatörer inom tågbranschen är så angelägna om vinst att det förekommer mycket fusk inom järnvägen. Långsiktigt tänkande och planering sker inte längre på samma sätt och man följer inte alltid de bestämmelser som finns. *"Korttänkta beslut och brott mot föreskrifterna förekom förstås också på den gamla SJ-tiden. Men idag är det korttänkta premierat och fuskjobbet affärsidé"* (Nyberg, 2011: 95). Målet är inte längre att trafiken ska fungera med högsta kvalitet utan istället har det blivit vinster och förnyade kontrakt som står i centrum (Nyberg, 2011: 97).

2.2 Företagens anpassning till marknaden

För att företagen ska kunna överleva på den avreglerade marknaden har det varit nödvändigt att anpassa sig, vilket gett namn åt *den flexibla arbetsformen*. För att företagen ska kunna bli konkurrenskraftiga så behöver de ständigt vara kostnadseffektiva. Omorganiseringar krävs för att kunna förbättra effektiviteten och för att utnyttja arbetskraften på ett effektivare sätt. För att maximera arbetskraften görs olika förändringar i schemaläggningarna, bland annat olika typer av behovsanställningar. Ett utnyttjande av del- och timanställda har blivit vanligare då dessa kostar mindre för företaget och individerna i dessa tjänster är mer utbytbara. *"Teoretiskt sett åstadkoms den största flexibiliteten genom att inte ha någon fast anställd personal alls utan att behovsanställa arbetskraft på en begränsad tid"* (Allvin et al., 2006: 46).

Det är mycket ekonomiskt lönsamt att använda sig av flexibla arbetsformer, men det leder till slut till förfall, enligt Nyberg (Nyberg, 2011: 94). I tågbranschen ser det ut på samma sätt efter avregleringen. Tågoperatörerna har tvingats pressa sina kostnader för att kunna fullfölja sina låga anbud. Resultatet blir att man pressar arbetskraften hårdare och kvaliteten sjunker (Nyberg, 2011: 89). Man tillämpar principen om så kallad *lean production*, vilket är ett arbetssätt som kommer från bilindustrin där man rationaliserar arbetsmomenten. På så sätt blir det lättare att mer effektivt nyttja arbetskraften (Nyberg, 2011: 91). Ett sätt att spara pengar är att sätta arbetarna i konkurrens mot varandra. *“Arbetare ställs mot varandra i en tävlan om lägsta löner, längsta arbetstider, och sämsta arbetstider”* (Nyberg, 2011: 92).

2.3 Individen i det pressade arbetslivet

”Reglerandet av arbete överlämnas allt oftare till individen. Individen får då i varierande grad själv definiera, planera, strukturera och ansvara för arbetet” (Allvin et al., 2006: 30). Så beskriver forskaren hur de nya flexibla organisationerna även får konsekvenser för individen. Dessa nya företagsmodeller har framförallt fokus på hög effektivitet och pressade kostnader. Rädslan för att bli ersatt finns runt hörnet och företagen blir allt mindre beroende av individen då denna snabbt kan bytas ut. Författarna beskriver hur företagen har förändrats och anpassats till den nya arbetsmarknaden, som blivit allt mer konkurrensinriktat. Företagen behöver anpassa sig till de nya marknadsvillkoren för att kunna överleva. Fasta anställningar har därför börjat ersättas med olika behovsanställningar; timanställningar, vikariat och projektanställningar. *”Tanken bakom detta är att arbetskraften ska kunna föras in i arbete lika lätt som det kan föras ut”* (Allvin 2006:17).

Andra forskare hävdar att otrygga anställningar har mer negativa konsekvenser på individen än arbetslöshet (Rolfer, 2010: 12). Men det är inte enbart de otrygga anställningarna som påverkar individen negativt, utan också de nedskärningar som äger rum på en del arbetsplatser. Även information och god kommunikation är viktigt för att öka tryggheten hos de anställda. Trygghet på arbetsplatsen påverkar även vilken attityd individen har till arbetsgivaren (Rolfer, 2010: 11).

Andra negativa konsekvenser av det nya arbetslivet är den ökade ohälsan hos individer, exempelvis så insjuknar allt fler i stressrelaterade sjukdomar. Forskarna hävdar att människans kapacitet i arbetslivet har överskridits (Allvin et al., 2006: 133).

Sjukskrivningarna ökar i takt med samhällsförändringarna, således förklaras de inte enbart med psykologiska eller fysiologiska faktorer (Allvin et al., 2006: 135). Forskning visar även

att vissa delar i arbetsmiljön har blivit bättre, exempelvis har de fysiska arbetsskadorna minskat. Men psykosociala arbetsproblem har inte en hög prioritering inom arbetsmiljön (Rolfer, 2010: 19). Vi har trätt in i ett så kallat "24-timmarsamhälle" där många individer ständigt är närvarande i arbetet. Därför blir det extra viktigt för oss som forskare att belysa problematiken kring detta och vilken inverkan detta har på individen (Rolfer, 2010: 25).

3. Metod

Vi har valt att använda oss av kvalitativ metod, eftersom vi söker en djupare förståelse för tågvärdarnas arbetssituation utifrån hur de själva upplever sin arbetsmiljö. Därför kommer den kvalitativa intervjun att generera täta beskrivningar för att kunna ge en större och mer nyanserad bild på tågvärdarnas arbetssituation än vad exempelvis enkäter kan (Hennink et al., 2011: 238-239). Vårt material grundar sig i ett antal djupgående intervjuer med några av de anställda, detta för att kunna nå inre tankar och känslor hos våra respondenter.

För att få tillträde till fältet har en av forskarna fått fungera som nyckelperson då denna tidigare har arbetat som tågvärd. Detta har varit nödvändigt för att erhålla det förtroende från respondenterna vi behövt för att kunna utföra studien. De vi anser vara lämpliga är personer som varit anställda under strejken samt ett antal som är fackligt organiserade. Men vi har även genomfört intervjuer med personer som efter oroligheterna valt att lämna företaget för arbete hos en annan tågoperatör. För att få en nyanserad bild har vi också intervjuat en person i chefsposition som har stått på företagssidan under strejken. Respondenten i fråga har ställt upp på sin fria tid och berättar om sina personliga tankar och reflektioner, och representerar således inte ledningen på något sätt. Följaktligen har samtliga respondenter blivit utvalda utifrån deras positioner och erfarenheter. Totalt har vi intervjuat sex personer, en chef och fem tågvärdar. Två av dessa tågvärdar är eller har varit fackligt engagerade.

3.1 Intervjuer

Vi vill se hur de anställda förhåller sig till de ekonomiska problem som företaget haft under en längre period och som lett till stora omorganiseringar. Då vi använder oss av intervjuer blir vårt främsta mål att på ett så rättvist sätt som möjligt ge en realistisk bild av deras arbetssituation. Som forskare kräver det att vi kan ha en distansering från fenomenet för att både kunna förstå och förklara strukturerna och processen i tågvärdarnas arbetsliv, vilket blir

speciellt viktigt då en av forskarna tidigare har arbetat som tågvärd (Hammersley and Atkinson, 2007: 64-70).

Empirin består av djupgående, semistrukturerade intervjuer där respondenterna har fått tala fritt efter olika teman, där vi som forskare har ställt följdfrågor. Vi använder oss av detta då vi vill nå de inre tankarna hos respondenterna, och vår roll som forskare är att ingripa så lite som möjligt. Intervjuerna har utförts till mättnad har uppnåtts (Hennink et al., 2011: 109). För att bearbeta materialet så har det kodats till olika teman, där det väsentliga ur materialets lyfts fram och analyserats. Dessa teman utgör de rubriker som finnes i resultatdelen.

3.2 Etik

En risk med intervjuer är problematiken kring etik då dessa metoder tenderar att innebära ett större intrång i det privata än andra metoder (Hammersley and Atkinson, 2007: 212-213).

Intervjuerna har anpassas till respondenternas behov vad gäller tidpunkt, miljö och dokumentering. Samtliga respondenter har tillåtit ljudupptagning under samtalen, men detta har inte varit ett krav. Samtliga respondenter har informerats om att de kommer att vara anonyma och att de inte heller kommer att beskrivas på något sätt (Hennink et al., 2011: 170). Efter varje intervju har de transkriberats och sedan har ljudfilen raderats, det finns heller inte några namn på personer återgivna i empirin.

Vad vi har uppmärksammat är att de flesta av respondenterna varit mycket försiktiga med deltagandet i denna studie och vi upplever dem vara oroliga över att de som sagts kopplas till dem. Därför har förtroendet för oss som forskare varit mycket viktigt. Tack vare att det har funnits en god relation mellan forskare och respondent har det varit möjligt att utföra dessa intervjuer, någonting som annars inte hade varit möjligt.

3.3 Begränsningar

Användandet av en kvalitativ forskningsmetod kräver att man som forskare förhåller sig värdefri till det undersökta fenomenet, annars riskerar materialet att begränsas till ens egna subjektiva förmåga (Hennink et al., 2011: 15). Tidigare kunskap om fältet är inte nödvändigtvis positivt, då detta kan skapa en förutfattad mening hos forskaren. Detta har varit extra viktigt i vårt fall då en av forskarna har stor kännedom kring området sedan tidigare (Hammersley and Atkinson, 2007: 64). För att kompensera för detta problem har vi utnyttjat att den andra forskaren inte har dessa tidigare erfarenheter av fältet, och i så stor utsträckning som möjligt förhållit oss med försiktighet till tidigare erfarenheter. Vi har försökt att få ett

samarbete med företaget för att kunna få tillgång till intressant information, samt en bredare grupp av respondenter. Vi ansåg även att företagets bild på bland annat strejkkonflikten var viktig att få ta del av. Tyvärr valde den högre ledningen att inte ställa upp och således är deras bild inte representerad i denna studie.

4. Teori

I detta avsnitt kommer våra teoretiska ramverk för studien att presenteras samt diskuteras. De teorier vi använder oss av grundas i Karl Marx tankar om arbetskraft och Michel Foucaults analyser av makt.

4.1 Karl Marx om alienation och klass

För att förstå alienation måste man förstå klasserna i samhället, där proletariatet (arbetarklassen) befinner sig i konflikt gentemot kapitalistklassen (de som äger produktionsmedlen). I dagens samhälle är kanske inte klasserna lika tydliga som de var i det industrisamhälle Marx beskriver. Men i denna studie är det relevant att analysera arbetstagarna som proletärer och arbetsgivarna som kapitalister. Kapitalisterna har alltid en drivkraft att utnyttja arbetarna för att nå maximal vinst. Mervärdet är skillnaden mellan priset på arbetskraften och värdet av arbetskraftens resultat och detta mervärde tillfaller kapitalisterna. Ett sätt att utvinna ytterligare mervärde är att låta intensifiera arbetsdagen. Alienation är enligt Marx ett oundvikligt resultat av kapitalismen (Marx, 1867/2013: 258, 372, 271-276).

Alienation är ett begrepp som beskriver ett förfrämligande. Arbete är en naturlig del av människan där hon får utrymme för skapande och måluppfyllande. Men när människan inte längre får utlopp för detta blir hon alienerad och får en känsla av främmandeskap inför sitt arbete och varför hon utfört det. Det kan då även uppstå ett förfrämligande inför världen hon lever i. Enligt Marx skapar människan sig själv genom aktivitet och därför blir arbetet en mycket viktig del i människans liv. Men när människan inte har ett mål i det hon gör, utan målet med arbetet tillhör någon annan så leder detta till alienation (Israel, 1982: 50–51). Tillståndet beror främst på tre anledningar. Produktionsmedlen är privata, vilket gör att det är kapitalisterna, och inte arbetaren, som äger resultatet av arbetet. För det andra är det arbetsdelningsprocessen i det kapitalistiska systemet. För det tredje är arbetskraften en vara eller tjänst som kan köpas eller säljas på en marknad (Israel, 1982: 53). Konsekvenserna av alienation är flera. Det främlingskap som skapas gentemot ens utförda arbete kommer att leda

till att individen känner främlingskap inför sig själv. Alienation kan även uppstå mellan arbetare. I det kapitalistiska systemet kommer kapitalisten att driva arbetarna mot varandra då de sätts att konkurrera med varandra. I detta system är klyftan mellan kapitalister och arbetare mycket markant (Marx, 1867/2013: 501-502,570).

Ett annat känt begrepp som Marx använder är reservarmé. Den industriella reservarmén bildas av den tillgängliga arbetslösa överbefolkningen, som kan stå till kapitalisternas förfogande. Denna armé av arbetslösa individer står ständigt redo för att ersätta andra arbetare. De som ingår frivilliga kontrakt med kapitalisten framstår som "fria arbetare" men Marx menar att arbetaren på grund av ekonomiskt tvång inte har andra val än att sälja sin arbetskraft (Marx, 1867/2013: 146). Kapitalisterna försöker hålla nere lönerna även då det sker en tillväxt i företagen. Godtar inte arbetstagen detta, kommer arbetaren att ersättas med någon individ ur reservarmén (Marx, 1867/2013: 425,555-556). Företag har mer makt då hotet om arbetslöshet är närvarande för de anställda, vilket uttrycks på följande sätt av Braverman (1974): "*Arbetarklassen kastas in i och ut ur olika delar av samhällsmaskineriet inte av egen fri vilja och i kraft av egna handlingar utan i kraft av kapitalets rörelser*" (Kap 17).

4.2 Michel Foucault om makt

Makt har enligt Foucault utvecklats och dess karaktär förändrats över tid. Makten finns närvarande i alla relationer, men maktbalansen kan förändras. Där det finns makt finns det alltid motstånd. Maktrelationer kommer alltid att vara ansträngda och de kommer alltid att ge upphov till nya former av motstånd (Nilsson, 2008: 84–86).

Makt ses som en rad tekniker med olika teknologier, där tekniken står för handling och teknologin för kunskapen eller läran om olika tekniker. Teknologin framhäver kunskapen om hur de olika (makt)teknikerna används i olika syften där man väntar sig särskilda effekter (Nilsson, 2008: 81). Foucault understryker att makt och kunskap är förbundna till varandra; "*Det är inte möjligt att utöva makt utan kunskap, det är omöjligt för kunskapen att inte framkalla makten*" (Nilsson, 2008: 84). Foucault var inte i första hand intresserad av att förklara eller förstå makten, intresset låg istället att beskriva hur den utövades och vad dess effekter blev (Nilsson, 2008: 85). Precis detta avser vi att göra i denna studie.

Den disciplinära makten är en teknik som formar individen då dennes uppförande kontinuerligt kontrolleras och antingen belönas eller bestraffas (Foucault, 1975/2003: 168).

Den huvudsakliga avsikten är att uppfostra, genom att antingen ge positiv eller negativ respons på beteenden. Disciplinen är grundläggande för att kunna utföra modern

maktutövning. Den disciplinära makten består av tre olika komponenter: den hierarkiska övervakningen, de normaliserade sanktionerna och examineringen. Den hierarkiska övervakningen innebär att de överordnade har möjlighet att bevaka de underordnade. Normaliserade sanktioner betyder att man kan bestraffa de som inte följer de normer som finns. Examinering är övervakningen och sanktionerna tillsammans (Foucault, 1975/2003: 171). Även om maktrelationer helt och hållet skulle byta positioner, så anser Foucault att detta inte är en lösning på maktens problematik (Nilsson, 2008: 84).

Panoptikon är från början ett torn på ett fängelse för att kunna övervaka fångar. Syftet med panoptikon är att fångarna ska disciplinera sig utan fysisk kontroll. Det som är själva finessen med panoptikon är att fången aldrig kan se fångvaktaren i tornet, och kan därför aldrig veta om eller när de faktiskt är övervakade på riktigt. Eftersom det alltid finns en vetskap om att kanske vara övervakad, kommer fången att börja övervaka sig själv. På så sätt har man skapat ett system där vakten inte längre behöver övervaka fången då denna har börjat disciplinera sig själv. På detta sätt börjar även fångarna att övervaka varandra och kontrollen över fångarna kommer alltid vara närvarande. Den här formen av maktutövning och disciplinering tar ständigt nya former. Det kan exempelvis vara övervakningskameror men också känslan av att vara kontrollerad av sin arbetsgivare (Foucault, 1975/2003: 217–218).

Marx teori om alienation ligger nära Foucaults maktanalys där båda är mycket applicerbara i det nutida arbetslivet. Foucault diskuterar hur makten kan delas upp i överordnad och underordnad, vilket även Marx gör i analysen av klassmotsättningar.

Foucault var kritisk till den strukturella synen gällande maktrelationer. Istället menade han att makten inte direkt avspeglar samhällets sociala och ekonomiska struktur, då makt är i ständig förändring. Marx är i jämförelse mer generell då han menar att arbetarklassen står i ständig konflikt med kapitalisterna.

Foucault hör till en av våra nutida teoretiker, dock är hans texter svåra att förstå. Han tillförde dessutom många nya begrepp som var löst utvecklade, vilket har försvårat vår egen tolkning då vi upplevde att det finns en del motsättningar i hans texter. Marx teorier är skrivna i en tid som såg annorlunda ut än dagens samhälle. Det är därför viktigt att förhålla sig kritisk då Marx beskriver industrisamhället.

5. Resultat och Analys

I denna del kommer vi att redogöra för samtliga respondenters information som de givit oss angående deras arbetssituation och upplevelser. Resultaten kommer att analyseras kontinuerligt under textens gång.

5.1 Konkurrens, upphandlingar och besparingar

Alla respondenter har erfarenhet av att ha jobbat för flera olika företag fast på samma tjänst och samma tåg. Sedan 2007 har tågvärdarna fått jobba för tre olika bolag, vilket är ett resultat av upphandlingar och ansträngd ekonomi. De har därför tvingats genomgå många företagsbyten och omorganiseringar.

Flera respondenter beskriver hur de gång på gång fått byta arbetsgivare på grund av den ansträngda ekonomin och alla upphandlingar som resulterat i nya bolag, som i sin tur vunnit kontraktet om att driva trafiken. Citatet nedan kommer från en respondent som varit anställd under en längre tid:

”Sedan jag började så har jag bytt, ja vad är det, fjärde gången blir det. DSB Sverige, Dsb First, Veolia och nu Transdev. Det känns inte så seriöst att man ska byta arbetsgivare hela tiden. Det känns inte som att de kan sköta det dom har. De är inga seriösa aktörer” (Respondent 4).

En annan respondent som blivit anställd på senare år beskriver hur förändringen i företagen kommit att påverka uppfattning om arbetsgivaren.

”Jag började jobba på Dsb First, och just då så var det bra men jag anställdes först som timanställd. Man var så uppe i att vara en god medarbetare för att få fler timmar, så man såg inte bristerna. Jag fick fast tjänst efter sex månader [...] men så fort vi gick över från Dsb First till Veolia så var det som att vi kom in i en helt annan värld. [...] Så fort vi gick över så var man bara en siffra” (Respondent 2).

I december 2011 tog Veolia Transport över tågtrafiken efter DSB First efter hot om konkurs (Sydsvenskan, 2011). Tre år senare kom de åter igen att vinna med sitt anbud (Region Skåne, 2014). De hade då lagt ett anbud på 53 miljoner kronor under den tågoperatör som hade näst lägst anbud (Seko 3, 2014). Samtliga respondenter vittnar om att företaget lagt ett så kallat

underbud, och att företaget omöjligen skulle kunna ha klarat sig på detta. Inför varje upphandling eller övertagande har det varslats personal för att kunna klara sig på mindre, vilket enligt en facklig representant historiskt sätt aldrig har fungerat. Företaget har sedan de tog över december 2011 lagt varsel vid två tillfällen, ett på 105 personer (ST, 2012) och ett på 253 personer (Seko 1, 2014), trots detta beskriver en chef i organisationen att de hade kort om personal flera dagar i veckan. De har därför alltid tvingats återanställa personal efter varje varsel. En fackrepresentant beskriver dilemmat såhär:

“De varslar och säger upp personal för att visa uppåt i bolaget att ‘Titta, vi sparar pengar! Jag har sparat pengar, titta vad jag kan!’ Då sätter man igång och varslar, för att sedan rekrytera. Men det är bara en kortsiktig plan, de fungerar aldrig långsiktigt” (Respondent 1).

Som multinationellt vinstdrivande företag är pressen stor både från konkurrensen i branschen och från ledningen i Frankrike. För att kunna driva verksamheten utifrån sitt låga anbud tvingas de att göra dessa nedskärningar, men de har även gjort en rad åtgärder för att kunna strama åt budgeten. En chef beskriver hur arbetssituationen har förändrats över tid, och vilken effekt det låga anbudet hade på företaget:

“Vi bytte chefer, ja... jätte ofta. Värst har ju varit sista året. [...] Det var ju sen det skulle börjas tightas till, och det var ju då det blev krångel. Man skulle börja anpassa sig efter anbudet” (Person i chefsposition).

För att företaget skulle anpassa sig efter detta anbud var man tvungen att skära ner på personal och stänga ner en depå där samtliga anställda fick avgå, samt att det gjordes en rad olika besparingar, bland annat på rehabiliteringen.

“Den förra försökte göra något med personalen men det försöker man ju inte med nu. Denna ledarstil uppskattades inte, man brydde sig helt enkelt för mycket om personalen. Och jag tycker ändå att det är det man är anställd för att göra, men man får inte bry sig på företaget, det går inte. I det nya företaget så har vi inte utrymme för att bry sig om personalen i stort sätt. Ja då tänkte jag: ‘Nej aldrig. Jag bryr mig om min personal’” (Person i chefsposition).

Vederbörande beskriver den otroliga klämsituation som man sitter i på denna position. Detta leder till att respondenten känner att hen inte kan utföra jobbet på ett meningsfullt sätt. Denna

klämsituation leder till alienation eftersom målet med arbetet gått förlorat. Inte heller får hen utlopp för sin vilja att hjälpa och stötta sina anställda.

Tågvärdar har börjat utföra arbetsuppgifter de tidigare inte haft, exempelvis den dagliga och årliga räkningen. Den årliga räkningen, som är mer krävande, innebär att de måste räkna på- och avstigande vid varje ny station under hela arbetsdagen under en viss period. Istället för att anställa någon som ansvarar för detta läggs det istället på tågvärdarna. En respondent beskriver arbetsbördan på följande sätt:

”Varje dag ska du räkna dina tåg och sen ska du rapportera antalet resenärer. Sen är det den årliga räkningen där påstigande och avstigande på varje station ska räknas. I början var det någon annan som skötte den årliga räkningen, men nu får företaget betalt från Skånetrafiken för att utföra detta. Företaget lägger det på tågvärdarna och får en liten vinst-pott istället. Så för en tågvärd ska du hinna med biljetterna, säkerheten, räkning, utrop, anslutningar och alla resenärer som man sen får problem med” (Respondent 2).

Förutom en högre arbetsbörda görs också olika tjänstepaket där de ska klara sig på mindre personal. De anställda beskriver att det nu mera är tuffare arbetsklimat och att de ofta arbetar ensamma på hela tåget, trots att företaget får betalt för att bemanna varje tågsätt med minst en tågvärd. Yrket har fått en annan karaktär än vad det varit innan, då fokus inte alltid ligger på säkerhet och service.

”Man jobbar ensam också, de drar ju in på tågvärdar. De får betalt för att det ska vara en tågvärd per tågsätt men sätter bara en tågvärd på tre tågsätt, så sparar de ytterligare” (Respondent 2).

När fler och fler arbetsmoment läggs på yrket så upplever en del anställda en viss stress över att inte hinna visa biljetter och ge den service till resenärerna som de hade önskat. Även om de trivs i sitt jobb så finns det de som upplever att det huvudsakliga målet i yrket suddas ut succesivt. I tjänstepaketet försvann en rad tjänster, som exempelvis växlingen¹ som nu sköts av ett annat bolag då detta blev billigare.

¹ Växling innebär att flytta och köra fram tåg mellan spåren.

”Växlingen är ju borta sedan jättelänge. På alla depåer. Det är ISS som har tagit över. De tyckte väl att det var för dyrt för företaget då. Arriva gjorde samma sak, de gav bort växlingen, men de tog tillbaks efter ett år för att det inte fungerade ” (Respondent 4).

Även städning i tågen under färd har försvunnit. Företaget har även hittat en billigare hälsoklinik där man har som mål att komma ner i läkarräkningar. Enligt en chef så kunde företaget ha läkarräkningar på över 100 000 kronor i månaden, men att detta i relation till 600 anställda inte är en så hög summa.

”Vi hade läkarräkningar på över 100 000 i månaden, det är ju mycket pengar. Jag förstår att man måste skära ned någonstans men samtidigt är det 600 anställda. Så det måste ju kosta någonstans också. Gör man inte grunderna rätt genom att se till så att personalen är trygg och säker, ja då blir det så här fel i slutändan” (Person i chefsposition).

En annan respondent som på grund av stress i arbetet varit i kontakt med företagshälsan upplever att kvaliteten på företagshälsan har försämrats:

”Till och med Previa som hade högt säkerhetstänk och hade god hand med de anställda avbröt de kontraktet med och valde in en billigare variant av företagsvård” (Respondent 3).

Flera respondenter upplever hur företagets pengaorientering tagit över, och hur de anställda kommit att bli mycket medvetna om detta. Samtliga är mycket tydliga med hur företagets låga anbud påverkat hela organisationen. Dels genom att mycket heltidspersonal försvunnit och ersatts med timanställda, men även att flera funktioner har bytts ut till billigare alternativ. Sparandet har lett till att flera beskriver hur de nu känner sig som siffror snarare än människor, någonting som påverkat dem negativt i deras arbete. De upplever att stödet från företaget försämrats då största fokus ligger på besparande åtgärder. En känsla av alienation uppstår hos de anställda då dessa upplever att företaget värdesätter pengar högre än individerna.

5.2 Strejken och fackförbundets roll på arbetsplatsen

”För det första ska företaget från och med förra december driva trafiken själva. De har lagt in ett anbud, ja... eftersom de la ett bud på 53 miljoner under alla andra så har någon räknat väldigt konstigt. Ett underbud med 53 miljoner, det är mycket pengar på ett år liksom. [...] då måste man ju banta, så är det ju. Det var därför företaget fick gå ut med varsel på 250 personer förra året. Och året innan var det också varsel, men då hette det att det skulle ’anpassas efter kostymen’. De körde alltså samma varv igen” (Person i chefsposition).

Det som kom att utlösa den omtalade Seko-strejken sommaren 2014 var att företaget skulle varsla sina medarbetare för att sedan återanställa dem på del- eller timanställning. Detta skapade ett stort motstånd hos fackförbundet då de kände att denna maktutövning gått över gränsen (Seko 4, 2014). Klimatet bland de anställda var mycket ansträngt och det låg en otrygg stämning i luften. Bland annat så fanns det hot om en olaglig, så kallad vild strejk från arbetstagarnas sida (Sveriges Radio, 2014), något som aldrig trädde i kraft och fackförbundet aldrig stod bakom. En respondent beskriver rädslan inför att behöva riskera sitt jobb:

”Det var mycket spekulationer om det verkligen skulle genomföras [...] Folk var rädda. Alla ville sjukskriva sig och genomföra den vilda strejken men folk var rädda. Idag är det svårt att hitta jobb, skitsvårt [...] Men sen sa Seko att det blir strejk” (Respondent 2).

Den andra juni 2014 gick fackförbundet Seko ut i en strejk som omfattade alla deras medlemmar som var anställda på företaget. Konflikten handlade i första hand om anställningsformer och schemaläggningar. Över 250 personer varslades och uppmanades att söka sin tjänst på nytt, fast då till sämre villkor och en annan anställningsform. Personal som tidigare hade haft en heltidstjänst erbjöds sedan deltidstjänster eller timanställning. Vi kan jämföra denna process med Marx reservarmé, då företaget ville öka antalet timanställda för att kunna nyttja dem för att nå högre vinster. De timanställda blir då till reserver som fyller olika funktioner. Dels sparar företaget pengar då timanställning är ett billigare alternativ än heltidsanställning, men också skapar det en rädsla hos tågvärdarna att kunna bli utbytt till timanställd. De timanställda i sin tur lever under hot av att bli arbetslösa och bli nedbytta ännu en gång. Företaget har således skapat en egen reservarmé av timanställda.

En anställd beskriver oron över att hamna i den här reservarmén:

”Jag var jätte orolig, min närmsta chef sa ofta till mig att jag ligger bland de som kommer att varslas. ’Ditt namn kommer att påverkas’ fick jag höra. Detta påverkade mig väldigt negativt [...] sen fick jag beskedet att ’du klarade dig denna gång’ av samma chef. Jag glömmer det aldrig, det tog hårt på mig” (Respondent 3).

Samma respondent förklarar hur föräldraledigheten avbrutits på grund av den otrygga stämningen, som väckte rädslan av uppsägning efter kännedomen om varslat:

“Oroligheten drev mig till detta, jag var så orolig så jag tog tiden från mina barn för arbetet. Jobbet är allt för mig. [...] Sista tiden gick jag med en klump i magen för oron över vad som ska hända sen. Vad kommer hända idag, vad står det på datorn, på mailen? ja den oron var väldigt jobbig. Den lugna och goda tiden var förbi, stressen ökade i alla områden” (Respondent 3).

Respondenten känner hotet om att behöva ingå i reservarmén då hotet om att bli utbytt är väldigt starkt att hen var tvungen att sätta familjelivet i andra hand. Flera respondenter beskriver att de känt sig oroliga för sin framtid på företaget, och de upplevde också att företaget inte tog någon hänsyn till hur de anställda mådde. Under första omgången av varsel beskriver en respondent hur hen på arbetstid fått informationen i ett mail:

“De skickade ut mail. ’Du är en av dem som blir varslad. Kom in detta datum för att skriva under’. Istället för att ringa upp dig så skickar de mail. Jag blev varslad på detta sätt vid första varslet” (Respondent 2).

Gesten av att skicka ett mail till de berörda om varsel, istället för att samtala med dem, visar på hur lätt företaget har tagit på situationen. Att det enbart krävs ett mail för att ta från någon sin tjänst visar hur skev maktbalansen är mellan arbetstagare och arbetsgivare. Denna typ av maktutövning kan även skapa en rädsla hos de som inte blev varslade. De blir då ständigt påmind om att de kan bli utbytta, men också hur de kan bli tvungna att behöva acceptera sämre arbetsvillkor.

De anställda beskriver att det var många olika faktorer som utlöste strejken, men att det var det sista varslat av 250 personer som kom att bli avgörande.

Strejken fick en mycket stor samhällelig uppmärksamhet då den inte enbart handlade om de anställda på företaget, utan även om det förändrade arbetsklimat många upplever sig vara i idag. Fackförbundet Seko nådde ut i media i frågan kring otrygga anställningsformer och därför utvecklades frågan för en större publik. Sekos mål var att förhandla fram ett avtal som kunde reglera användandet av timanställda i företaget, vilket andra fackförbund stöttade. En fackligt aktiv respondent beskriver strejkens utsträckning på följande sätt:

“Seko har inte bara strejkat för oss, utan Seko har strejkat för hela Sverige” (Respondent 5).

Vi ser hur engagemanget i strejken tyder på hur fler och fler känner sig underordnade den samhälleliga förändringen, och att det finns ett tydligt motstånd mot den här makten, inte enbart i företaget utan även i samhället. Respondenten känner att Seko har haft för avsikt att sprida ett budskap om att det inte är okej att anställa personal på otrygga anställningar, och menar på att en stabil anställning ger en trygg individ. Strejken gjorde att fler fackförbund engagerade sig i debatten, vilket visade sig i bland annat sympatistrejkar hos andra förbund samt att politiker visade sitt stöd i media. Det var även mycket publicitet i allmän media och en stor uppståndelse på sociala medier. En annan respondent berättar hur det kändes stort och glädjefyllt att få ha varit en del av den uppståndelse som blivit, och att det var en fantastisk känsla att få kunna vara med och påverka.

“Vi fick jättemycket stöd. Det var helt sjukt. Det var too good to be true. [...] Det var helt underbart” (Respondent 4).

Samhällsengagemanget var stort, och alla involverade respondenter har bevittnat ett betydande stöd från allmänheten under strejkens gång. De strejkandes sida fick sådant stöd att deras maktposition växte och pressade företagets sida. De hot om utvidgad strejk hos andra tågoperatörer pressade troligtvis situationen ännu mer och satte makten i obalans. Efter 16 dagar så kom strejken till ett slut och förhandlingar mellan de två parterna hade uppnåtts. Förhandlingarna skedde mellan Almega och fackförbundet Seko, där Almega representerade arbetsgivaren och Seko representerade arbetstagarna. Villkoren var att företaget fick ha maximalt 5 % timanställda och 5 % deltidsanställda så länge 96 % effektivitet i schemat uppnåddes. I avtalet mellan Almega och Seko går det att läsa hur parterna har kommit överens kring dessa punkter, och för att uppnå detta kommer man att skapa så kallade gemensamma verktyg. Bland annat ska arbetsgivaren kunna göra avsteg från

kollektivavtalet och det ska även skapas en “flexibel superskubb”² för att kunna nå högre effektivitet i schemat (Seko 5, 2014).

Fackförbundet hade krav på minskad andel tim- och deltidsanställda och arbetsgivaren gick med på detta så länge de höll sig till kravet om effektivitet. Det är svårt att nå 96 % effektivitet i schemat, eftersom man måste anpassa dessa till tågtidtabeller och regler, vilket en chef understryker. Under studiens gång var företaget inte uppe i 96 % vilket gjorde att de kunde kringgå kravet på maximalt 5 % timanställda och 5 % deltidsanställda, således har arbetsgivaren ingått i ett avtal de vet med sig är svårt att uppnå kraven för. De flesta respondenter förklarar att effektiviteten ligger kring 94 % och att detta är ett mycket gott resultat.

Under strejkens gång gjorde arbetsgivaren en så kallad lockout, utelåsning, där Seko-medlemmarna inte fick vistas i företagets lokaler. Genom övervakning kunde företaget utföra disciplinära åtgärder för de som överträdde förbudet. En lockout är en strategi som arbetsgivaren kan använda i samband med konflikter (Seko 2, 2015). Åtgärden visar på hur de anser att de strejkande bryter mot normerna och företaget var därför tvungen att utföra sanktioner för att återställa maktbalansen. Företaget försökte kartlägga de anställda genom att skicka ut mail där de frågade om de anställdas fackliga tillhörighet. På det här sättet har företaget en överblick som de kan nyttja i kontrollsyfte. De respondenterna som vi har samtalat med upplevde att de kände sig utfrysna och utpekade vilket har resulterat i starkare uppdelning mellan arbetsgivare och arbetstagare.

“Vi kände att vi var utanför. Vi kände att vi inte tillhörde företaget, att de gick bakom ryggen på oss. [...] Allt det arbete som man har gjort på tåget, och att man verkligen har känt att man satt sin själ på vissa saker. Helt plötsligt så vänder de ryggen åt en, det var inte alls roligt” (Respondent 5).

Respondenten upplever att hen gjort ett sådant genuint arbete men att bekräftelsen på ett gott jobb försvann i samband med lockouten. Respondenten känner inte heller att hen är en del av

² Skubb är ett rörligt månadsschema för fast anställda.

företaget. Det egna målet med arbetet försvinner då och hen upplever meningslöshet inför det goda arbetet som utförts. Det skapas ett förfrämmande inför arbetet när syftet om att göra ett bra jobb försvinner. Att utföra denna disciplinära åtgärd har således resulterat i alienation hos den anställde.

Efter strejken så upplevde inte alla att den hade fått det genomslag man hade hoppats på. Många hade önskat att strejken hade fått ett kraftigare utfall då de inte kände att en större förändring ägt rum. Flera respondenter känner sig besvikna över att strejken inte expanderade så som planerat, utan känner att man nöjde sig med den överenskommelse som finns idag. Såhär beskriver en respondent sina känslor kring strejken:

“Det kändes meningslöst. Idag när jag tänker efter, ja vad var det dom gjorde? alltså vad ledde strejken till? faktiskt så tycker jag det har blivit sämre, mycket sämre efter strejken. Jag tycker synd om alla de som stöttade oss, de stöttade något som blev ett fiasko” (Respondent 3).

Respondenten kan idag inte förstå varför hen egentligen strejkat då det huvudsakliga målet inte fick det genomslag hen kämpat för. Andra respondenter anser inte heller att målet med strejken nådde ända fram, då deras egen arbetssituation inte förbättrats efter strejken. När respondenten nu i dagsläget tänker efter upplever hen att strejkens ursprungliga syfte inte införlivats och kändes istället betydelselös.

Konflikten och strejken har skapat en viss skepticism bland medlemmarna mot fackförbundet Seko. Bland annat så gjorde de avsteg från kollektivavtalet och gick med på att godkänna 13-timmarspass. Fackförbundet på arbetsplatsen har haft det tufft och på grund av interna svårigheter har det varit många avhopp bland olika representanter. Vissa respondenter känner att de gett ett förtroende men att förbundet inte kunnat hålla det som lovats, och känner sig därmed svikna. Kanske är uppgifterna Seko kämpar för alldeles för många och för stora för dem själva att kunna åtgärda. Förväntningarna på förbundet har varit stora, de kanske inte varit realistiska. Målen för Seko har varit att göra de förbättringar som är möjliga och inom deras befogenheter, samtidigt som vissa medlemmar önskade en direkt förändring. Det bristande förtroendet kanske är ett resultat av att strejken inte var proportionell till de förbättringar som skedde. En fackligt aktiv förklarar att förändringarna som skett kunde uppnåtts i enbart förhandlingar. Med anledning av strejken har några respondenter upplevt att deras fackliga tillhörighet till Seko har påverkat dem negativt, då de känner att arbetsgivaren har favoriserat andra fackliga tillhörigheter framför Seko, vilket kan ha resulterat i facklig

gruppering. Då vissa kände sig missgynnade på grund av den fackliga tillhörigheten kan detta ha bidragit till en självdisciplinering för att få bort den negativa stämpeln av förbundet som företaget skapat. Därmed har även företaget lyckats fostra sina anställda genom att ge negativ respons till Seko-medlemmarna och positiv respons till resterande. Företaget gynnas av att facken inte samarbetar med varandra och detta har blivit en indirekt effekt av att vissa har känt sig missgynnade av den fackliga tillhörigheten. Även om arbetsgivaren inte haft för avsikt att ställa sina anställda mot varandra har detta blivit ett resultat av uppdelningen. Exempelvis uttrycker några respondenter att det fackförbund som inte gick ut i strejk är “fega”.

Trots detta har Seko en stark vilja att påverka arbetsplatsen, dock förklarar en facklig representant att utmaningarna de står inför är mycket stora. Förbundet har lyckats bromsa upp en rad förändringar som företaget har strävat efter att driva igenom. En Seko-medlem beskriver att företaget skulle ha “fritt fram” om det inte vore för förbundets inflytande på arbetsplatsen.

“Företaget har velat mycket mer, men de har inte lyckats för att facket har satt sina spår. De har velat anställa folk på deltid och timanställning, detta gynnar bara dem själva. [...] Allting kostar ju pengar, det vill arbetsgivaren slippa” (Respondent 5).

Precis som Foucault beskriver hur makt och kunskap är sammanflätade så kan vi här tydligt se hur fackförbundet med hjälp av den kunskap de besitter kunna vara med och påverka de anställdas situation. Förbundet har kunnat använda denna kunskap som en makt för att hindra företaget att driva igenom olika förändringar. Förbundet har därmed fungerat som ett motstånd mot den makt företaget innehar.

En facklig representant beskriver att förbundet har mycket kvar att arbeta för. Strejken var enbart en liten del av hela konflikten. En annan facklig representant beskriver att strejken var ett nödvändigt ont, då ingen av parterna egentligen tjänar på en strejk, men att det var den enda utvägen för att på allvar kunna ta sig vidare. Seko kanske står inför en alldeles för stor uppgift, som de omöjligen kan klara av själva. En respondent menar på att de svenska fackförbunden måste samarbeta för att nå förändring, då detta måste påverkas politiskt. Ett sådant samarbete skulle förhindra maktmissbruk från företagens sida.

5.3 Misstro mot företaget

På grund av alla förändringar som har skett på senare tid så har även attityder mot företaget också blivit mer negativa och många uttrycker en stark misstro mot sin arbetsgivare. Alla respondenter uttrycker att det blivit sämre med tiden och att det brister i förtroendet. I en fråga till en chef angående förändringarna som skett över tid får vi svaret:

“Det ser inte människorna. De ser bara pengar, siffror och ett nummer. [...] Jobbar du med döda ting så kan man hålla på så här. Men när man jobbar med människor eller djur så måste man ju bry sig, annars får du ju inget förtroende. Du får ingenting” (Person i chefsposition).

Respondenten anser att solidariteten mellan arbetsgivare och arbetstagare har försämrats med tiden på grund av nedskärningarna. Hen anser även att arbetsmiljön har försämrats och att de inte längre tar ansvar eller följer de rehabiliteringsregler som de är skyldiga att följa. Det beskrivs flera fall där personer som varit berättigade till hjälp inte har fått det.

Rehabiliteringsfall är dyra och företaget vidtar åtgärder för att slippa dessa kostnader. Chefen förklarar följande:

“Antingen köper man ut dem eller så hittar man på någonting annat. Exempelvis att den anställda har gjort någonting fel, att det finns brister, ja eller någonting sådant. Det är inte så kul att sitta som mellanchefer när du vet vad du måste göra, men inte får göra det. Det är ganska tufft” (Person i chefsposition).

Här kan vi se hur företaget försöker kringgå de regler som finns i bland annat rehabilitering, genom att faktiskt hitta på saker som inte stämmer för att undgå sitt ansvar. Mellancheferna i sin tur är tvungna att följa dessa restriktioner då de känner att de annars inte kommer kunna behålla sina tjänster. Maktutövningen över mellancheferna har således skapat alienation hos den anställde. Hen känner att det inte var möjligt att utföra de egna målen i arbetet, utan tvingas istället underkasta sig de nedskärningar som gjordes i företaget.

För chefen har detta undgående av regler gjort att hen tappat förtroendet för företaget.

Respondenten upplever inte att företaget uppskattar när chefer eller mellanchefer har en ledarstil där de anpassar sig till individerna eller visar solidaritet med dem. Respondenten beskriver den situationen som uppstår när de olika parterna drar åt olika håll och där man som

mellanchef blir fast i mitten. Det finns en vilja att göra gott för tågvårdarna men den högre ledningen har satt stopp.

Förutom nedskärningar i bland annat personalomkostnader har även en bristande kommunikation resulterat i misstro hos anställda. Det är svårt att få reda på vad som händer i organisationen vilket har gjort att man själv måste ta reda på information. På möten skrevs det aldrig några protokoll vilket gjorde att om man missade man mötet så uteblev information. Enligt denna respondent så är kommunikationen i företaget "katastrofalt dålig". Även andra respondenter beskriver på ett eller annat sätt hur bland annat den dåliga kommunikationen resulterat i misstro mot företaget. Företaget använder sin makt för att markera att om man missar ett möte så missar man informationen också. Således utnyttjar de sin ställning för att uppfostra, vilket fått självdisciplinerande resultat.

De flesta beskriver ett förlorat förtroende gentemot arbetsgivaren där de helt enkelt inte vågar lita på dem. De känner inombords att om man exempelvis tackar nej till ett arbetspass så kommer det att få oönskade konsekvenser. En respondent uttrycker att företaget har en sådan makt över den anställda som missbrukas då de utnyttjar den anställdes rädsla för att tillfredsställa egna behov:

"Man levde i princip på jobbet, för att du aldrig vågade säga nej. För sa du nej om de frågade om du kunde jobba, då visste man att i fortsättningen kommer du inte få tider"
(Respondent 2).

Denna timanställda lever under ett ständigt tryck från de som har befogenheten att ändra scheman. Respondenten upplever att dessa har så stark kontroll över deras arbetsliv att om man inte gör som de önskar riskerar man att hamna längre ned i rangordningen. Den anställda uppfattar sig vara väldigt bevakad då hen känner att allt man gör blir dokumenterat och utvärderat. Företaget har olika tekniker för att kunna disciplinera sina anställda. Eftersom respondenten vet med sig detta så kommer en självdisciplinering utvecklas, i detta fall av att ständigt vara tillgänglig för arbetsgivaren. Hotet av att hamna i reservarmén påskyndar denna självdisciplinering.

Andra upplever att de har börjat misstro företaget även när de gör någonting bra. Exempelvis när företaget har bjudit till med extra förmåner så som frukt på jobbet eller små aktiviteter utanför arbetstid så är misstron så stark mot företaget att de blir oroliga att något dåligt kommer ske. De litar inte på dem då de tror att de har en dold avsikt. En respondent upplever

att individer som uttryckt missnöje gärna tystas ned. Missnöjet mot företaget är idag så stort att samtliga respondenter anser att det kommer ta lång tid att bygga upp detta förtroende igen. Eftersom missnöjet mot företaget vuxit fram under en längre tid blir det svårt att med fina gester förbättra detta tillstånd. Alienationen är stark och det kommer ta lång tid att neutralisera detta tillstånd. Även om respondenterna gärna vill lita på arbetsgivaren så lever alienationen bortom individens kontroll. Förtroendet för företaget måste succesivt växa fram för att alienationen ska minska.

5.4 Otrygghet i arbetet

Många av de anställda anser att de är eller har känt sig otrygga i sina anställningar. Det handlar både om rädslan för att bli tvingad att sluta eller otryggheten kring att inte veta hur schemalagningen kommer att se ut. Detta har gjort att de inte kan planera sin lediga tid och blir bundna till arbetet.

“Just nu är det jättemycket timanställda som är ute och jobbar, och det kommer se ut så inför sommaren med. Men sedan när hösten kommer så stänger man av de timanställda. Poff, så slutar man ringa dem. Så står de där, det enda de har är sina uniformer. De har inga anställningar, varje dag är en ny anställning. [...] Timanställda får en anställning och uppsägning på en och samma dag” (Respondent 1).

Företaget har succesivt skapat sig en egen reservarmé som de utnyttjar när det behövs, speciellt under sommaren när många anställda är på semester. En respondent vittnar om att en av kollegorna som är timanställd på eget bevåg blev inkallad till möte då denna endast hade lagt sig tillgänglig en kortare period under sommarmånaderna. Detta var inte acceptabelt från företagets sida då de ständigt vill att timanställda ska vara tillgängliga. Att ingå i reservarmén sker då på företagets villkor och utifrån detta finns det inget sådant som en frivillig timanställning.

Flertalet av respondenterna har familj och anser att partnern har varit en nödvändighet för att familjen och livspusslet ska kunna fungera. En respondent berättar att hen varit fast anställd i över fem år, men under denna period endast gått på fast schema vid ett tillfälle. Detta betyder att det blir mycket svårt att planera sin tid eftersom man måste anpassa sig till ovissheten kring arbetstider. Samtidigt är det hög omsättning av timanställda, så mycket att vissa upplever att de ser nya ansikten varje dag.

Som nämnts tidigare så redogör timanställda för att det är svårt att neka till arbetstillfällen även när fulltid redan har uppnåtts. Några har känt en stor press av att ständigt behöva finnas tillgänglig för arbetsgivaren, någonting de upplever att företaget utnyttjar medvetet, speciellt de med osäkra anställningar och hög arbetsmoral. Företaget vet vilka som vill få fast anställning, och flera respondenter känner att de blir prövade för en fast tjänst. Istället för att lyfta upp de som är duktiga och har hög arbetsmoral utnyttjar de istället detta faktum för att nå högre mervärde.

En respondent beskriver hur hen efter avslutat arbetspass blev tillfrågad om ett ytterligare pass på grund av personalbrist som respondenten godtog. Efter att ha varit i tjänst i nästan ett dygn så blev respondentens arbete ifrågasatt av en chef på företaget, trots att denna chef inte ens var i tjänst. Respondenten beskriver situationen som obehaglig, speciellt eftersom kritiken framfördes inför alla resenärer. Situationen är ett tydligt exempel på hur övervakning över de anställda missbrukas. Också känner respondenten hur gesten av att ha ställt upp för företaget förlorade sitt värde då hen inte fick god respons över det utförda arbetet.

Som en chef uttryckt sig tidigare kring hur företaget har en speciell strategi för att bli av med anställda när de inte kan säga upp dem, så berättar även en timanställd hur hen känt att denna strategi har varit närvarande i sin egen arbetssituation:

“De försökte förstöra en totalt. De ändrade tider hela tiden, sista-minuten ändringar. De körde en ful strategi. Vill de inte ha någon på företaget så vet de precis vad de ska göra”
(Respondent 3).

Här förklarar respondenten hur man ständigt var påmind om hur rädd man var för att begå ett misstag, exempelvis att missa sin sent ändrade tid, något som kunde leda till att man fick sluta. Att ständigt vara rädd för att begå misstag visar vilken kontroll som respondenten upplevde sig vara i. Respondentens självdisciplin ökade som en reaktion på företagets övervakning. Även om företaget är skyldigt att informera om schemaändringar så känner den anställda ett krav att kontrollera detta själv i vetskapen om att det kan ha skett. Således måste hen vara anpassad till denna övervakningsstrategi.

Flera anser att det är en hög arbetsbörda och att man får mer och mer att göra och fler arbetsuppgifter i sin tjänst. Det har blivit vanligare att jobba helt ensam på de långa tågen, och flera respondenter beskriver att de blivit mer stressade i sin arbetsmiljö. Trots högre arbetsbörda så upplever ändå respondenterna stor glädje när de är ute på tågen, och att de

flesta stressfaktorer beror på annat. Brister i schemaläggningar har resulterat i att de tillfrågade upplever det svårt att planera sin vardag. Den tillfrågade respondenten i chefsposition beskriver hur en av kollegorna fick ned sjukskrivningarna till 5 % när denne anpassade schemat efter individen. Men denna ledarstil var inte välkommen hos den högre ledningen, därmed fick denna person avgå med avgångsvederlag. Respondenten beskriver att det inte finns något utrymme för att bry sig om personalen på företaget, någonting hen beklagar djupt. Idag är sjukskrivningarna mycket högre, upp mot 20 %. Respondenten menar på att det kostar att individanpassa, men att det i längden blir billigare än att ha så många sjukskrivningar. I stället för att arbeta långsiktigt väljer företaget att ta billigare lösningar som leder till ett omedelbart högre mervärde.

Respondenterna har en hög ekonomisk trygghet, då de anställda anser att jobbet är relativt välbetalt förutsatt att de jobbar heltid eller kommer upp i tillräckligt många timmar. Trots detta är många ändå oroliga och otrygga. En respondent beskriver hur kampen om anställningsvillkor har blivit viktigare än lönen:

“Så vill dom att man ska prata gott om företaget. Hur ska man prata gott om företaget när de inte är tacksamma för det man gör? men de tycker ju att man får sin lön och att det borde räcka. Det handlar inte om lönen. Man vill känna sig trygg i sitt arbete, trygg i det man gör”
(Respondent 2).

Företaget har missbrukat sin makt och enligt respondenten verkar tro sig kunna utföra detta maktmissbruk så länge de betalar ut lönerna som de ska. Men som vi kan se upplever inte respondenten att lönen är det viktigaste, då hen sätter högre värde i att vara trygg i sin arbetsposition. Att visa tacksamhet för extra insatser är viktigt för att inte anställda ska bli alienerade. Företaget måste börja värdesätta lojalitet inom verksamheten för att undvika detta tillstånd hos de anställda.

Även de fastanställda har beskrivit att de är otrygga i sin anställning. Några har blivit avskedade vid flera tillfällen trots heltidsanställning, och många har känt oro kring att få se sina kollegor avgå.

6. Avslutande diskussion

I detta avslutande kapitel kommer vi att sammanfatta och redogöra för de slutsatser som vi har kommit fram till i studien. Vi kommer även att med egna reflektioner diskutera materialet.

År 2001 släpptes monopolet på järnvägen och därmed blev det möjligt för privata aktörer att konkurrera med varandra, vilket man hade stora förhoppningar på, men detta kom att bli kritiserat. Vinstdrivande intressen har vuxit fram och därmed har underbud blivit allt vanligare. Underbudet har i sin tur resulterat i att företaget måste anpassa sig till dessa låga anbud vilket har tvingat dem till en rad olika besparingar. Företaget Veolia är inte på något sätt unika i denna bransch med att lägga dessa så kallade underbud, men detta företag blev fokus för studien då de fick så mycket negativ respons i samband med den stora tågstrejken som ägde rum sommaren 2014. Företaget har hamnat i en svår situation, då de har ett ansvar för de anställda men också press ovanifrån för att kunna leva upp till det låga anbudet. Det finns även ett ansvar för resenärerna då de ska kunna förlita sig på kollektivtrafiken, samtidigt som de är konsumenter och förväntar sig valuta för pengarna. De besparingar företaget har utfört rör främst försämrade arbetsvillkor och en ovilja att anställa arbetskraft på heltid. För att kunna gå med vinst har företaget inte haft något annat val än att göra dessa besparingar, vilket har resulterat i negativa konsekvenser för de anställda. Många respondenter beskriver att de nu känner sig som en siffra snarare än en individ, någonting som tyder på en påtaglig alienation. I tjänstepaketet som företaget skapade ingick inte lika många heltidstjänster varav 250 personer varslades om sin tjänst, vilket kom att resultera i strejken. Företagets koncept är att dra ner på personal och genom detta hålla ner personalkostnaderna och istället använda sig av en reservarmé av timanställda. Denna armé består av individer som saknar trygga arbetsförhållanden men också individer som saknar arbete helt. Detta fungerar också i ett hotande syfte för arbetsgivaren, då arbetstagarna är rädda över att ingå i denna armé av timanställda eller arbetslösa och därmed förlora sin arbetstrygghet. Reservarmén bidrar till en prekarisering i samhället, och har en negativ effekt på dess individer. Reservarmén möjliggör en maktutövning från företagets sida som även hotar de heltidsanställda då rädslan av att hamna i denna ständigt finns närvarande. Detta kan ha bidragit till att de anställda gått med på de succesiva försämringar i arbetsvillkoren. Företagets maktutövning fungerar enklare genom att en större del av personalen består av timanställda, då dessa i jämförelse med heltidsanställda har en sämre maktposition. Timanställda lockas ständigt med en fast tjänst och kommer möjligtvis att jobba hårdare för att erhålla denna. Genom att använda sig av

denna reservarmé har företaget ökat möjligheterna att anställa till sämre villkor och även försäkrat sig om att slippa personalbrist. Från fackförbundets sida har man inte kunnat acceptera denna förändring som skett på grund av underbudet. Då man inte lyckades uppnå resultat i förhandlingarna gick förbundet ut i strejk den andra juni 2014.

Strejken blev en av de mest omtalade på länge, just på grund av att den handlade om försämrade arbetsvillkor och inte om dåliga löner. De anställda beskriver att de har en hög lön men att arbetsvillkoren försämrats. Detta är en motsägelsefull situation vilket kan tänkas ha försvårat konflikten. Anställda upplever att företaget anser att lönerna borde räcka och att man därför kan kompromissa med villkoren. Inför strejken kände de anställda en stor glädje över att kunna få vara med och sprida ett budskap i samhället gällande bättre arbetsformer. Den förändring som skett känner många igen sig i och därav blev samhällsengagemanget stort och de fick ett stort stöd. De som arbetade under strejken vittnar om att de inte endast strejkade för deras egen del utan för hela samhället. Under strejkens gång utfärdade arbetsgivaren en så kallad lockout, där Seko-medlemmarna helt låstes ute från företagets lokaler. Flera respondenter beskrev att allt de arbete som de gjort inte längre var någonting värt.

Medlemmarna hade hoppats på att strejken skulle utvidgas och få ännu större genomslag, men det kom att bli ett nederlag för då strejken efter 16 dagar tagit slut utan utvidgning. Avtalet som blev resultatet menar de flesta anställda inte medförde en förbättring för deras egen del och besvikelsen var stor då förhoppningarna om förändring var höga. Utan uppskattning från arbetsgivaren och utan känsla av måluppfyllande från strejken finns det risker att anställda alienerats från sin yrkesroll.

Avtalet som nåddes främjade egentligen enbart företaget, då respondenter beskrivit att det finns en hållhake. Det är svårt att komma upp i 96 % effektivitet och så länge denna effektivitet inte uppnås är företaget heller inte skyldiga att begränsa antalet tim- och deltidsanställningar, således behåller företaget sin maktposition. Förtroendet för förbundet har försämrats något, både på grund av utfallet av strejken men också på grund av interna svårigheter. Utmaningarna förbundet står inför är svåra, men de har trots detta ändå lyckats bromsa upp en del förändringar.

Även om en del av varslen trädde i kraft var företaget tvungna att återanställa arbetskraften för att företaget skulle kunna fungera. På så sätt har de fastnat i en "ond spiral", där de alltid tvingas utföra besparande åtgärder för att kunna visa uppåt i företaget hur de sparar samtidigt som detta aldrig går att utföra eftersom de alltid blir tvungna att återanställa. Dessa kortsiktiga besparingar fungerar därmed inte. Det har skapats en oro hos de anställda och förtroendet för företaget har försvunnit. Detta bristande förtroende har fått många icke önskvärda

konsekvenser. Arbetstagarna har blivit alienerade från arbetet och resulterat i en stor uppdelning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta har även fått effekten av att de anställda inte längre känner någon lojalitet till sin arbetsgivare. Istället för att bygga upp en lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare har företaget istället drivit igenom disciplinära åtgärder. En hög lön kan ha framkallat en hög arbetsmoral eftersom de anställda vet med sig att det är svårt att uppnå denna inkomst utan högre utbildning. Flera respondenter beskriver att succesiva förändringar har ägt rum, exempelvis intensifiering av arbetsdagen för att öka mervärdet. Makten har fungerat som en nyckel till att bedriva dessa förändringar. Denna har tagit olika former som de anställda är underkastade och då man motsätter sig den så riskerar man konsekvenser. Arbetstagarna har inte haft något annat val än att acceptera dessa då hotet om att ingå i reservarmén ständigt finns närvarande, samtidigt som hotet om konkurs alltid finns hos företaget.

Källförteckning

Böcker:

Allvin Michael, Aronsson Gunnar, Hagström Tom, Johansson Gunn & Lundberg Ulf (2006) *Gränslöst Arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber AB.

Foucault Michel [1975] (2003) *Övervakning och Straff – fängelsets födelse*. Lund: Arkiv Förlag.

Hammersley Martyn & Atkinson Paul (2007) *Ethnography: Principles in Practice*. New York: Routledge.

Hennink Monique, Hutter Inge & Bailey Ajay (2010) *Qualitative Research Methods*. London: SAGE Publications Ltd.

Israel Joachim (1982) *Alienation och byråkratisering: Industrisamhället i omvandling*. Stockholm: AWE/Geber.

Marx Karl [1867] (2013) *Kapitalet: första boken. Kapitalets produktionsprocess*. Halmstad: Arkiv Förlag.

Nilsson Roddy (2008) *Foucault – en introduktion*. Lund: ÉGALITÉ.

Nyberg Mikael (2011) *Det Stora Tågrånet*. Stockholm: Karneval Förlag.

Rolfer Bengt (2010) *Jobb i förändring*. Solna: FAS.

Southwood Ivor (2011) *Prekariatet 2.0*. Stockholm: Tankekraft Förlag.

Standing Guy (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bodmin: Bloomsbury Academic.

Internetkällor:

Arbman Hans, Olsson Hans & Spängs Thorbjörn (2014) “Vart är järnvägen på väg?” (Hämtad 2015-05-19)
<http://www.dn.se/ekonomi/vart-ar-jarnvagen-pa-vag/>

Braverman Harry (1974) *Arbete och monopolkapital - Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Monthly Review Press. (Hämtad 2015-05-08)
<https://www.marxists.org/svenska/braverman/1974/amk/del5.htm>

Dagens Nyheter (2014) “Starkt stöd för facket i tågstrejk” (Hämtad 2015-05-02)
<http://www.dn.se/nyheter/sverige/starkt-stod-for-facket-i-tagstrejk/>

Försäkringskassan (2015) “Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning” (Hämtad 2015-04-29)
<https://www.forsakringskassan.se/>

Region Skåne (2014) “*Öresundstågen körs i fortsättningen av Veolia*” (Hämtad 2015-05-03)
<http://www.skane.se/organisation-politik/Nyheter/Kollektivtrafiken/2013/oresundstagen-kors-i-fortsattningen-av-veolia/?highlight=%u00f6resundst%u00e5g>

Seko 1 (2014) “*Veolia varslar och återanställer på deltid*” (Hämtad 2015-04-15)
<http://sekotidningen.se/artikel/veolia-varslar-och-ateranstaller-pa-deltid/>

Seko 2 (2014) Seko om lockout (Hämtad 2015-04-30)
<http://seko.se/avtal/Lock-out/>

Seko 3 (2014) “*Medlarna lämnar ingen hemställen – tågstrejken löses ut natten till måndag*” (Hämtad 2015-04-06)
<http://seko.se/Aktuellt/Nyheter/2014/Juni/Medlarna-lamnar-ingen-hemstallan--tagstrejken-loses-ut-natten-till-mandag/>

Seko 4 (2014) “*Seko har sagt upp spårtrafikavtalet*” (Hämtad 2015-04-06)
<http://seko.se/Aktuellt/Nyheter/2014/Maj/Seko-har-sagt-upp-spartrafikavtalet/>

Seko 5 (2014) Avtal mellan Almega och Seko (Hämtad 2015-04-30)
<http://seko.se/Aktuellt/Nyheter/2014/Juni/Strejken-avblast--missbruket-av-timanstallningar-stoppat/>

SJ (2015) “*Avreglering och konkurrens*” (Hämtad 2015-04-15)
<http://www.sj.se/sj/jsp/polopoly.jsp?d=18243&a=150125&l=sv>

ST (2012) “*Veolia står fast vid varsel*” Publikt. (Hämtad 2015-04-10)
<http://www.publikt.se/artikel/veolia-star-fast-vid-varsel-15041>

Svenska Dagbladet (2014) “*Svenskarna stödjer tågstrejken*” (Hämtad 2015-04-15)
http://www.svd.se/naringsliv/sifo-svenskarna-stoder-tagstrejken_3671782.svd

Sveriges Radio (2014) “*Hot om vild strejk på Öresundstågen*” (Hämtad 2015-04-05)
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=96&artikel=5829729>

Sydsvenskan (2011) “*Veolia tar över sundstrafiken*” (Hämtad 2015-03-30)
<http://www.sydsvenskan.se/danmark/veolia-tar-over-sundstrafiken/>

Sydsvenskan (2014) “*Strejken är över – båda parter accepterar budet*” (Hämtad 2015-05-19)
<http://www.sydsvenskan.se/sverige/strejken-ar-over--bada-parter-accepterar-budet/>

TV4 (2013) “*Tidsfråga innan stor tågolycka inträffar i Sverige*” (Hämtad 2015-04-01)
http://www.tv4play.se/program/nyhetsmorgon?video_id=2407046

World Bank, Ulku Hulya & Muzi Silvia (2015) *Labor Market Regulations and Outcomes in Sweden: A Comparative Analysis of Recent Trends*. Swedish Economic Forum Report. (Hämtad 2015-05-19)
<http://documents.worldbank.org/curated/en/2015/04/24261201/labor-market-regulations-outcomes-sweden-comparative-analysis-recent-trends>

Bilaga 1.

Intervjuteaman för tågvärdar:

Arbetsgivaren – företagsbyten, förändring, regler, arbetsmiljö, förtroende.

Anpassningar – turer, helgarbete, schemaläggningar, utanför arbetsplatsen, anställningsformer.

Känslor – känsloliv, distansering, känslor på jobbet, känslor till arbetsgivaren.

Stress – stressad hemma, på jobbet, sömn.

Strejken – förändring, förtroende för fackförbundet, upplevelser.

Intervjuteaman för fackrepresentant Seko:

Strejken – påbörjan, organisering, kritik, lockout, bemötande, förväntningar.

Påverkan – inflytande på arbetsplats, medlemmar, under strejk, efter strejk, påverkan idag.

Fackförbunden – relation, arbetsgivaren, medlemmar.

Dagens arbete – fackligt arbete, anställningsfrågor, schemaläggningar, utmaningar.

Hade Seko kunnat göra någonting annorlunda i strejken?

Intervjuteaman för fackrepresentant ST:

Strejken – förhållning, tankar, motsättningar.

Påverkan – inflytande på arbetsplats, påverkan idag, medlemmar.

Fackförbunden – relation, arbetsgivaren, medlemmar.

Dagens arbete – fackligt arbete, anställningsfrågor, schemaläggningar, utmaningar.

Bilaga 2.

Intervjuguide för person i chefsposition:

Berätta lite om dina arbetsuppgifter – svårigheter, klämsituation, hantering.

Arbetsgivaren – känslor, tankar, hantering.

Förändringar över tid – Kontrollgruppen → Transdev, arbetsbörda, motgångar.

Relationer – tågvärdar, styrelsen, motgångar.

Ekonomiska problem – varsel, uppsägningar, hantering.

Stöd – utbildningar, anställda, företaget.

Strejk – tankar, känslor, erfarenheter.