

Odd Bjørn Ure og Inger Marie Hagen

På vei mot et arbeidslivsfond innenfor den nye avtalen om EØS-midlene

**Prioriteringer for godt partssamarbeid
i Øst- og Mellom-Europa**

Odd Bjørn Ure og Inger Marie Hagen

**På vei mot et arbeidslivsfond innenfor
den nye avtalen om EØS-midlene**

Prioriteringer for godt partssamarbeid
i Øst- og Mellom-Europa

© Fafo 2010
ISSN 0804-5135

INNHold

SAMMENDRAG	5
INNLEDNING	7
Kapittel 1 DE TI MOTTAKERLANDENE SAMLET	10
FELLESTREKK VED MOTTAKERLANDENE.....	10
Ti land på sporet av den tapte vekst.....	10
Partsrelasjoner komplisert av statsbedrifter fra gammel tid – et konfliktfylt trepertssamarbeid	11
Kapittel 2 SYSTEMATISERING AV PARTSSAMARBEIDET I TI NYE EU-LAND	13
2.1 Sosial dialog og EUs målsettinger på arbeidslivsområdet.....	13
Hva er sosial dialog – trepartssamarbeid	14
EUs målsettinger – flexicurity	15
2.2 Sosial dialog som virkemiddel i ulike arbeidslivsregimer	16
2.3 Partssamarbeid i de nye EU-landene	17
Sosial dialog på nasjonalt plan	18
Sosial dialog på sektornivå	19
Sosial dialog på virksomhetsplan	20
Ansatterepresentasjon på virksomhetsplan	20
2.4 Oppsummering	22
Kapittel 3 SAMARBEIDSPOTENSIAL OG FONDSINNRETNING	23
Samarbeidspotensialet med de nye medlemslandene	23
ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSVANDRING FRA EUs NYE MEDLEMSLAND	23
NORGES EKSPORT TIL OG UTENLANDSINVESTINGER I ØST- OG MELLOM- EUROPA.....	27
ØKONOMISKE FORBINDELSER OG LANDPRIORITERINGER	30
Samhandel	30
Arbeidsmarkedsforhold	30
Arbeidslivsrelasjoner	30
Landprioriteringer	31
Geografisk nærhet.....	32
Geografisk balanse	32
Skisse av landprioriteringer	32
Bransjer og land	33

Kapittel 4 SAMARBEIDSLAND OG SAMARBEIDSOMRÅDER – PRIORITERINGER	34
Forbedre nasjonale arbeidsmarkeder ved å velge ut enkelte bransjer	34
Motvirke uheldige effekter av arbeidsutvandring ved å utvikle robuste regionale arbeidsmarkeder	35
Forstå bedre hvordan nasjonale og internasjonale krisepakker påvirker offentlige tjenestetilbud og arbeidsplasser	36
Praktisere regelverket for helse, miljø og sikkerhet mer effektivt.....	37
Stimulere til økt partssamarbeid lokalt	37
”Samarbeidsforsøk anno 2010”: nasjonale fellestiltak i regi av hovedorganisasjonene	38
Sektorforum – erfaringsutveksling og kunnskapsspredning	39
AVSLUTNING.....	40
VEDLEGG 1 DE TI MOTTAKERLANDENE ENKELTVIS	42
ESTLAND	42
Økonomi	42
Næringsstruktur	43
Arbeidsmarked	43
Partene i arbeidslivet	43
LATVIA.....	43
Økonomi	44
Næringsstruktur	44
Arbeidsmarked	44
Arbeidslivets parter	45
LITAUEN	45
Økonomi	45
Næringsstruktur	46
Arbeidsmarked	46
Partene i arbeidslivet	46
POLEN	47
Økonomi	47
Næringsstruktur	47
Arbeidsmarked	47
Arbeidslivets parter	48
TSJEKKIA	49
Økonomi	49
Næringsstruktur	50
Arbeidsmarkedet	50
Arbeidslivets parter	50

SLOVAKIA.....	51
Økonomi	51
Næringsstruktur	51
Arbeidsmarked	52
Partene i arbeidslivet	52
UNGARN.....	52
Økonomi	52
Næringsstruktur	53
Arbeidsmarked	53
Partene i arbeidslivet	53
SLOVENIA.....	54
Økonomi	54
Næringsstruktur	55
Arbeidsmarked	55
Partene i arbeidslivet	55
BULGARIA.....	56
Økonomi	56
Næringsstruktur	57
Partene i arbeidslivet	57
Arbeidsmarkedet	57
ROMANIA	58
Økonomi	58
Næringsstruktur	58
Arbeidsmarkedet	58
Arbeidslivets parter	59
Vedlegg 2.1 Sosial dialog og EUs målsettinger på arbeidslivsområdet	60
Flexicurity	61
Europe's pathway to flexicurity and the role of social partners	62
Pathway 1: Tackling contractual segmentation	62
Pathway 2: Developing flexicurity within the enterprise and offering transition security	63
Pathway 3: Tackling skills and opportunity gaps among the workforce	63
Pathway 4: Improving opportunities for benefit recipients and informally employed workers	63
Vedlegg 2.2 Mer om ulike modeller og kjennetegn ved ulike arbeidslivsregimer	65
Production regime	67
Employment regime	68
Industrial Relations regime	68

Vedlegg 2.3 Sosial dialog på virksomhetsplan – en landgjennomgang	70
Ungarn	70
Latvia 70	
Litauen	71
Polen	71
Tsjekkia	71
Estland	72
Romania	72
Slovakia	72
Slovenia	72
Bulgaria	73
Vedlegg 2.4 Partenes kapasitet for sosial dialog – anbefalinger fra ulike studier	74
(i) Poor inter- and intra-organizational cooperation	75
(ii) Domination of tripartism and the encouragement of adversarial relationships	76
(iii) Lack of Government enthusiasm for autonomous social dialogue	76
(iv) Weak employer commitment or ability to engage	76
(v) Declining trade union membership and insufficient representativeness, notably of workers in small family businesses	77
Vedlegg 2.5 Collective bargaining at national, sectoral and company level	78
Vedlegg 3 Den sosiale dialog støttet av EUs sosialfond	81
Article 3 Scope of assistance	81
Article 5 Good governance and partnership	81
Social partners and the European Social Fund	82
European social dialogue's contribution to capacity building	82
VEDLEGG 4 NÆRINGSLIVET I DE NYE MEDLEMSLANDENE: norsk samhandel med og tilstedeværelse i Øst- og Mellom-Europa	83
Estland og Norge: bilaterale forbindelser	83
Latvia og Norge: bilaterale forbindelser	83
Litauen og Norge: bilaterale forbindelser	83
Polen og Norge: bilaterale forbindelser	84
Tsjekkia og Norge: bilaterale forbindelser	84
Slovakia og Norge: bilaterale forbindelser	84
Ungarn og Norge: bilaterale forbindelser	85
Slovenia og Norge: bilaterale forbindelser	85
Bulgaria og Norge: bilaterale forbindelser	85
Romania og Norge: bilaterale forbindelser	86
VEDLEGG 5 Virkninger av finanskrisen på den sosiale dialogen i Mellom- og Øst-Europa...	87
Årsaker	87
Arbeidsmarkedene	89
Mottiltak	89
LITTERATUR	90

SAMMENDRAG

I desember 2009 undertegnet EØS-/EFTA-landene en ny avtale med EU om EØS-finansieringsordningen. For Norge slås det fast at det årlige økonomiske bidraget i perioden 2009–2014 vil bli om lag 3 milliarder kroner. Midlene skal gå til sosial og økonomisk utjevning og samarbeid i Europa. I samme periode settes 70 millioner kroner av til et fond for å fremme anstendig arbeidsliv og trepartssamarbeid. I den sammenheng har LO, NHO og Unio bedt Fafo skrive et notat om hvilke prioriteringer som kan legges til grunn for dette fondet.

Utgangspunktet for å foreslå prioriterte samarbeidsland og samarbeidsområder for dette fondet er at den sosiale dialogen i de nye EU-landene bør utvikles, samtidig som både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden styrkes. Med utgangspunkt i sentrale kjennetegn ved de nye medlemslandene og deres forbindelser med Norge og andre europeiske land, foreslås noen generelle landprioriteringer. Valget faller da på Estland, Latvia, Litauen, Polen, Tsjekkia, Romania og Bulgaria. Når det gjelder å involvere land med et arbeidslivsregime som likner Norges, peker Slovenia og Slovakia seg ut, delvis også Romania, fordi den sosiale dialogen i dette landet foregår på sektornivå.

Det neste steget er å utdype disse landprioriteringene ved å foreslå konkrete samarbeidsområder (temafelter) som kan inngå i retningslinjene for EØS-arbeidslivsfondet. Vi anbefaler da at fondet prioriterer sju samarbeidsområder:

- Forbedre nasjonale arbeidsmarkeder ved å velge ut enkelte bransjer
- Motvirke uheldige effekter av arbeidsutvandring ved å utvikle robuste regionale arbeidsmarkeder
- Forstå bedre hvordan nasjonale og internasjonale krisepakker påvirker offentlige tjenestetilbud og arbeidsplasser
- Praktisere regelverket for helse, miljø og sikkerhet mer effektivt
- Stimulere til økt partssamarbeid lokalt
- ”Samarbeidsforsøk anno 2010”: nasjonale fellestiltak i regi av hovedorganisasjonene
- Sektorforum for erfaringsutveksling og kunnskapsspredning

Tidlig på nyåret i 2010 er det ikke klarlagt hvilket styringsprinsipp det nye fondet vil tuftes på. Vår gjetning er at dette prinsippet kan bli en krysning av den klare brukerstyringen som de første bilaterale avtalene fra 2005 mellom Norge og mottakerlandene vitnet om, og – på den annen side – tegnene til flere premisser fra giverlandet Norge, slik vi så det i avtalene med Romania og Bulgaria i 2007. I praksis kan en krysning av de to styringsprinsippene innebære at virkningene i mottakerlandenes arbeidsmarked og arbeidsliv, vurdert fra Norge, tillegges betydelig vekt ved tildeling av midler fra fondet, men det vil ikke stilles krav om norsk partner i prosjektene.

Fafo anbefaler at giverlandet Norge etablerer noen kriterier som øker sannsynligheten for at arbeidslivsfondet reelt kommer til nytte og har (lang)varige effekter i det offentlige og private arbeidsmarkedet og for partssamarbeidet i mottakerlandene. Dette tilsier at det bør ligge et langsiktig perspektiv til grunn for arbeidslivsfondet, noe som gjør det mindre aktuelt at hovedkriteriet ene og alene blir å finne fram til land hvor det er mest prekært å styrke arbeidslivets parter i offentlig og privat sektor.

INNLEDNING

Dette notatet kretser rundt tre hovedspørsmål:

- Hvordan kan partene i norsk arbeidsliv bidra til at et framtidig EØS-arbeidslivsfond fremmer godt partssamarbeid i Øst- og Mellom-Europa?
- Hvilke av de nye medlemslandene i EU bør prioriteres ved tildeling av prosjektmidler fra dette fondet?
- Hvilke samarbeidstemaer peker seg ut når de nye medlemslandenes arbeidsliv og partsforhold bearbeides ved hjelp av norske EØS-midler?

Arbeidslivets parter i Norge og andre vesteuropeiske land bygde ut sine kontakter i Øst- og Mellom-Europa etter at Berlinmuren falt og Sovjetunionen ble oppløst. Samtidig ble de økonomiske og politiske båndene styrket. Et felles kjennetegn ved dette samarbeidet var at det svingte i takt med den ofte turbulente overgangen til ulike former for markedsøkonomi og parlamentarisk demokrati. Overgangsperioden varierte fra land til land og fikk konsekvenser for framdriften i de øst- og mellomeuropeiske landenes medlemskap og økonomiske/politiske integrasjon i EU.

Norges tilknytning til EU, via EØS-avtalen fra 1994, ble utgangspunktet for det norske, økonomiske bidraget til Øst- og Mellom-Europas integrasjon i EU. Samtidig med den første EU-utvidelsen mot øst forpliktet Norge seg til å bevilge store beløp til en ordning kalt EØS-finansieringsmekanismene – myntet på ti nye EU-medlemmer samt tre etablerte medlemsland i Sør-Europa, det vil si Hellas, Spania og Portugal.

I perioden 2004–2009 har Norge bidratt med over 10 milliarder kroner til slike EØS-midler.¹ Den nye avtalen om EØS-finansieringsmekanismene ble undertegnet i desember 2009. Som del av den nye avtalen er det øremerket 70 millioner kroner over fem år til samarbeid mellom arbeidslivets parter. De øremerkede midlene tenkes kanalisert til et ”Fond for å fremme et anstendig arbeidsliv og trepartssamarbeid” i EUs nye medlemsland (EU-12). Det ligger an til at arbeidslivets parter kan søke om prosjektmidler fra dette fondet.

Foreliggende notat legger til grunn at Hellas, Spania og Portugal ikke vil omfattes av finansieringsmekanismenes bilaterale del, beskrevet i et *Memorandum of Understanding* mellom Norge og hvert mottakerland. Arbeidslivsfondet vil inngå i denne bilaterale delen av EØS-finansieringsmekanismene.

I tråd med innspill fra arbeidslivets parter om forvaltningen av de nye EØS-midlene (blant annet fellesnotat til møte i UD 16/6/2008), tar dette notatet ikke opp hvordan Malta og Kypros kan ha nytte av arbeidslivsfondet. Fafo begrenser derfor drøftingen til de åtte øst- og mellomeuropeiske landene som sluttet seg til EU i 2004 (Estland, Latvia,

¹ Utenriksministerens halvårlege redegjørelse for Stortinget om viktige EU-/EØS-saker, 17/11/2009.

Litauen, Polen, Slovenia, Slovakia, Tsjekkia og Ungarn); foruten Bulgaria og Romania, som ble EU-medlemmer i 2007.

I notatet vurderer vi hvilke av de ti mottakerlandene som kan være best egnet for samarbeid i forbindelse med et eget EØS-fond for arbeidsliv og trepartssamarbeid. Notatet drøfter også hvilke samarbeidstemaer som bør prioriteres i forvaltningen av fondsmidlene. Fafos vurderinger er ment å danne et grunnlag for oppdragsgivernes innspill til Utenriksdepartementets forhandlinger før et *Memorandum of Understanding* undertegnes med hvert mottakerland. Foruten det skriftlige materialet angitt i litteraturlista, har vi foretatt fire intervjuer med representanter for partene i arbeidslivet i Norge, nærmere bestemt med medarbeidere for EU-saker.

Kapittel 1 i notatet gir et samlet blikk på de ti øst- og mellom-europeiske landene og skisserer noen fellestrekk ved dem. Kapittel 2 ser på hvordan partssamarbeidet i de nye medlemslandene utspiller seg på nasjonalt plan, på sektornivå og i virksomhetene. Det tredje kapitlet vurderer samarbeidspotensialet mellom Norge og de ti nye medlemslandene når det gjelder arbeidsmarked og arbeidsvandring, foruten det økonomiske samkvem i form av handel og utenlandsinvesteringer. Deretter forsøker vi i kapittel 4 å balansere de økonomiske forbindelsene, arbeidsmarkedsforholdene og partsrelasjonene opp mot hverandre. Denne balanseøvelsen fører fram til et forslag om hvilke mottakerland som bør prioriteres og hvilke tematiske samarbeidsområder som kan egne seg for de enkelte landene. Disse prioriteringene tar form av en sjupunktsliste som konkluderer dette kapitlet. De sju foreslåtte prioriteringene er utarbeidet med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Norges bilaterale handel med mottakerlandene
- norske direkteinvesteringer i de nye medlemslandene
- norske bedriftsetableringer og andre former for bedriftsnærvær i mottakerlandene
- fagforenings- og arbeidsgiverorganisering på sektornivå som kan bygge opp under lokalt utviklingsarbeid i mottakerlandene
- lover/avtaler på nasjonalt (eller sektor)nivå som gir overordnede rammer for det lokale utviklingsarbeidet
- geografisk nærhet til Norge
- etablerte kontakter mellom arbeidslivets parter i Norge og mottakerlandene
- stor arbeidsutvandring som virker inn på regionale arbeidsmarkeder i mottakerlandene

Oppdragsgiverne for dette notatet har inngått i en referansegruppe som kom med konstruktive kommentarer. I denne gruppen deltok Lars Holmer-Hoven (Unio), Katarina Sætersdal og Espen Søylen (NHO), foruten André Nerheim (LO).

Prosjektgruppen ved Fafos har bestått av Odd Bjørn Ure og Inger Marie Hagen, mens Line Eldring har kommet med nyttige kommentarer. Vi takker også for innspill og bi-

drag fra Jon Erik Dølvik, Ketil Bråthen, Temenoujka Entcheva og Christina Smikop - alle ved Fafo. Tilslutt utførte Bente Bakken en stilsikker språkkontroll av dokumentet.

Kapittel 1 DE TI MOTTAKERLANDENE SAMLET

FELLESTREKK VED MOTTAKERLANDENE

Når de mellom- og østeuropeiske landene plasseres innenfor samme kategori, får man hovedsakelig fram kontrasten til andre deler av Europa. Denne geografiske inndelingen dekker selvsagt over betydelige forskjeller innenfor hver kategori. Kjennere av Mellom- og Øst-Europa er ofte skeptiske til å behandle alle nye medlemsland som én masse. I de ti aktuelle mottakerlandene er det nemlig store forskjeller i hvordan arbeidslivet og partssamarbeid er organisert (jf. Galgóczi m.fl. 2004). Likevel kan det være instruktivt innledningsvis å se samlet på alle landene som vil kunne omfattes av et norsk arbeidslivsfond innenfor den nye avtalen om EØS-finansieringsmekanismene.

De ti landene som drøftes i dette notatet, var vidt forskjellige da de ble med i med EU. Noen fellestrekk kan likevel påpekes, slik blant annet Clarke et al. (2003:25) gjør:

“Industrial relations in the former Comecon states were dominated by central planning and bureaucratic institutions. With the introduction of free market principles these lost their legitimacy and identity. The system of unified and centralised structures, associations of state-owned and state-directed production units, and the convergence of interests between management and trade union executive in the production unit as well as between the national trade union bodies, government and Party executive disintegrated. There were no longer any matters to deal with in the central planning departments”.

En vurdering av samarbeidsland og samarbeidsfelter i forbindelse med et framtidig arbeidslivsfond, bør ta utgangspunkt i sentrale kjennetegn ved mottakerlandenes økonomi, næringsstruktur, arbeidsmarked og partsforhold. I vedlegg nummer 1 bakerst i dette notatet foretar vi en slik gjennomgåelse av hvert land. Trass i betydelige forskjeller er det likevel noen fellestrekk som utkrystalliserer seg, blant annet kampen om å løfte økonomien og de gamle statsbedriftenes utvisking av skillet mellom arbeidsgiverinteresser og statsmakten. Vi omtaler hvert av disse fellestrekkene nedenfor.

Ti land på sporet av den tapte vekst

Ved inngangen til 1990-årene skilte Slovenia, Tsjekia, Ungarn og Slovakia seg ut med en mindre sovjetifisert økonomi enn de tidligere baltiske sovjetrepublikkene og Sovjetsamveldets nære naboland (for eksempel Romania og Bulgaria). Dessuten hadde Slovenia, Tsjekia og Slovakia – og til dels Polen – i utgangspunktet en større industrisektor. Betydningen av geografisk og kulturell nærhet til Vest-Europa illustreres av Slovenia, Tsjekia og Slovakia, som ved Sovjetsamveldets sammenbrudd kunne nyte godt av his-

toriske bånd til nabolandenes markedsøkonomier. Det økonomiske systemet i Slovenia og Ungarn var for øvrig betydelig markedsorientert allerede før Berlinmurens fall.

I 2007 kom Romania og Bulgaria med i EU. I likhet med 2004-puljen ønsket begge land å ta igjen det tapte, særlig fordi Romania og Bulgaria hadde inngått i Sovjetstatens randsoner. I perioden like før og etter EU-medlemskapet hadde Romania og Bulgaria sterkere økonomisk vekst enn 2004-puljen av nye EU-land. I så måte kan de bekrefte antakelser i ”catching up-strategien”, som ofte legger til grunn at alle land beveger seg mot samme mål. Denne strategien har vært styrende for mye av EUs politikk i Mellom- og Øst-Europa. *På sporet av den svunne vekst* har Romania og Bulgaria i betydelig grad klart å tiltrekke seg utenlandske investeringer, men særlig i Bulgaria viste investorene lite tålmodighet da finanskrisen satte inn.

Ser vi på hele perioden fra 1989 og fram til i dag, har Tsjekias og Slovakias gamle industriøkonomier, samt ungarsk økonomi, vist seg mer attraktive for utenlandske investorer enn Romania og Bulgaria. De to sistnevnte har, på tross av høy veksttakt, hatt en økonomisk utvikling som har artet seg som en berg-og-dal-bane sammenliknet med 2004-puljen. De fleste landene som kom med i 2004, har en mindre lottoaktig økonomi, med større evne til å takle finanskrisen og etterfølgende nedgangskonjunkturer. Likevel er det nødvendig å påpeke at denne tendensen brytes av de mange redningspakker fra utenlandske kredittinstitusjoner til Ungarn.

Med tanke på økonomisk stabilitet er det verdt å merke seg at to av de ti landene tematisert i dette notatet, har innført euro som valuta. Slovenia var først ute i 2007, etterfulgt av Slovakia to år senere. Særlig under finanskrisen – da enhver liten valuta, til og med den oljefunderte norske krona, tapte terreng mot euro og dollar – var det en fordel å være en del av eurosonen.

Hvis vi går vi tilbake til 1989 og ser på hvilke nasjonaløkonomier som da pekte seg ut som de mest framgangsrike, konstaterer vi tjue år senere at Ungarn ikke har levd opp til forventningene, og at andre land, eksempelvis Slovakia, har vært mer økonomisk (og politisk) labile enn forventet i 1989. Og for den som så ut over Baltikum i 1991, var det vanskelig å forutsi at Latvia ville skille seg fra Estland og Litauen med en sterkere økonomisk vekst. Dette bekrefter viktigheten av å opparbeide seg et godt innblikk i hvert av de ti landene som tematiseres i dette notatet.

Partsrelasjoner komplisert av statsbedrifter fra gammel tid – et konfliktfylt trepartssamarbeid

Særlig i Romania og andre land med en langsom oppløsning av statsbedriftene, var det uklare grenser mellom arbeidsgiverinteresser og statsmakten. Dette gjorde det enda vanskeligere å opprette trepartsorganer. I land som Ungarn, der statsbedriftene ble hurtigere avvirket, ble trepartssamarbeid mindre diffust. Som vi kommer tilbake til senere notatet, har forsøkene på trepartsbaserte økonomiske redningspakker i forbindelse med finanskrisen vært mindre vellykkede. Gjensidige beskyldninger om å bryte avtalepunkter fra tidligere forhandlingsrunder har vært utbredt.

Partene i arbeidslivet er som hovedregel mer oppsplittet enn i Norge, med gjennomgående lav organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Unntaket er Slovenia, som har en velutviklet sosial dialog med høy dekningsgrad, særlig når det gjelder antall bedrifter hvor tariffavtaler er inngått.

Det skjøre partssamarbeidet på bransjenivå og nasjonalt plan, sammen med et mindre utbygd trepartssamarbeid, gjør at desentraliserte forhandlinger er gjengs praksis, særlig i lønsspørsmål. Dette bildet nyanseres delvis av minstelønnsavtaler, der staten ofte har regulerende myndighet.

Kapittel 2 SYSTEMATISERING AV PARTSSAMARBEIDET I TI NYE EU-LAND

I dette kapitlet gir vi en rask oversikt over sosial dialog og partssamarbeid i de nye landene. Kapitlet har tre deler. Først gjengir vi EUs målsettinger for sosial dialog og partssamarbeid og ser spesielt på målsettinger knyttet til ”flexicurity”, forstått som kombinasjonen av fleksibilitet og trygghet i arbeidslivet. I 2.2 rettes søkelyset mot ulike arbeidslivsregimer og dialogens rolle i disse, mens vi i 2.3 ser på partssamarbeid på ulike nivåer i de nye EU-landene. Hvert avsnitt følges av et vedlegg hvor vi utdyper framstillingen.

2.1 Sosial dialog og EUs målsettinger på arbeidslivsområdet

Dette notatet skal gi innspill til innretning og prioriteringer under overskriften ”Fond for fremme av et anstendig arbeidsliv og trepartssamarbeid”. I en internasjonal sammenheng trenger både begrepene anstendig arbeidsliv og trepartssamarbeid en presisering. ITUC (The International Trade Union Confederation) definerer ”decent work” på denne måten:²

Decent Work is a **strategy** to achieve sustainable development that is centered on people. Decent Work is a key element to build fair, equitable and inclusive societies being based around the principles of employment creation, workers’ rights, equality between women and men, social protection and social dialogue.

Decent Work is about **equal access to employment** without discrimination. Decent Work is about a **living wage** for workers to allow them and their families to live with dignity. Decent Work is about **social protection** in case of illness, pregnancy or the normal ups and downs which most of us face in life. Decent Work is being **free from exploitation**. Decent Work means allowing people to organise themselves to represent their interests collectively through **trade unions** and engage in **genuine dialogue** as citizens and workers³.

² ITUC er en av deltakerne i kampanjen ”Decent Work for Decent Life”. 7. oktober er den årlige ”World day for decent work”. I Norge arrangerte Fafo og LO en konferanse i anledning dagen. Hensikten med kampanjen er å:

- Build awareness of Decent Work amongst citizens, decision makers and key institutions
- Show that Decent Work is the only sustainable way out of poverty and is fundamental to build democracy and social cohesion
- Place Decent Work at the core of development, economic, trade, financial and social policies at the national, European and International level.

(kilde: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/decentwork.pdf>, lesedato 200110)

³ Ibid.

I den følgende gjennomgangen vil vi særlig fokusere på interesserepresentasjon og arbeidstakernes muligheter til å delta i den tidligere omtalte “genuine dialogue” som virkemiddel for å utvikle et anstendig arbeidsliv. Koblingen mellom ansattes rett til deltakelse og økt demokratisering, foruten økt effektivitet i virksomhetene, står sentralt. Betydningen av ulike ordninger for samarbeid mellom partene leder oss videre til den andre målsettingen, nemlig økt trepartssamarbeid.

Hva er sosial dialog – trepartssamarbeid

Treparts- eller bare partssamarbeid er en vanlig norsk oversettelse av uttrykket sosial dialog. Begrepet sosial dialog kan også dekke dialog knyttet til temaer utenfor lønns- og arbeidsforhold, men vi skal i denne sammenhengen naturlig nok begrense oss til sosial dialog på arbeidslivsområdet og dermed arbeidslivets parter. Ødegård (2008:7) legger vekt på at uttrykket sosial dialog først og fremst knyttes til arbeidslivet. Videre understreker hun at arbeidslivsregulering er et ”følsomt nasjonalt, område som lenge i sin helhet var overlatt til det enkelte land. I forbindelse med EUs Enhetsakt (1987) og lanseringen av det indre markedet på midten av 1980-tallet, skjedde det en oppblomstring av forslag og planer knyttet til fellesskapets sosiale dimensjon” (ibid.).

ILO definerer sosial dialog slik:

“all types of negotiations, consultation or simply exchange of information between or among representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy” (Parissaki og Vega 2008:1).

Parissaki og Vega legger vekt på at begrepet dekker både toparts- og trepartssamarbeid knyttet til informasjon, konsultasjon (eller drøfting på norsk), samt ulike forhandlinger. Kollektive forhandlinger er dermed en av flere former for sosial dialog.

I rapporten *Industrial Relations in Europe 2008* (IRE⁴) fra EU-kommisjonen framheves det at sosial dialog er et kjennetegn ved den europeiske arbeidslivsmodellen:

“Social dialogue can then be defined as societal and institutional (legal and political) support for routine consultation of employers (organizations) and trade unions....social dialogue appears to be a distinctive feature of industrial relations in the European Union... it is rooted in the history of the European Continent” (ibid:28)

Partssamarbeidet, eller den sosiale dialogen, preges av store forskjeller på tvers av nasjoner, sektorer og selvstendig mellom virksomheter. Det synes å være stor enighet om at både potensialet for økt sosial dialog og også kvaliteten på den eksisterende dialogen har endret seg i takt med de ulike utvidelsene av unionen. De ”gamle” EU-statene er i større grad enn de nye preget av at de fire institusjonelle pilarene er på plass.

I dette notatet tar vi som nevnt for oss ti av de nye EU-landene. Det er i denne sammenhengen ikke mulig å gjennomføre en grundig analyse av alle de ulike landenes

⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>

arbeidslivsregimer. Det foreligger imidlertid en del tidligere studier, som vi kan dra veksl-
ler på.

Sosial dialog, forstått som partssamarbeid, finner sted på ulike nivåer. Trepattssam-
arbeid er samarbeid med staten som en aktiv tredje partner. Trepattssamarbeid kan
imidlertid også foregå på sektor- og virksomhetsnivå. Staten vil da oftere være garantist
og tilrettelegger for at samarbeid på lavere nivåer kan finne sted, enn en aktiv deltaker.

EUs målsettinger - flexicurity

EUs målsettinger innenfor arbeidslivsområdet kan på mange måter oppsummeres gjen-
nom konseptet eller begrepet flexicurity. Økt fokusering på flexicurity er både en ho-
vedmålsetting og en politisk strategi innen EU (se også vedlegg 2.1):

“(...) a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to en-
hance the flexibility of labour markets, the work organisation and labour relations on
the one hand, and to enhance security – employment security and social security –
notably for weaker groups in and outside the labour market on the other hand.”

Flere forskere har påpekt at det er et empirisk spørsmål om denne strategien lykkes, ek-
sempelvis:

“The valuation of labour market and employment strategies and policies as flexicurity
strategies is - at the end of the day - an empirical matter, and thus subject to empiri-
cal (preferably multidisciplinary) and international comparative research. Flexicurity
policies can often be analysed as types of trade-offs. These trade-offs can involve in-
dividual workers, groups of workers or entire workforces, sectors of business or na-
tional governance systems as a whole, depending on the level where the trade-offs
are made.”⁵

Fleksibilitet er nødvendig for å overleve i en globalisert økonomi. Sett fra et arbeidsta-
kersynspunkt kan økt fleksibilitet medføre større usikkerhet med hensyn til jobb, inntekt
og balanse mellom arbeid og privatliv. I sin enkleste form er flexicurity en måte å kom-
binere arbeidsgivers ønske om økt fleksibilitet med de ansattes ønske om sikkerhet og
forutsigbarhet.

Studier viser at det i Norge både på sentralt og lokalt nivå finnes ordninger knyttet til
det institusjonelle rammeverket som bidrar til fleksibilitet gjennom å sikre den enkelte
arbeidstakers stilling i forbindelse med omorganiseringer og omstillinger i bedriften
(Hagen og Trygstad 2007). Virksomhetene kan tilpasse seg markedets (brukernes) krav
til arbeidsorganisering, samtidig som de enkelte arbeidstakerne er sikret rettferdig be-
handling, der belastningene fordeles på rimelig vis. Den norske modellen er karakterisert
ved at ulike institusjonelle trekk virker sammen på en gitt måte. Kunnskap om kobling-

⁵ Begge sitater:

<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/about.html>

en mellom den sentrale og den lokale modellen er viktig, fordi koblingene skaper rammebetingelser for partssamarbeidet lokalt i virksomheten.

Slik kobling kan organiseres på flere måter. Dette innebærer at større kunnskap om koblinger er viktig for å *kartlegge betingelsene* for økt partssamarbeid på ulike nivåer, og dermed kunne stimulere til økt sosial dialog på de ulike nivåene.

2.2 Sosial dialog som virkemiddel i ulike arbeidslivsregimer

I 2008-utgaven av Europakommisjonens toårlege publikasjon *Industrial Relations in Europe* (IRE), knyttes den sosial dialogen til EUs politiske målsetninger på følgende vis:

“A well-developed and constructive social dialogue can provide a significant contribution to economic and social performance...social partners can contribute to improving working conditions and competitiveness ... strong and encompassing collective wage bargaining institutions are one element of improved macroeconomic performance and equityThe implementation of more autonomous actions and process-oriented outputs of European social dialogue ... and the responsibilities of social partners in the Employment Strategy require greater interaction between the different levels, more effective industrial relations systems and improved social partner capacities at national level” (IRE:151).

Sosial dialog som virkemiddel er et grunnleggende trekk ved EUs virkemåte. Valg av land og områder for større innsats innenfor partssamarbeidet må ta utgangspunkt i hvorvidt hensikten er:

- å øke utbredelsen av partssamarbeid på ulike nivåer og/eller
- å forbedre kvaliteten på det (ofte svake) partssamarbeidet som allerede finner sted

Denne avklaringen har implikasjoner både for tema- og landvalg. Som sitatet ovenfor viser, har Europakommisjonen stor tro på den sosiale dialogens positive virkning på arbeidsmarked og velferdsproduksjon. Denne effekten kan framskaffes ved begge strategiene, altså å styrke den sosiale dialogen kvantitativt eller kvalitativt. På slutten av dette kapitlet skal vi forsøke å forfølge begge strategiene.

Partssamarbeid krever selvsagt at partene finnes, og at forholdet fungerer. Sentrale spørsmål i en landprioritering blir dermed hvorvidt partsforholdet er etablert, hva som er partenes sterke og svake sider, og hvorledes de forholder seg til hverandre og til det politiske nivået, samt til eventuelt andre viktige aktører. Dette er spørsmål som er relevante både på sentralt, sektor- og virksomhetsnivå.

I vedlegg 2.2 gjennomgår vi de ulike modellene i Europa, og vi skiller mellom fem ulike Industrial Relations-regimer (organisert korporatisme (Norden), sosialt partnerskap (Sentral- og Vest-Europa), polarisert/statsorientert (Sør-Europa), liberal pluralisme (engelsktalende) og fragmentert/statsorientert (Sentral- og Øst-Europa).

Oppsummert har de ti medlemslandene i Mellom- og Øst-Europa følgende kjennetegn ved sitt arbeidsliv:

Tabell 2.1 Arbeidslivdimensjoner i de ti landene

<i>Arbeidslivdimensjoner</i>	<i>Kjennetegn ved hver dimensjon</i>
Produksjonsregime	Statsstyrt/liberalt
Sysselsettingsregime	Liberal (markedsbasert)
Arbeidslivsregime	Fragmentert/statsstyrt
Maktbalanse	Arbeidsgiver-sentrert
Viktigste forhandlingsarena	Foretaket
Forhandlingsstil	Samtykkende
Partenes rolle i offentlig politikk	Skiftende/(parti-)politisert
Statens rolle i partssamarbeidet	Tilrettelegger av store omskiftninger
Arbeidstakerrepresentasjon	Fagforeningsorientert/lav dekningsgrad

2.3 Partssamarbeid i de nye EU-landene

I dette avsnittet skal vi ta utgangspunkt i i) fagforeninger og fagforeningsdekning, ii) lønnsforhandlinger (sektornivå), iii) ordninger for informasjon og konsultasjon på virksomhetsnivå og iv) trepartssamarbeid på nasjonalt nivå knyttet til politiske beslutninger (eller de fire pilarene for sosial dialog, se vedlegg 2.1).

De østeuropeiske landenes inntreden i EU gjorde at flere arbeidslivsregimer ble representert innad i unionen. I de nye medlemslandene er det få tradisjoner for ”social partnership and autonomous bipartite collective bargaining”. Parissaki og Vega (ibid.) legger vekt på at partssamarbeid på sektornivå er lite utviklet i de nye medlemslandene. Det er dermed først og fremst på nasjonalt nivå vi finner partssamarbeid, om enn i en svekket utgave.

Fagforeningenes styrke og forekomst av kollektive avtaler er de to sentrale faktorene. Styrken er avhengig av dekningsgrad, og hvilket nivå avtalene inngås på, er styrende for de kollektive avtalene. Tabell 2.1 gir dermed et viktig bilde av situasjonen.

I tabell 2.2 gjengir vi sentrale kjennetegn ved partsforholdene i ti nye øst- og mellom-europeiske land.

Tabell 2.2 Kjennetegn ved de ti landene

	Dekningsgrad Fagforening*	TA dekning*	TA dekning**	Sectoral agreements with binding force for all employers***
Ungarn	12	36	42	Rare exception
Estland	11	25	22	Legally possible since 2000
Bulgaria	20	30-35	na	
Latvia	16	20	20	Legally possible since 2002
Litauen	14	10	15	Legally possible since 2003
Polen	15	14	35	Legally possible since 2000
Romania	30	Ukjent	na	
Slovakia	24	35	50	Possible
Slovenia	44	94	100	All agreements
Tsjekkia	22	44	35	Frequent since 2000

*Kilde: Worker-participation.eu, **Kilde: Parissaki og Vega 2008:8

Tabellen viser at alle landene, med unntak av Slovenia, har en lavere fagforeningsdekning og tariffavtaledekning enn det vi finner i Norden. Allmenngjøring av tariffavtaler bidrar allikevel til en forholdsvis høy tariffavtaledekning i enkelte land.

Tallene merket * er hentet fra worker-participation.eu og er de mest oppdaterte tallene vi har tilgjengelig. Tallene viser at andelen som dekkes av tariffavtaler synes å synke i de fleste landene. Her må vi imidlertid legge til at noe av forskjellen kan skyldes hvordan kartleggingene er foretatt. Parissaki og Vega (2008) peker på at fagforeningenes dekningsgrad er synkende i Ungarn, Latvia, Litauen, Polen og Slovakia, mens den synes stabil i Bulgaria og Romania. Tsjekkia, Estland og Slovenia viser et mer blandet mønster, hvor dekningen øker mye i noen sektorer, men mindre i andre. Parissaki og Vega peker på at landene deler seg i to. Ungarn, Romania, Slovakia og Slovenia har en noe høyere dekningsgrad og kombinerer sektoravtaler med avtaler på virksomhetsnivå. I Bulgaria, Tsjekkia, Baltikum og Polen finner vi primært avtaler på virksomhetsnivå og en lavere dekningsgrad.

I de neste avsnittene skal vi drøfte partssamarbeidet på ulike nivåer i de nye EU-landene.⁶

Sosial dialog på nasjonalt plan

De viktigste organene for trepartssamarbeid i alle de nye landene (unntatt Ungarn⁷) er de såkalte National Economic and Social Councils. Disse rådene har lik representasjon og er fundert i lovgiving. De har hovedsakelig en rådgivende funksjon, selv om "the social partners are key players in the decision-making process and can have a greater influence in some matters, for example in setting the national minimum wage" (ibid.:7). And-

⁶ Framstillingen bygger hovedsakelig på Parissaki og Vega (2008), "Capacity building for social dialogue at sectoral and company level in the new Member States, Croatia and Turkey", finansiert av The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

⁷ I Ungarn har "The National Interests Reconciliation Council" denne funksjonen.

re tema for trepartssamarbeidet er pensjon, skatt, administrasjon av velferdsordninger og etterutdanningsprogrammer.

Parissaki og Vega (ibid.) legger vekt på at den dominerende formen for sosial dialog i de nye medlemslandene foregår på nasjonalt nivå. Her er det viktig å legge til at dette ikke skyldes en sterk nasjonal dialog, men at dialogen på sektornivå er svak. Hvorvidt trepartsdialogen bidrar til økt demokrati og deltakelse i arbeidslivet, er ifølge forfatterne et åpent spørsmål. Det er mer sannsynlig at de ulike regjeringene vil støtte en utvikling i retning av mer desentraliserte og sektorvise forhandlinger, enn å søke å gi trepartssamarbeidet økt betydning. Som forfatterne sier: "In the context of future trends in tripartism, emphasis has been placed on social dialogue initiatives focusing on regional development, the modernisation of branches, and companies' scope for creating employment in local and regional contexts" (ibid.).

Sosial dialog på sektornivå

Gjennomgående understrekes det altså at den sosiale dialogen på sektornivå er svak. Den viktigste forutsetningen er at det finnes fungerende organisasjoner på begge sider. Videre er det, slik det også framgår i tabell 2.3, viktig å studere graden av sentralisering og maktforhold mellom de ulike nivåene innad i fagbevegelsen.

Tabell 2.3 Hovedorganisasjoner og sektororganisasjoner⁸

Land	Arbeidsgiverorganisasjoner			Arbeidstakerorganisasjoner		
	Antall hovedorg	Antall sektororg	Antall sektororg pr hovedorg	Antall hovedorg	Antall sektororg	Antall sektororg pr hovedorg
Bulgaria	5	262	52	2	59	30
Tsjekkia	2	188	21	5	21	24
Estland	1	21	21	2	31	16
Ungarn	6	507	101	3	129	43
Litauen	2	38	21	3	45	15
Latvia	1	21	38	1	24	24
Polen	4	92	23	3	77	26
Romania	7	185	26	4	149	37
Slovenia	4	66	22	7	63	16
Slovakia	2	31	16	1	35	35

Kilde: Parissaki and Vega 2008:17, med noen endringer

Parissaki og Vega legger vekt på at arbeidsgiverorganiseringen synes å øke i Bulgaria, Baltikum og Romania, mens situasjonen er stabil i Tsjekkia og Slovenia. I Ungarn, Polen og Slovakia finner vi igjen et uklart mønster, i noen sektorer øker organiseringen, mens den minker i andre.

Ungarn topper lista når det gjelder antall hovedorganisasjoner på arbeidsgiversiden (seks), mens Slovenia ligger på topp i antall hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden (sju). Når det gjelder antall sektororganisasjoner (på begge sider), varierer antallet sterkt, på arbeidsgiversiden finner vi mange særlig i Bulgaria, Tsjekkia, Ungarn og Romania. På

⁸ Merk at dette er organisasjoner som dekkes av forskningsprosjektet Parissaki and Vega (2008) har gjennomført.

arbeidstakersiden gjelder dette Ungarn og Romania. Et stort antall organisasjoner, det være seg på sektor- eller nasjonalt nivå, kan være et tegn på et fragmentert bilde, samtidig som svært få kan forstås som både sterk sentralisering og svak organisering.

Industri- og servicesektoren er best dekket både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Arbeidsgiversiden er svak i offentlig sektor, noe som må forstås i lys av landenes transformasjon fra tidligere kommuniststater til markedsøkonomier.

Sosial dialog på virksomhetsplan

Parissaki og Vega påpeker at med unntak av Slovenia og Slovakia, preges de nye EU-landene av en ustabil struktur når det gjelder representasjon på virksomhetsnivå.

Ovenfor gjennomgikk vi EUs målsettinger med den sosiale dialogen. I stor grad er dette målsettinger som avhenger av lokal aktivitet. Rammebetingelser og avtaler må etableres på høyere nivåer, men den faktiske aktiviteten, enten det er ulike former for flexicurity, etterutdanning eller mer oppmerksomhet på arbeidsforholdene, må foregå på bransje- eller bedriftsnivå. Dette innebærer at EØS-arbeidslivfondets målsetting om å bidra til et anstendig arbeidsliv i stor grad må realiseres gjennom tiltak og prosjekter rettet mot partssamarbeidet lokalt. Som vi redegjør for i kapittel 4, er innsats for økt lokal aktivitet og partssamarbeid et av forslagene til aktiviteter fondet kan finansiere.

Ansatterepresentasjon på virksomhetsplan

Direktivet om informasjon og konsultasjon gir ansatte rettigheter i alle EU-land. Vi finner ikke overraskende stor variasjon i hvorledes direktivet er implementert eller hvordan det praktiseres (og ikke praktiseres) på virksomhetsnivå. Effekten av direktivet på ansattes mulighet til å påvirke sin egen situasjon er i stor grad avhengig av hvilke ordninger som var på plass før direktivet ble innført, og, ikke minst, i hvilken grad fagforeningene er representert i virksomheten. Det kan skilles mellom tre ulike hovedmodeller når det gjelder representasjon: i) Bare fagforening, ii) bare representanter valgt av og blant alle ansatte og iii) blandingsmodeller.

Tabell 2.4 Tariffavtale- og fagforeningsdekning, samt representasjon på virksomhetsnivå. ⁹

	TA-dekning	Dekningsgrad fagf	Viktigste forhandlingsnivå	Repr på arbeidsplass	Styre-repr.	Styre-ordning
Ungarn	36	12	Virksomhet	Fagf og Works Council (WC)	Ja	To-styre***
Estland	25	11	Virksomhet	Fagf*	Nei	To-styre
Bulgaria	30-35	20	Virksomhet	Fagf	Nei	Valgfritt
Latvia	20	16	Virksomhet	Fagf *	Nei	To-styre
Litauen	10	14	Virksomhet	Fagf eller WC	Nei	Valgfritt
Polen	14	15	Virksomhet	Fagf eller WC	Ja**	To-styre
Romania	Ukjent	30	Sektor og virksomhet	Fagforening	Nei	Ett-styre
Slovakia	35	24	Sektor og virksomhet	Fagf og WC	Ja	To-styre
Slovenia	94	44	Sektor	Fagf og WC	Ja	Valgfritt
Tsjekkia	44	22	Virksomhet	Fagf eller WC	Ja	To-styre

Kilde: worker-participation.eu

*Eller "autoriserte representanter", se vedlegg 2.3 for enkeltland.

**Gjelder bare tidligere statselskaper

*** Selskapsformen, som minner om norske ASA-selskaper, står fritt til å velge styreordning.

Tabellen viser at i alle ti land er fagforeningene sentrale redskap for ansatterepresentasjon på virksomhetsplan. Vi finner ingen land av den rene Work Council-modellen¹⁰, med andre ord at fagforeningene bare har en uformell rolle. I vedlegg 1 presenterer vi de enkelte landene.

Kjennetegn ved representasjonen

Med unntak av Slovenia understreker de ulike landrapportørene i worker-participation.eu at representasjon på virksomhetsnivå (uavhengig av form) snarere er unntaket enn regelen i de nye EU-landene. I alle land hvor Work Councils er etablert, spiller fagforeningene den dominerende rollen, og det er få tegn til at implementering av informasjons- og konsultasjonsdirektivet har hatt sterk betydning.

Det er imidlertid verdt å merke seg at myndighetene i flere land har forsøkt å redusere fagforeningenes betydning ved å gi Work Councils sterkere rettigheter, dels direkte på bekostning av fagforeningene. Regjeringsfarge spiller åpenbart en rolle i dette; i noen tilfeller har endringene blitt reversert ved maktskifter.

⁹ Styrerepr= ansatte/fagforening har rett til å velge styremedlemmer. Styreordning=ett eller tostyresystem (Supervisory board og Management board). Et ett-nivå-system innebærer at selskapet har ett ledelsesorgan, mens et tonivåsystem skiller mellom et ledelsesorgan og et kontrollorgan. I land med tostyresystem og ansatterepresentasjon vil de ansatte være valg til kontrollorganet (supervisory board)

¹⁰ Med Work Council-modellen viser vi til en situasjon hvor representanter fra de ansatte velges av og blant alle ansatte og ikke blant fagforeningsmedlemmene, slik vi er vant til i Norge. Modellen minner om de norske arbeidsmiljøutvalgene, men tematisk dekker WC-ene all informasjon og konsultasjon. Navnet Work Council-modellen er valgt fordi utvalget hvor arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene møtes er Work Council (eller Betriebsrat/Personalrat i Tyskland).

2.4 Oppsummering

Etter at de nye medlemslandene kom med i EU i 2004 og 2007, økte de interne variasjonene i arbeidslivets oppbygging og virkemåte. I EU understrekes det at den sosiale dialogen er sentral for å kunne oppnå de ulike målsettingene knyttet til arbeidslivet. Også innad i de ti landene vi konsentrerer oss om i dette notatet, finnes store variasjoner, men visse fellestrekk trer likevel fram. Slovenia skiller seg imidlertid ofte fra de ni andre nye medlemslandene.

Gjennomgående er partssamarbeidet lite utviklet, og dekningsgraden er lav i forhold til Norden. Det viktigste organet for trepartssamarbeid finnes på nasjonalt plan, mens sektorsamarbeidet i liten grad er etablert. På virksomhetsnivå finner vi i liten grad representanter fra de ansatte. Det er for tidlig å fastslå hvorvidt det nye EU-direktivet om informasjon og konsultasjon vil endre på dette, men det vil trolig ta tid før eventuelle virkninger kommer til syne.

Fagforeningenes status på virksomhetsnivå i de enkelte land tilsier at dersom man ønsker å stimulere til økt lokalt partssamarbeid, bør de nasjonale fagforeningene og deres lokale ledd settes i sentrum. Dette gjelder både dersom man i) ønsker å etablere ansatterepresentasjon i flere virksomheter, eller ii) vil øke effekten og kvaliteten i det lokale partssamarbeidet.

Kapittel 3 SAMARBEIDSPOTENSIAL OG FONDSINNRETNING

Samarbeidspotensialet med de nye medlemslandene

I dette kapitlet vil vi vurdere samarbeidspotensialet med utgangspunkt i arbeidsmarkedsforhold og arbeidsutvandring i Øst- og Mellom-Europa, samt forbindelser med norsk næringsliv i form av import, utenlandsinvesteringer og bedriftsetableringer. Vi vil videre undersøke om det er sammenhenger mellom disse faktorene, slik at noen land, og kanskje temaområder, peker seg ut.

ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSVANDRING FRA EUs NYE MEDLEMSLAND

En vurdering av hvordan EØS-midlene kan ha positive effekter i de nye medlemslandene bør fange opp hvordan arbeidsutvandringen i kjølvannet av EU-utvidelsene i 2004 og 2007 har virket inn på arbeidsmarkedene i avsenderlandene i øst. En hypotese er at det er unge, misfornøyde og velutdannede arbeidstakere som forlater hjemlandet og benytter seg av arbeidsmulighetene i EØS-området.

Selv med en noe mangelfull statistikk, er det holdepunkter for å si at arbeidsemigrantene har høyere utdanningsnivå enn gjennomsnittet i arbeidsstyrken. Dette skyldes delvis at de utvandrede er yngre enn gjennomsnittsarbeideren, men selv når det kontrolleres for alder, framstår den typiske arbeidsemigranten som en middels utdannet person. En implikasjon er at det ikke finner sted noen massiv hjerneflukt fra de nye medlemslandene (jf. Brücker m.fl. :91).

Denne nyanserte vurderingen overskygger det forhold at noen sektorer rammes hardt når mange kvalifiserte medarbeidere drar utenlands, slik det blant annet finnes eksempler på i polsk helsevesen i typiske utvandringsregioner (ibid.:94). Brücker m.fl. påpeker samtidig at det allerede var betydelig arbeidsemigrasjon fra de nye medlemslandene forut for EU-utvidelsen.

Når det gjelder Norge, oversteg arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene de fleste spådommer. I løpet av de første fem årene etter utvidelsen (mai 2004 til april 2009) ble det innvilget mer enn 150 000 førstegangs arbeidstillatelser og over 135 000 fornyelser. De fleste av disse ble gitt til borgere fra Polen og de baltiske statene. I tillegg til disse kommer et stort, men ukjent antall utstasjonerte arbeidstakere og tjenesteytere, samt personer uten arbeidstillatelse (jf. Andersen m.fl. 2009). Men også i Norge kan vi se en viss kontinuitet i arbeidsinnvandringen fra de nye medlemslandene, for eksempel var det en ikke ubetydelig innvandring av polske sesongarbeidere til landbruket også i årene før 2004. Dette framgår av tabell 3.1 over innvilgede arbeidstillatelser målt i 2000, 2004/2007 og 2008.

Tabell 3.1 Antall innvilgede arbeidstillatelser (inkludert fornyelser) i Norge i 2000, 2004/2007 og 2008.

Land/år	2000	2004/2007 ¹	2008
Bulgaria	1244	1039	1246
Estland	272	1122	2094
Latvia	431	1370	2570
Litauen	1564	7320	13697
Polen	8117	18356	53250
Romania	226	2302	3484
Slovakia	242	800	2841
Slovenia	4	20	76
Tsjekkia	196	443	814
Ungarn	95	171	952

¹ Tidspunkt for inntredelse i EU var 2004 for alle nevnte land, unntatt Romania og Bulgaria, som ble medlemmer i 2007.

Kilde: UDI statistikk. <http://www.udi.no/templates/Statistikk.aspx?id=10016>

Tabell 3.1 er basert på opptelling av innvilgede tillatelser hvert år og sier derfor ikke noe om beholdningen eller antall gyldige tillatelser. Av tabellen ser vi at antall innvilgede arbeidstillatelser for samtlige grupper økte ved alle de observerte tidspunktene, riktignok med unntak av Bulgaria i 2007. I 2007 ble det innvilget 16 prosent færre norske arbeidstillatelser for bulgarske statsborgere enn sju år tidligere. Som rimelig er, kom det noen flere bulgarere til Norge i 2008 enn i 2007. Det faktum at antall bulgarske arbeidstillatelser i 2008 var det samme som under høykonjunkturen i år 2000, viser imidlertid at langt flere forhold enn åpning av grensene virker inn på arbeidsmigrasjonen blant dem med oppholdstillatelse.

Av tabell 3.1 ser vi også at personer med polsk statsborgerskap er den største gruppen på alle de observerte tidspunktene, mens Slovenia er den minste gruppen. Tabellen viser at det i 2008 ble innvilget nesten fire ganger flere norske arbeidstillatelser for polske statsborgere enn for den nest største gruppen, som kom fra Litauen.

I skrivende stund foreligger det også statistikk over innvilgede arbeidstillatelser fram til september 2009. Tabell 3.2 gjengir disse tallene.

Tabell 3.2 Antall innvilgede arbeidstillatelser januar–august 2009.

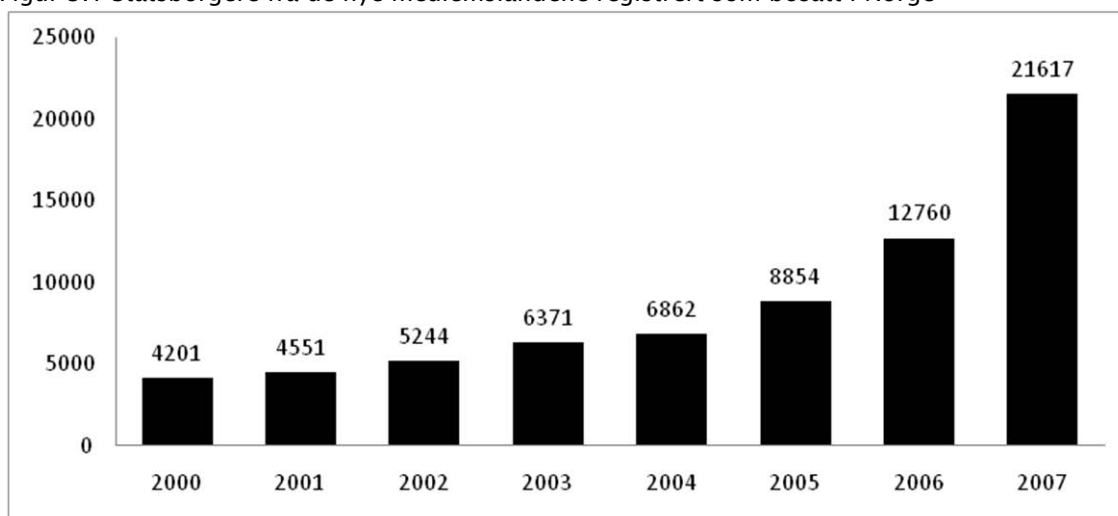
	Arbeidstillatelser per sep. 2009
Bulgaria	986
Estland	1854
Latvia	2094
Litauen	10180
Polen	40641
Romania	3286
Slovakia	1879
Slovenia	62
Tsjekkia	530
Ungarn	672

* Målt i perioden fra 01.01.2009 til 31.05.2009. Kilde: UDI statistikk og statistikk fra Skatteetaten gjengitt i Fafo Østforums landsrapporter.

Tabellen viser at det i 2009 var registrert vel 40 000 polske statsborgere i Norge. Slovenia er den desidert minste gruppen med under 100 registrerte statsborgere i arbeid i Norge.

Tabell 3.2 fanger opp mange utenlandske arbeidstakere som kan ha et kort tidsperspektiv på sitt arbeidsforhold i Norge. I tillegg er det relevant å se på hvor mange som har tatt skrittet å registrere seg som bosatt i Norge. Dette framgår av figur 3.1.

Figur 3.1 Statsborgere fra de nye medlemslandene registrert som bosatt i Norge



Kilde: SSB. <http://www.ssb.no/emner/02/01/10/folkemengde/tab-2009-03-12-33.html>.

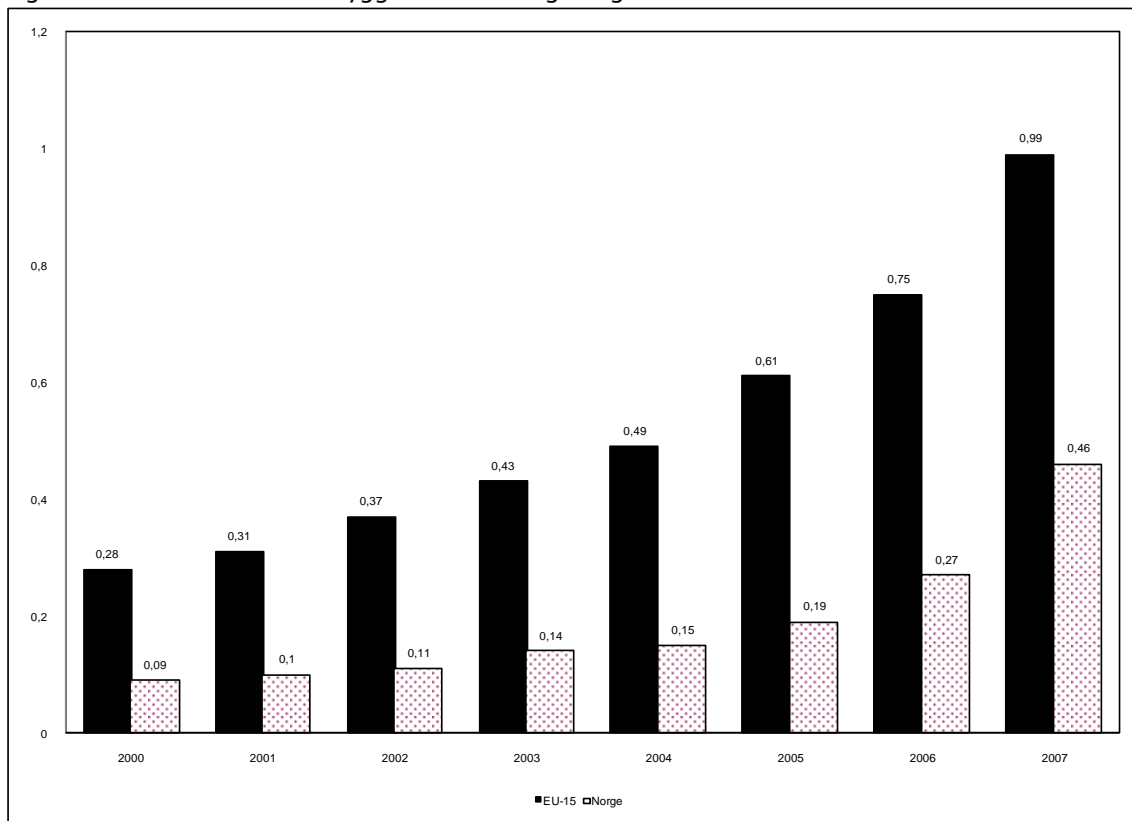
Figuren fanger opp de som selv har meldt flytting til en adresse i Norge. Sammenliknet med statistikken over personer fra de nye medlemslandene med arbeidstillatelse i Norge, ser vi at langt færre er registrert som bosatt i Norge. De som er registrert på

denne måten, antas å være her på mer permanent basis, og dette er hovedforklaringen på den klare forskjellen mellom tabellen og figuren gjengitt ovenfor.

Vi har ikke kommet over statistikk som viser antall personer med arbeidstillatelse fra hvert av de nye medlemslandene. Derimot finnes det tilsvarende statistikk som vist for Norge i figur 3.1, og kalkulert som andel statsborgere fra de nye medlemslandene registrert som bosatt i andre europeiske land. Tallene bør tolkes med varsomhet, da de dekker over betydelige forskjeller i nasjonale registreringsmåter. Vi antar likevel at statistikken gir et visst bilde av den mer permanente arbeidsvandringen i Europa.

Figur 3.2 viser altså andel statsborgere fra de ti nye øst- og mellomeuropeiske medlemslandene sammenliknet med innbyggertallet i mottakerlandene, henholdsvis Norge og de femten medlemslandene som utgjorde EU før utvidelsen i 2004 og 2007. Disse femten landene er Belgia, Danmark, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Italia, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia, Sverige, Tyskland og Østerrike.

Figur 3.2 Andel NML-10 innbyggere i EU-15 og Norge 2000-2007



Kilde: Tallmaterialet er hentet fra Brücker m.fl.:24ff.

Det framgår av figuren at andel statsborgere fra de nye medlemslandene registrert bosatt i de femten EU-landene forut for 2004-utvidelsen, økte fra 0,28 prosent i år 2000 til knapt én prosent i 2007. I Norge skjedde det i tilsvarende periode nesten en femdobling av antall statsborgere fra de nye medlemslandene som kom med i 2004, men fra et lave-

re startnivå, det vil si 0,1 prosent mot 0,3 prosent for de femten EU-medlemmene. Og mens andel statsborgere fra de nye medlemslandene registrert bosatt i Norge nærmet seg en halv prosent i 2007, var andelen dobbelt så stor i EU-15.

I et forsøk på å påpeke framtidige utfordringer innenfor europeisk migrasjon skriver Galgóczi m.fl.:

”...it will be interesting to see whether, over time, migrant workers will succeed in gaining employment closer to their initial skills profiles and/or gaining additional knowledge and qualifications. Equally important will be the extent to which sending countries will succeed in re-attracting migrant workers to the home labour market and whether returning migrants will be able to make use of their work experience abroad” (2009b:25).

Påvirket av den aktuelle nedgangskonjunktoren er det i noen av de nye medlemslandene, for eksempel Polen og Romania (jf. vedlegg 1), foreslått tiltak for å rekruttere tilbake utvandrede arbeidstakere. I den grad de nye medlemslandene vil bruke det norske arbeidslivsfondet til å bearbeide uheldige effekter av arbeidsutvandringen, bør de ta hensyn til hvor arbeidsemigrantene faktisk befinner seg. I så måte peker ikke Norge seg spesielt ut. Veksten i arbeidsutvandringen fra de nye medlemslandene til Norge var imidlertid noe høyere enn til EU-15 i perioden 2000–2007. Hvis vi dessuten sammenlikner Norge med de andre nordiske landene, er Norge et betydelig mottakerland (jf. Dølvik og Eldring 2008).

Uten å vurdere relevansen av tilbakerekutteringskampanjer og i hvilke land slike kampanjer eventuelt ville høve, er det viktig at slike virkemidler er godt funderte. Kombinert med annen statistikk kan innsikt i arbeidsvandringsmønstre danne utgangspunkt for prosjekter finansiert av EØS-arbeidslivsfondet. Prosjektene kan for eksempel bearbeide uheldige arbeidsmarkedseffekter av utvandring fra vanskeligstilte regioner i Øst- og Mellom-Europa.

NORGES EKSPORT TIL OG UTENLANDSINVESTERINGER I ØST- OG MELLOM-EUROPA

Ettersom samarbeidet med de nye medlemslandene blant annet beror på Norges økonomiske forbindelser med denne delen av Europa, skal vi se på eksport- og investeringsstatistikk.

Når eksporttallene fra Norge til de nye medlemslandene oppsummeres i én tabell, framkommer noen iøynefallende forskjeller. Tabell 3.3 viser SSBs siste tall for verdien av norsk eksport til EUs nye medlemsland.

Tabell 3.3 Norsk eksport til nye medlemsland i 2008.

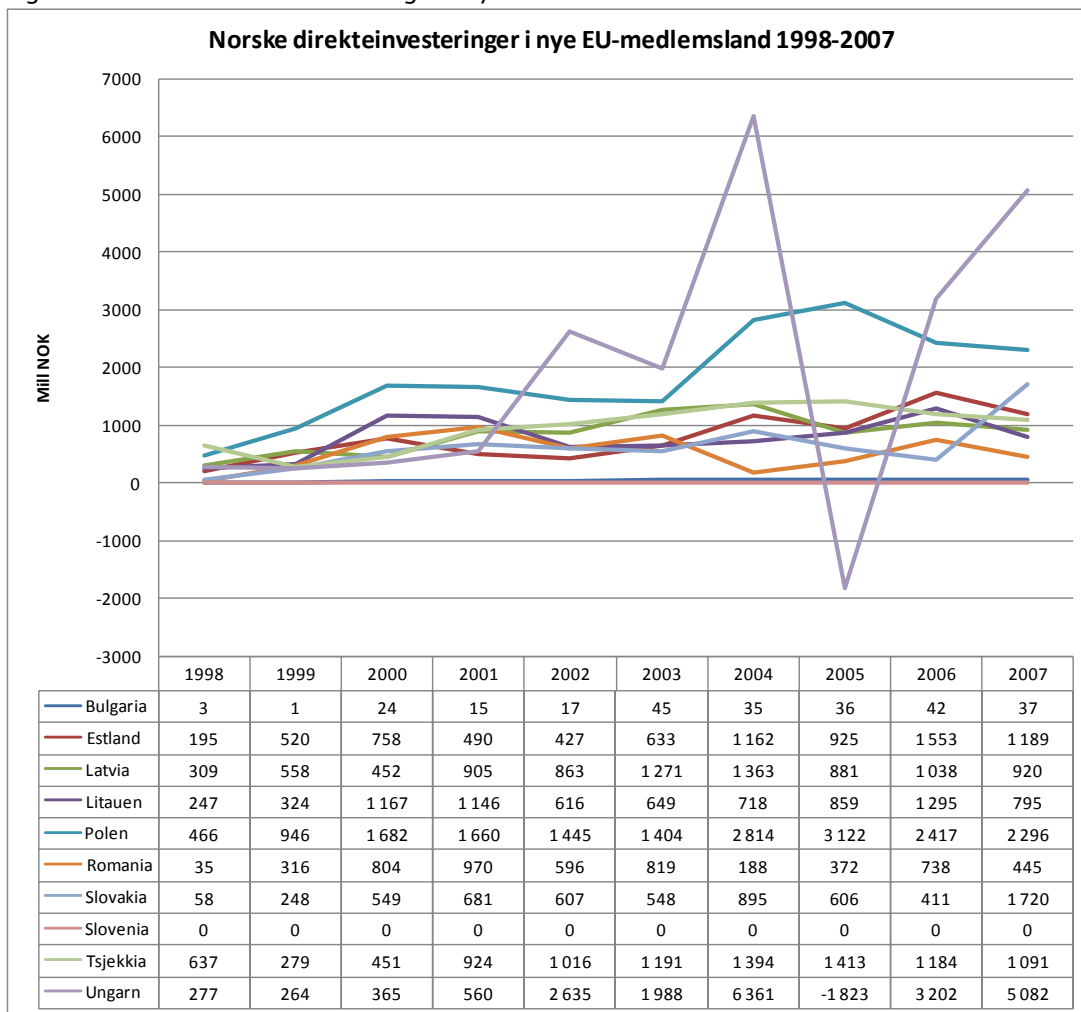
Land	Millioner norske kroner
Estland	965
Latvia	911
Litauen	1449
Polen	13234
Tsjekkia	9415
Slovakia	527
Ungarn	465
Slovenia	83
Bulgaria	127
Romania	867

Kilde: Statistisk Årbok 2009. Tallene inkluderer råolje og naturgass fra norsk kontinentalsokkel.

Av tabellen framgår det at Norge eksporterer varer og tjenester for verdier over 1 milliard kroner til tre land. Det gjelder Polen, Tsjekkia og Litauen. Når vi trekker inn statistikk for foregående år, framgår det at disse tre landene også økte sin import fra Norge forut for 2008.

Disse opplysningene bør ses i sammenheng med nivået på norske utenlandsinvesteringer i hvert enkelt av de nye medlemslandene. Nøkkelordet er da *direkteinvestering*, definert som ”en investering over landegrensene der investoren har til hensikt å etablere en varig økonomisk forbindelse og utøve effektiv innflytelse på virksomheten i et investeringsobjekt” (SSB 2009a). Statistisk sentralbyrås tallmateriale bygger på regnskapsopplysninger om utenlandske selskaper hvor norsk investor har en direkte eierandel på over 20 prosent (ibid.). Figur 3.3 viser utviklingen i direkteinvesteringene i de ti siste årene SSB har statistikk for.

Figur 3.3 Norske direkteinvesteringer i nye EU-medlemsland 1998-2007 i mill NOK



Norske direkteinvesteringer i Estland har økt helt tilbake til slutten av 1990-tallet og fortsatte å stige etter EU-medlemskapet. Tallene for Latvia og Litauen ligger på et noe lavere nivå. 2004 var et høydepunkt for norske utenlandsinvesteringer i Latvia. 2004 og 2005 var også et rekordår i Tsjekkia. Direkteinvesteringene ligger forøvrig på et generelt høyt nivå i Tsjekkia og Polen. Det samme gjelder for Ungarn, men her er det store svingninger fra år til år.

I Romania var verdien av direkteinvesteringene høyest rundt år 2000, og den har ikke pekt klart oppover de aller siste årene. Langt færre norske direkteinvesteringer foretas i Bulgaria enn i Romania. Mens mange av landene i 2004-puljen tiltrakk seg flest norske utenlandsinvesteringer i utvidelsesåret, skilte ikke året for inntreden i EU seg spesielt ut for Romania og Bulgaria. For de to siste medlemslandene gjenstår det å se om tallene for 2008 vil vise et etterslep, slik at det kan spores en tilsvarende investeringseufori rundt utvidelsesåret som for 2004-puljen.

ØKONOMISKE FORBINDELSER OG LANDPRIORITERINGER

Vi har i de foregående avsnittene sett på samhandel og norske utenlandsinvesteringer for å lage en foreløpig liste av prioriterte samarbeidsland. I et eget vedlegg bakerst i notatet tar vi opp mønstre for hvilke av de nye medlemslandene norsk næringsliv etablerer seg i. I de neste avsnittene drøftes hvor langt vi kommer med slike kriterier og hvilke andre forhold som bør trekkes inn i en prioriteringsliste.

Samhandel

Med forbehold om at vår sammenlikning av statistikk over norsk eksport og direkteinvesteringer ikke refererer til nøyaktig samme år (hhv. 2008 og 2007), avtegner det seg et bilde av sammenfall for Tsjekkia og Polen, delvis sammenfall for Slovakia, men ikke for Ungarn. Bulgaria og Slovenia skårer lavt både for eksport og investeringer.

Arbeidsmarkedsforhold

Da det kan ha begrenset argumentasjonskraft å slutte fra sammenfall i økonomisk samkvem til landprioriteringer under forvaltningen av et arbeidslivsfond, bør slike hensyn kombineres med en vurdering av arbeidsmarkedsforhold, blant annet arbeidsvandringerne omtalt i forrige kapittel. Ser vi disse to forholdene under ett, peker Polen seg ut, men i mindre grad Tsjekkia, Slovakia og i enda mindre grad Ungarn. Ingen av de tre sistnevnte landene har fått sitt arbeidsmarked endret gjennom omfattende arbeidsutvandring til Norge.

Ettersom prinsippet om brukerstyring preger EØS-finansieringsmekanismene, er det ikke nærliggende å foreta disse vurderingene kun i et norsk perspektiv. Det framgikk av gjennomgåelsen av arbeidsmarkedet i de nye medlemslandene at Ungarn i liten grad har opplevd arbeidsutvandring til andre europeiske land, slik Polen er et klart eksempel på. 4 prosent av den yrkesaktive befolkningen i Polen har utvandret, og antall polakker bosatt i andre EU-land økte fra én til to millioner fra 2004–2007. Tsjekkia hadde underskudd på arbeidskraft før nedgangskonjunktoren i 2008, og måtte derfor rekruttere arbeidskraft enda lenger østfra – på lik linje med Polens strategi for å kompensere for arbeidsvandringer til de britiske øyer, Irland, Norge o.s.v.

Arbeidslivsrelasjoner

Med utgangspunkt i norske erfaringer med lokalt utviklingsarbeid i regi av de lokale parter, vil vi spille inn et forslag om å prioritere prosjekter som kan bidra til både å etablere og forsterke eksisterende partssamarbeid på virksomhetsnivå (se kapittel 4).

Norske erfaringer tilsier at slikt lokalt samarbeid må være forankret i et lov-/avtaleverk som gjør samarbeidet til et fellesprosjekt – og ikke en ren innføring av nye organisasjons- og ledelseskonsepter med vekt på individuell involvering, ”empowerment” og individuelt ansvar. Samarbeidets positive effekter, det være seg forbedret arbeidsmiljø eller økonomiske resultater, må kunne forankres og fordeles i et representativt system som sikrer legitim fordeling av goder og onder i prosessen. Prosjekter av denne typen har lang tradisjon i Norge: fra samarbeidsforsøkene på 1960-tallet fram til dagens prosjekter i regi av Hovedorganisasjonenes fellestiltak (HF, tidligere HF-B).

Samtidig kan ”norsk” lokalt partssamarbeid også analyseres i tråd med flexicurity-begrepet (se notatets del 2). I tidligere arbeider (se Trygstad og Hagen 2007) legger vi vekt på at den enkelte arbeidstakers mulighet til deltakelse og innflytelse, noe som nettopp er kjernen i lokalt utviklingsarbeid, er avhengig av at det representative systemet legger rammer som sikrer både arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser. Samspillet mellom rammebetingelser lagt på nasjonalt eller sektornivå (lov/avtaler) og lokale tilpasninger til systemet, er en forutsetning i den norske modellen.

Dette gir oss dermed følgende ”kravspesifikasjon”:

Lokalt utviklingsarbeid har best grobunn når:

1. Når det er fagforeninger er i virksomheten og disse har valgt representanter for de ansatte
2. Virksomheten er medlem av arbeidsgiverforening
3. Lover/avtaler på nasjonalt (eller sektor)nivå som gir overordnede rammer for arbeidet lokalt.

Landprioriteringer

Tre av EUs nye medlemsland peker seg ut ved å ha sektor som viktigste forhandlingsnivå. Dette er en indikasjon på at arbeidsgiverorganisering og fagforeninger på sektornivå kan støtte opp om og legge rammer for lokalt utviklingsarbeid. Landene er Romania, Slovakia og Slovenia.

Slovenia skiller seg ut ved å ha få økonomiske forbindelser med Norge, og arbeidsutvandringen til Norge er minimal. Vurderingen bør ikke stoppe her, fordi vår gjennomgåelse av slovenske arbeidslivsrelasjoner avdekket velutviklede partsforhold, med en sentraleuropeisk variant i form av sterk involvering av lokale handelskamre. I tillegg er tariffavtaledekningen nesten total, og vi finner den høyeste andelen fagforeningsmedlemmer blant de nye medlemslandene. Også under våre intervjuer blant arbeidslivets parter i Norge ble noen paradoksale kjennetegn ved Slovenia påpekt: Trass i en velutviklet markedsøkonomi og strukturerte partsrelasjoner, er det få bilaterale kontakter med Norge. Behovet for utbygging av partsrelasjoner er derfor ikke størst i Slovenia, men fra norsk side kan muligheten for gjensidig læring være størst her.

Også Slovakia har forholdsvis beskjedne økonomiske forbindelser med Norge. Med hensyn til partssamarbeid befinner landet seg i det ”øvre” sjiktet. Også i Romania er fagforeningenes organisasjonsgrad høy. Slovenia vil gi muligheter for gjensidig læring, Slovakia befinner seg i midten, mens Romania nok vil gi de største utfordringene når det gjelder å få etablert lokalt utviklingsarbeid. I to av de tre landene, Slovakia og Slovenia, har de ansatte rett til styrerepresentasjon. I Slovenia gjelder dette aksjeselskaper, og andelen ansatterepresentanter varierer mellom en tredjedel og halvparten av styrets medlemmer. Retten til å velge representanter er gitt til Work Councils. I Slovakia kan de ansatte i selskaper med mer en 50 ansatte velge henholdsvis halvparten (statlige selskap) og en tredjedel (privat sektor) av styrets medlemmer. Valget foretas etter nominasjon fra ansatte og/eller fagforening. Hverken i Slovenia eller Slovakia er det krav om at de ansattes representanter skal være ansatt i selskapet.

Geografisk nærhet

Baltikum er et slags geografisk nærrområde som Norge har betydelig samkvem med i form av eksport og investeringer, særlig tatt i betraktning hvor små de baltiske nasjonaløkonomiene er. Arbeidsvandringen fra Litauen til Norge er betydelig, mens atskillig færre estere og latviere kommer hit. Arbeidsmarkedet i alle tre landene har imidlertid blitt omkalfatret av stor utvandring til EU-landene. I de baltiske statene er arbeidslivsrelasjonene ikke spesielt godt utviklet. Dette henger sammen med ettervirkninger av å ha vært innlemmet i den Moskva-styrte planøkonomien fram til 1991, og ett resultat er svakt utbygde arbeidsgiverorganisasjoner.

På departements- og regjeringsnivå finnes det et Council of the Baltic Sea States som søker samarbeid med andre samfunnsaktører, for eksempel Baltic Sea Trade Union Network (BASTUN), hvor LO, Unio og YS er med fra norsk side. BASTUN har som mål å fremme god dialog mellom arbeidslivets parter og identifisere felles utfordringer.

Geografisk balanse

På grunn av norsk næringslivs investeringer i rumensk skips- og verftsindustri, har Norge mer kontakt med Romania enn med Bulgaria. Arbeidsvandringen fra Romania har vært stor, om enn ikke til Norge, med unntak av verftsindustrien (jf. Andersen m.fl. 2009).

Midler fra EUs sosialfond brukes for tiden til å kvalifisere den gjenværende arbeidstokken i utsatte rumenske bransjer, som bygg og anlegg, transport og informasjonsteknologi.

Gjennom sitt samarbeid om opplæring av rumenske og bulgarske tillitsvalgte i hvordan HMS-arbeid kan drives, har LO fått inntrykk av at de nyeste medlemslandene har noen av de mest ureglementerte arbeidsforholdene i Øst-Europa. I så fall kan behovet være størst i disse to landene.

Skisse av landprioriteringer

Skal vi på dette grunnlaget komme med en foreløpig skisse av landprioriteringer, synes det som om virkningene av utstrakt arbeidsutvandring fra i hvert fall ett baltisk land, sammen med Polen og Tsjekkia, skiller seg ut som relevant. I Baltikum faller øynene på Litauen på grunn av den betydelige arbeidsinnvandringen til Norge. For å balansere bort rene norske føringer for bruken av midlene i det framtidige arbeidslivsfondet, er det aktuelt å ta Tsjekkia med i denne landprioriteringen, fordi landet, ved siden av Polen, har importert arbeidskraft enda lenger østfra. Tsjekkia er også aktuell, ettersom landet har tette økonomiske forbindelser med Norge, noe som også gjelder for Polen og Litauen. På denne lista bør et av de aller nyeste medlemslandene tilføyes, fortrinnsvis Romania, på grunn av økonomisk samkvem og tilsvarende utfordringer i arbeidsmarkedet som følge av utvandring, i likhet med mange av de andre landene nevnt ovenfor.

Slovenia er et aktuelt samarbeidsland ut fra likhet i arbeidslivsrelasjoner, men få kontakter er hittil etablert, og samhandelen med landet er liten. Hvis Slovenia skulle prioriteres, bør dette i så fall være et målrettet tiltak for å utvikle samarbeid med nye medlemsland som har liknende arbeidslivregimer som Norge. Ut fra samme argumentasjon kan også Slovakia prioriteres.

Bransjer og land

Drøftingen ovenfor halter litt, fordi det er vanskelig å vurdere landprioriteringer uten å trekke inn hvilke bransjer og sektorer der det er størst samkvem. Vi viste tidligere at Norge eksporterer betydelige mengder fisk og maskiner til de fleste av EUs nye medlemsland. Det er heller ikke overraskende at Norge er sterkest tilstede i bransjer som gjenspeiler norsk næringslivs styrkeområder. Det gjelder blant annet skip og skipsbygging, der norske interesser synes å være sterkest involvert i Polen og Romania. Dessuten bearbeider Veritas dette markedssegmentet ved å utstede sikkerhetssertifikater til skip og industrianlegg i de fleste av de nye medlemslandene. IKT-bransjen er også til stede i Øst- og Mellom-Europa. Foruten Telenor er ofte mindre norske IT-selskaper aktive. Det foretas dessuten en god del hotell- og eiendomsinvesteringer i de nye medlemslandene.

De største norske selskapene er representert i de nye medlemslandene, men sjelden i alle ti. Blant selskapene som hittil ikke er nevnt, er Yara, Norsk Hydro og Orkla til stede. For øvrig ser norske matvarekjeder på de nye markedene. Dessuten er Statoils satsinger, særlig nettet av bensinstasjoner i Baltikum, viktige. Og før det internasjonale bilsalget kollapset, var Kongsberg Automotive aktiv med å eksportere bildeler til østeuropeiske fabrikker, som var opprettet av tyske, franske og andre bilprodusenter.

For øvrig viser gjennomgåelsen av bilaterale forbindelser at Norge eksporterer maskiner til mange av de nye medlemslandene. Dette henger sammen med at mellom-europeiske land som Tsjekkia og Slovakia (og Slovenia), tradisjonelt har hatt en sterk mekanisk industri.

En foreløpig konklusjon er at bransjenivået kan være en viktig innfallsvinkel til å identifisere prioriteringer i samarbeidet med de nye medlemslandene. I tråd med mønstrene oppsummert ovenfor, kan en bransjetilnærming legges til grunn for arbeidslivssamarbeidet med Øst- og Mellom-Europa. Dette kan innebære at enkelte bransjer følges særskilt, for blant annet å se på norske datterselskaper og norskeide bedrifters tilpasning til lokale forhold. Dette punktet følges videre opp i neste kapittel, hvor vi mer systematisk diskuterer mulige prioriteringer for arbeidslivsfondet. Der vil vi også trekke inn de delene av arbeidsmarkedet som utgjøres av offentlig sektor.

Kapittel 4 SAMARBEIDSLAND OG SAMARBEIDSSOMRÅDER – PRIORITERINGER

Utgangspunktet for å foreslå prioriterte samarbeidsland og samarbeidsområder i arbeidslivsfondet innenfor EØS-finansieringsmekanismene, er at den sosiale dialogen i de nye EU landene bør utvikles – samtidig som både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden styrkes. Hovedkriteriet bør ikke være i hvilket land det er mest prekært å styrke arbeidslivets parter, men hvor det er mest sannsynlig at bidrag fra Norge vil komme til nytte og ha (lang)varige effekter i arbeidsmarkedet og for partssamarbeidet.

Etter å ha gjennomgått sentrale kjennetegn ved de nye medlemslandene og deres forbindelser med Norge og andre europeiske land, kom vi i forrige kapittel fram til noen generelle landprioriteringer. Disse landprioriteringene bygger på sju kriterier som vi antar er viktige for oppdragsgiverne i arbeidet med å detaljere det foreslåtte arbeidslivsfondet (jf. notatets innledning).

De generelle landprioriteringene kan bestå av de tre baltiske landene, Polen, Tsjekkia, Romania og delvis Bulgaria. Når det gjelder å involvere land med et arbeidslivsregime som likner Norges, peker Slovenia og Slovakia seg ut, delvis også Romania, fordi den sosiale dialogen i dette landet foregår på sektornivå.

I de følgende avsnittene vil vi utvikle disse landprioriteringene ved å foreslå konkrete samarbeidsområder (temafelter) som kan inngå i retningslinjene for arbeidslivsfondet. Innenfor hvert samarbeidsområde antyder vi hvilke land som samsvarer best med hver tematiske prioritering. I tilfeldig rekkefølge skisserer vi sju prioriteringer:

Forbedre nasjonale arbeidsmarkeder ved å velge ut enkelte bransjer

I forrige kapittel anbefalte vi å legge til grunn en bransjetilnærming for arbeidslivssamarbeidet med Øst- og Mellom-Europa. En fordel ved å prioritere bransjenivået, er at vi da kan sammenlikne virksomheter som (vanligvis) befinner seg i samme konjunktursyklus.

Prioriteringen innebærer at det inviteres til å lage prosjekter der enkelte bransjer følges særskilt for, blant annet, å se på norske datterselskapers og norske bedrifters tilpassing til lokale forhold. Dette kan for eksempel gjøres ved å utprøve samarbeidsmodeller mellom utenlandske (inkludert norske) selskaper og ulike bransjeaktører i mottakerlandene. Samarbeidet kan omfatte myndighetsorganer av betydning for bransjeutvikling og eventuelt tilbydere av bransjeopplæring i form av utdanningsinstitusjoner, e-læringselskaper og andre kompetansetilbydere.

En pilar i denne foreslåtte prioriteringen er at utenlandske virksomheter vil kunne sammenlikne seg med nasjonalt eide bedrifter. I den forbindelse kan det være aktuelt å se på samarbeidsrelasjoner innad i de norske bedriftene og undersøke om disse relasjonene adskiller seg fra ikke-norske bedrifter i samme bransje. I kjølvannet av dette kan

framtidige søknadsutlysninger i arbeidslivsfondet inneholde prioriteringer som åpner for at arbeidslivets parter i de nye medlemslandene diskuterer relevansen av norske og andre lands erfaringer på dette feltet.

Denne tilnærmingen kan være aktuell for alle mottakerlandene, og vi vil derfor ikke blinke ut noen spesielt prioriterte land.

Motvirke uheldige effekter av arbeidsutvandring ved å utvikle robuste regionale arbeidsmarkeder

Selv om flere av de aktuelle mottakerlandene like etter EU-utvidelsen opplevde betydelig økonomisk vekst og dermed jobbskaping – i Polen dreide dette seg om 1,6 millioner flere arbeidsplasser – fikk enkelte sektorer og regioner merke bivirkningene av utvandringen av kvalifiserte arbeidstakere til EØS-landene. Til en viss grad ble den utvandrede arbeidskraften erstattet av arbeidsinnvandrere enda lenger østfra.

Utredning og iverksetting av tiltak for å motvirke effekter av arbeidsutvandring er derfor en aktuell prioritering. For at slike prosjekter skal bli praktisk gjennomførbare, bør de konsentreres om regionale eller eventuelt lokale arbeidsmarkeder.

Eksempelvis kan involverte aktører inviteres til å analysere arbeidsmarkedet, og deretter iverksette forsøksprosjekter som motvirker effekter av arbeidskraftmangel på regionalt nivå. Et tema i den forbindelse kan være å se på lønnsutviklingen i arbeidsmarkeder preget både av mangel på faglært arbeidskraft og stor grad av jobbskaping. Et annet tema er hvordan utenlandske selskaper kan stimulere nettverksdannelser, for eksempel i form av underleverandørkjeder med basis i den aktuelle regionen. Et tredje tema er den lave sysselsettingsraten i mange av østlandene, sammenliknet med Norge. Her kan det være et potensial for mobilisering og inkludering av innenlandsk arbeidsstyrke.

Et tiltak for å motvirke effekter av arbeidsutvandring vil være å gjøre nytte av arbeidsemigrantenes erfaringer når de vender hjem. Dette er en dobbel problemstilling: utnyttes arbeidsemigrantenes kompetanse i mottakerlandet på en slik måte at de høster verdifulle erfaringer, eller settes for eksempel faglærte til å utføre ukvalifisert arbeid? Den andre siden av problemstillingen er hvilke typer jobber de får tilbud om når de reiser hjem. Hvorvidt de faktisk velger å dra tilbake til sitt hjemland, avhenger blant annet av hvilket lønnsnivå de kan tilbys og myndighetenes eventuelle tilrettelegging for å få dem til å vende tilbake, slik vi så eksempler på i Polen og Romania.

Vi anbefaler derfor at arbeidslivsfondet inviterer til prosjekter der regionale aktører i sender- og mottakerlandene, inkludert offentlige institusjoner som arbeidskontorer, diskuterer erfaringer med arbeidsmigrasjon og utformer tiltak som kan motta støtte fra arbeidslivsfondet eller andre finansieringskilder. Prosjekter innenfor dette temaområdet vil være viktige i land der det spores klare regionale effekter av arbeidsutvandring. Vår landgjennomgåelse viste at det gjelder Polen, Romania, Tsjekkia og hele Baltikum.

Forstå bedre hvordan nasjonale og internasjonale krisepakker påvirker offentlige tjenestetilbud og arbeidsplasser

I forbindelse med de øst- og mellomeuropeiske krisepakkene, lansert for å demme opp for finanskriser og nedgangskonjunkturer, har ansatte i offentlig sektor fått sin lønn nedskåret – i Latvia med hele 20 prosent i snitt og enda mer for lærerne, som fikk halvert sin lønn i 2009. Det framgikk imidlertid av vår gjennomgåelse av utviklingen i Øst- og Mellom-Europa etter Berlinmurens fall, at slike innstramninger ikke er av ny dato (jf. vedlegg 1). De er gjentatte ganger blitt introdusert for å råde bot på nasjonal og konjunkturell ustabilitet under en lang overgangsperiode med hyppig intervensjon fra Verdensbanken, Pengefondet og andre.

Et aktuelt tema er hvordan slike innstrammingskampanjer påvirker samarbeidsforhold og arbeidslivsrelasjoner i offentlig sektor. Et annet tema er hvordan enkeltsektorer, som utdanning og helse, påvirkes av lønnsnedskjæringer og andre offentlige krisetiltak. Etter en innledende kartlegging kan disse to temaene følges opp gjennom forsøksprosjekter i offentlige etater der både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden enten har vist vilje til å samarbeide om felles løsninger, eller er interessert i å diskutere seg fram til ordninger som i liten grad forringer det offentlige tjenestetilbudet. I denne sammenheng kan det være aktuelt for norske partsrepresentanter å presentere egne erfaringer med omstillinger i offentlig sektor.

Innstrammingskampanjer i de to kunnskapsintensive sektorene utdanning og helse kan diskuteres i andre sammenhenger enn i partsdefinerte fora. Én ramme kan være konsensuskonferanser, der ansatte i de to sektorene diskuterer konsekvenser av nedskjæringene sammen med aktører i lokalsamfunnet, med vekt på alternative strategier for å ivareta tjenestetilbud som er i ferd med å falle bort. Konsensuselementet vil i så fall bestå i at organisasjoner utgått fra lokalmiljøet, samt ressurspersoner ved institusjoner rammet av nedskjæringer, enes om strategier overfor myndighetene. Disse strategiene kan supplere tradisjonelle fagforeningsstrategier.

Ettersom de to sektorene utdanning og helse i mange av de aktuelle mottakerlandene er kvinnedominerte, kan dette åpne opp for å se på kjønnsdelte arbeidsmarkeder og dermed diskutere relevansen av norske likestillingserfaringer i Øst- og Mellom-Europa. Dette kan for eksempel gjøres ved at norske aktører trekkes inn ved å redegjøre for erfaringer med rekrutteringskampanjer i etater der enten menn eller kvinner er i flertall. Selv om mange norske arbeidsmarkeder forblir kjønnsdelte, kan noen sider ved de norske likestillingskampanjene være av interesse for de nye medlemslandene.

Hvis arbeidslivsfondet innenfor EØS-finansieringsmekanismene prioriterer å se på deler av arbeidsmarkedet i offentlig sektor, kan også de internasjonale kredittinstitusjonenes rolle trekkes inn. I Latvia har IMF advart mot å kutte hardt i offentlige tjenestetilbud uten å justere den svært lave bedriftsbeskatningen. Ved å invitere til prosjekter der arbeidslivets parter ser på påvirkningen fra internasjonale organisasjoner, og deretter formulerer egne premisser for å påvirke slike politiske prosesser, kan konsekvensene av globaliseringen for ansatte i offentlig sektor behandles på en konkret måte.

Sammen med Ungarn er de tre baltiske landene hardest rammet av den aktuelle nedgangskonjunkturen. Da vi i forrige kapittel kom fram til at Ungarn, sett fra et norsk nyt-

teperspektiv, ikke peker seg ut som det mest aktuelle samarbeidslandet, gjenstår Estland, Latvia og Litauen som de høyest prioriterte landene for dette temaet.

Praktisere regelverket for helse, miljø og sikkerhet mer effektivt

Ettersom dette regelverket i stor grad er felles for hele EØS-området, skyldes variasjonene i HMS-arbeidet ulik praktisering av reglene, som igjen henger sammen med hvordan HMS er forankret i ledelsen, hos de ansatte og deres tillitsvalgte. På dette feltet har Landsorganisasjonen i Norge igangsatt et prosjekt for opplæring av tillitsvalgte i Bulgaria og Romania.

De nye medlemslandenes arbeidsmarked preges av at arbeidsemigrantene til Vest-Europa enten erstattes ved å ansette arbeidsledige fra egne rekker eller ved å hente arbeidskraft enda lenger østfra. Dette arbeidsvandringsmønsteret, der tildels ulovlig arbeidskraft fra Balkan, Hviterussland og andre tidligere sovjetrepublikker kommer til de nye medlemslandene, har bidratt til ytterligere forringelse av HMS-vilkårene i deler av arbeidsmarkedet.

Hvis EØS-arbeidslivsfondet prioriterer å utprøve forskjellige måter å praktisere HMS-regelverk på i tråd med lokale forhold, vil dette kunne bygge opp under Norges internasjonale engasjement, innenfor ILO og andre organisasjoner, for et anstendig arbeidsliv.

Som ledd i utprøvingen av praktisering av HMS-regelverk i de nye medlemslandene kan det være aktuelt å involvere ulike aktører, blant annet arbeidstilsyn, arbeidskontorer og representanter for partene i arbeidslivet.

Alle de ti aktuelle mottakerlandene vil ha nytte av prosjekter i tråd med denne prioriteringen. I Romania og Bulgaria, der HMS-arbeidet synes å være kommet kortest, vil behovet for slike prosjekter være størst.

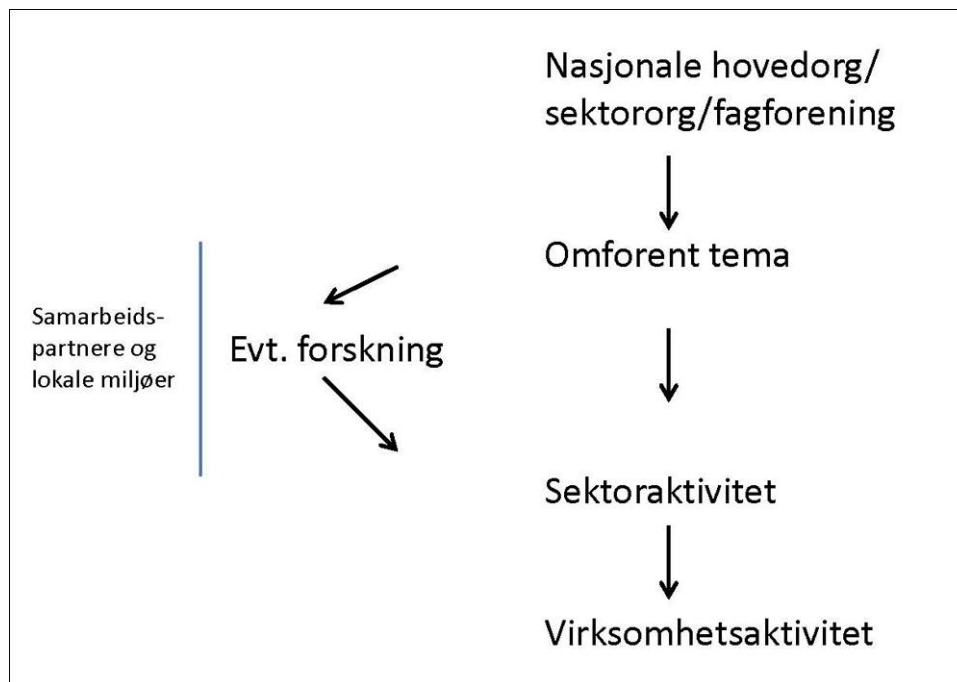
Stimulere til økt partssamarbeid lokalt

Dette satsingsområdet er todelt:

- øke antallet virksomheter involvert i lokalt partssamarbeid (om mulig i alle sektorer)
- øke kvaliteten på det eksisterende samarbeidet

I tråd med kriteriene diskutert i kapittel 2 av dette notatet, har vi satt opp en figur som gir et forslag til saksgang. I figur 4.1 har vi satt inn forskning som en del av prosessen, hvis det skulle være ønskelig.

Figur 4.1



I utgangspunktet ser vi for oss at både nasjonale hovedorganisasjoner, sektororganisasjoner og forbund er hovedaktører i denne satsingen. Da vil enkeltorganisasjoner kunne søke, eller de kan søke i samarbeid med norske organisasjoner og dermed etablere fellesprosjekter. Deretter vil hovedutfordringen være å finne fram til virksomheter der partene er interessert i å sette i gang lokalt partssamarbeid, med sikte på å drive utviklingsarbeid til beste for både virksomhet og de ansatte.

Forskerstøtte er satt inn som en tilleggsaktivitet. I så fall vil selvsagt valget av tema være sentralt. Det kan dessuten være aktuelt med direkte forskerstøtte i utviklingsprosessene.

"Samarbeidsforsøk anno 2010": nasjonale fellestiltak i regi av hovedorganisasjonene

De sosiale partene i Norge har lange tradisjoner med samarbeid for økt produktivitet. Som Grimsrud m.fl. 2004:8) skriver:

"Involvert på riktig måte kan partsbaserte organer og tillitsvalgte bidra til verdiskapningen i en bedrift på en måte som det ikke er lett å kopiere gjennom andre virkemidler".

Erfaringene strekker seg fra arbeidet i produksjonsutvalgene rett etter krigen, samarbeidsforsøk på 1960-tallet med selvstyrte grupper og videre til etableringen av del B i Hovedavtalen mellom LO og NHO (NAF). Det nasjonale samarbeidet har vært organi-

sert gjennom ulike ”organer”. I dag kalles denne ordningen Hovedorganisasjonenes Fellestiltak, og en idé kan være å bygge på erfaringer fra denne når det skal settes i gang prosjekter i de nye medlemslandene. På dette feltet har arbeidslivets parter i Norge lang erfaring både med idéutvikling og organisering av partssamarbeidet. En mulighet er derfor å invitere HF inn i arbeidet med EØS-arbeidslivsfondet. En slik idé kunne innebære at andre hovedorganisasjoner trekkes inn i et ”HF Europa” med eget styre. Aktivisering av HF-miljøet vil dessuten sikre at kompetanse knyttet til lokalt utviklingsarbeid trekkes inn i arbeidet med fondet. En slik innretning kan både presenteres som et startpunkt for partssamarbeid lokalt der dette ikke er etablert, og den kan brukes for å øke kvaliteten på det eksisterende samarbeidet.

Samarbeidsforsøkene på 1960-tallet i Norge fikk mye oppmerksomhet innen arbeidslivsforskningen. En viktig erfaring herfra og fra forskningsprogrammet BU 2000, er at forskerstøtte er sentralt for å få i gang og opprettholde aktiviteter.

Forskjellen mellom HF-prosjekter og tradisjonelle organisasjonsutviklingsprosjekter er vekten på klubbens rolle og målsettingen om å trekke inn alle ansatte i prosessene. Videre er det sentralt å sikre at prosjektene ikke ender opp som rene effektiviseringsprosjekter. I EØS-sammenheng vil klubbens rolle, og klubbens kobling til nasjonale fagforeninger, være sentral. I virksomheter uten representasjon er det følgelig nødvendig å samarbeide med nasjonale fagforeninger om etablering av representasjon.

Sektorforum – erfaringsutveksling og kunnskapsspredning

En annen, men supplerende, vinkling vil være å søke å bygge på erfaringer gjort gjennom, eksempelvis, Sikkerhetsforum i regi av Petroleumstilsynet. Her brukes trepartssamarbeid som et virkemiddel for å etablere et forum med målsetting om å spre kunnskap og engasjement for økt fokusering på HMS-arbeid og medvirkning.

Begge retningene krever at det finnes nasjonale fagforeninger med etablerte lokale ledd eller med ønske om å etablere slike.

AVSLUTNING

Vi har i dette notatet skissert landprioriteringer og tematiske prioriteringer uten å kjenne til teksten om arbeidslivsfondet i den nye avtalen om EØS-finansieringsmekanismene. Vi er heller ikke klar over hvilke styringsprinsipper fondet vil tuftes på. Vår gjetning er at dette prinsippet kan bli en krysning av den klare brukerstyringen som de første MoU-ene (fra og med 2005) mellom Norge og mottakerlandene vitnet om, og – på den annen side – tegnene til flere premisser fra giverne, jf. MoU-ene med Romania og Bulgaria i 2007. Rent organisatorisk kom Innovasjon Norge med i søknadsbehandlingen etter 2007, slik at mindre ble avgjort ved Financial Mechanisms Office i Brussel. I praksis kan en krysning av de to styringsprinsippene innebære at virkningene i mottakerlandenes arbeidsmarked og arbeidsliv, vurdert fra Norge, tillegges betydelig vekt ved tildeling av midler fra fondet, men det vil ikke stilles krav om norsk partner i prosjektene.

Vi anbefaler at giverlandet Norge etablerer noen kriterier som øker sannsynligheten for at arbeidslivsfondet reelt kommer til nytte og har (lang)varige effekter i det offentlige og private arbeidsmarkedet og for partssamarbeidet i mottakerlandene. Dette tilsier at det bør ligge et langsiktig perspektiv til grunn for arbeidslivsfondet, noe som gjør det mindre aktuelt at hovedkriteriet ene og alene blir å finne fram til land hvor det er mest prekært å styrke arbeidslivets parter i offentlig og privat sektor.

Så langt er det altså klart at premisser fra giverlandet ikke bør styre tildelingen av midler fra arbeidslivsfondet. På felter hvor norske miljøer har gjort erfaringer som kan være relevante for mottakernes arbeid med å forbedre eget arbeidsliv, og der det måtte høve for mottakerlandene, bør det imidlertid legges opp til erfaringsutveksling mellom mottakerlandene og giverlandet Norge. Norske miljøers mulighet til å bidra konstruktivt i mottakerlandene vil dessuten avhenge av hvor tette de etablerte forbindelsene med Norge er, for eksempel i form av økonomisk samkvem.

For å klargjøre byggesteinene i de foreslåtte prioriteringene for arbeidslivsfondet, vil vi derfor oppsummere de viktigste kriteriene vi la til grunn da vi kom fram til disse prioriteringene:

- Norges bilaterale handel med mottakerlandene
- norske direkteinvesteringer i de nye medlemslandene
- norske bedriftsetableringer og andre former for bedriftsnærhet i mottakerlandene
- fagforenings- og arbeidsgiverorganisering på sektornivå som kan bygge opp under lokalt utviklingsarbeid i mottakerlandene
- lover/avtaler på nasjonalt (eller sektor)nivå som gir overordnede rammer for det lokale utviklingsarbeidet
- geografisk nærhet til Norge

- etablerte kontakter mellom arbeidslivets parter i Norge og mottakerlandene
- stor arbeidsutvandring som virker inn på regionale arbeidsmarkeder i mottakerlandene

I et større prosjekt ville det vært mulig å lage matriser som posisjonerer hvert mottakerland i henhold til disse kriteriene, og man kunne dessuten tenke seg klynger av kriterier som henger nøye sammen. Ettersom vi ikke har kunnet gå i dybden for hvert kriterium, velger vi å avstå fra å lage noen slik matrise. Det er derfor argumentasjonen bak hver av de sju anbefalte prioriteringene, framfor kriterienes eksakte posisjon i en tenkt matrise, som bør danne grunnlag for en diskusjon av dem.

Et aktuelt spørsmål som vi ikke har kunnet gå til bunns i, er hvorvidt det er fare for at EØS-arbeidslivsfondet kommer i skyggen av det enda større sosialfondet i EU, som i 2007 begynte å finansiere ”capacity building” blant arbeidslivets parter i hvert medlemsland. Midlene fra EØS-finansieringsmekanismene, som i perioden 2010–2014 vil beløpe seg til 15 milliarder kroner, har makroøkonomiske effekter i mottakerlandene, om enn ikke på linje med EUs massive innsats i disse landene.

Det framgår av vedlegg 5 i dette notatet at det hittil foreligger lite dokumentasjon om hvilke konkrete tiltak sosialfondet har finansiert på feltet ”kapasitetsstyrking og sosial dialog”. I de nye medlemslandene har det hittil blitt lagt stor vekt på å involvere arbeidslivets parter i EUs etablerte komiteer for sosial dialog. Også innad i programmene som finansieres fra sosialfondet, er det arbeidslivets parters *representasjon* i forbindelse med planlegging og iverksetting av disse programmene som vektlegges, ut fra antakelsen om at dette vil gjøre dem mer suksessrike.

Før det kommer mer informasjon om hvilken innretning EU-fondets sosial dialogprosjekter faktisk får, er det vanskelig å skissere et fornuftig grensesnitt mellom EØS-arbeidslivsfondet og EUs arbeid på dette feltet. På politisk plan synes det imidlertid å være behov for å meisle ut en god arbeidsdeling mellom EU-midler og EØS-midlene kanalisert til trepartssamarbeid. Dette grensesnittet kan jevnlig tas opp i konsultasjonene mellom EU og Norge, Island, Liechtenstein.

VEDLEGG 1 DE TI MOTTAKERLANDENE ENKELTVIS

På de neste sidene presenterer vi et bakgrunnsbilde av de ti landene. Vi gjennomgår først de åtte øst- og mellomeuropeiske landene som kom med i EU i 2004. Til slutt tar vi for oss de to nye medlemslandene ved 2007-utvidelsen.

Omtalen av hvert land bygger hovedsakelig på Fafo Østforums landrapporter. Andre kilder er landomtale hos BBC, CIA, The Economist, EIRO (European Industrial Relations Observatory), Financial Times, Innovasjon Norge og Det norske Utenriksdepartementet. Noen kilder er også angitt i den løpende teksten.

ESTLAND

Estland er med sine 1,3 millioner innbyggere det minste av de baltiske landene og det fjerde minste EU-landet. Regulert for kjøpekraft lå Estlands BNP per innbygger i 2008 på 65 prosent av gjennomsnittet i EU. Per 1. mai 2009 var det registrert 1 851 estlendere med gyldig arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 867 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

I likhet med de andre baltiske statene var Estland en av republikkene i Sovjetunionen og dermed underlagt en sentralstyrt økonomi fastlagt i Moskva. Etter at Estland ble selvstendig republikk i 1991, fant en omfattende privatisering sted og myndighetene la til rette for utenlandske investorer og handelsvirksomhet. Bedriftsskatten i Estland ligger på 21 prosent.

Fra 1994 og fram til Russlands-krisen i 1998 utviklet økonomien seg sterkt. Estland har etter hvert utviklet en relativt stabil valuta og hadde en årlig vekst på mellom 7 og 11 prosent fra 2000 til 2007. Samtidig var inflasjonen under kontroll, men begynte å stige rundt 2008, da den nådde 10,2 prosent. På grunn av den høye inflasjonen er den planlagte innføringen av euro utsatt til en gang mellom 2011 og 2013.

Finanskrisen rammet Estland hardt og førte i 2008 til en negativ økonomisk vekst på 3,6 %. Bruttonasjonalproduktet forventes å falle med 10 prosent i 2009. Landets økonomi er sterkt eksportorientert og eksport bidrar til mer enn 70 prosent av BNP. 80 prosent av handelen foregår med andre EU-land.

De største direkte, utenlandske investorene i Estland er uten sammenlikning svenske selskaper med 3–5 milliarder euro i årlige direkte investeringer – fulgt av Finland med 2,5 milliarder euro årlig. Deretter følger Nederland (300–700 millioner euro), Norge (200–400 millioner euro), Russland (150–400 millioner euro), Storbritannia (200–350 millioner euro) og Tyskland (150–250 millioner euro). (Kilde: Bank of Estonia – «Direct investment position by countries».)

Næringsstruktur

Hovedtrekkene i den estiske næringsstrukturen framgår av følgende tabell:

Tabell 1 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Estland og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%) i 2008</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%) i 2007</i>
Industri	29	33,7
Jordbruk	2,6	4,7
Tjenesteyting	68,4	61,6
Ialt	100	100

Tradisjonelt har skogsdrift, treforedling og produksjon av tekstiler og matvarer vært Estlands viktigste næringer, men i dag er det særlig elektronikk og telekommunikasjon som driver økonomien.

Arbeidsmarked

Estland hadde i 2008 en arbeidsledighet på kun 4,1 prosent, den fjerde laveste i EU. Finanskrisen har ført til en dramatisk økning i ledigheten, som i sommeren 2009 lå på vel 13 prosent (Eurostat).

Estland har de senere årene opplevd en svært sterk lønnsvekst, på mellom 8 og 16 prosent i året fra 2000 til 2008. Selv om lønninger i stor grad blir fastsatt på bedriftsnivå, finnes det en nasjonal minstelønn som tilsvarer 34 prosent av snittlønna i landet, hvilket er lavest av de nye EU-landene. Likevel har minstelønna de siste årene økt fra et nivå på 23 prosent av gjennomsnittslønna i 1996.

Partene i arbeidslivet

Den største fagforeningen i Estland er *Confederation of Estonian Trade Unions* (EAKL), som ble stiftet i 1990. EAKL er det norske LOs søsterorganisasjon og organiserer hovedsakelig industriarbeidere. Den nest viktigste arbeidstakerorganisasjonen er *Estonian Employees' Unions' Confederation* (TALO), som brøt ut fra EAKL i 1993 og består av akademikere. Andelen fagorganiserte ligger på rundt 11 prosent.

På arbeidsgiversiden er *Estonian Employers' Confederation* (ETTK) den viktigste aktøren. ETTK omfatter bedrifter i privat sektor og er medlem i de internasjonale arbeidsgiverorganisasjonene IOE og Business Europe. Den sosiale dialog mellom partene på nasjonalt nivå er organisert som to- og trepartssamarbeid. Lønnsforhandlingene foregår i stor grad på bedriftsnivå. Andelen arbeidstakere som er omfattet av kollektive avtaler er noe usikker, men anslås å ligge på 20-30 prosent.

LATVIA

Latvias folketall er på knapt 2,3 millioner og svakt synkende. I 2008 var landets BNP per innbygger – justert for kjøpekraft - på 55 % av gjennomsnittet i EU-27. Per 31. mai 2009 var 1 980 latviere registrert med arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 384 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Etter å ha oppnådd selvstendighet fra Sovjetunionen i 1991, hadde Latvia store problemer med omstillingen fra plan- til markedsøkonomi. Både produksjon og levestandard falt sterkt de første årene. Først på midten av 90-tallet skjøt den latviske økonomien fart, mye på grunn av privatisering og mer effektivt lovverk. Veksten ble kraftig dempet av den økonomiske krisen i Russland i 1998. Fra 1999 til 2007 opplevde landet på ny økonomisk framgang, med en årlig vekstrate på over 10 prosent. Samtidig akselererte inflasjonen og nådde 15,3 % i 2008, - den klart høyeste i EU.

Store offentlige underskudd og privat gjeld tilsvarende 130 prosent av BNP, gjorde Latvias økonomi svært skjør. Kollapsen i finansmarkedene høsten 2008 fikk derfor alvorlige konsekvenser. I siste kvartal 2008 sank BNP med 10,5 prosent, noe som gjorde at veksten i 2008 endte på -4,6 prosent. IMF forventer en ytterligere nedgang på 18 prosent i 2009. Inflasjonen ventes i 2009 å bli 3 % på årsbasis. På grunn av den økonomiske krisen regner IMF med en deflasjon på 3 % i 2010.

Næringsstruktur

Hovedtrekkene i Latvias næringsstruktur framgår av følgende tabell:

Tabell 2 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Latvia og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	23	26
Jordbruk	3	12
Tjenesteyting	74	62
Ialt	100	100

Latvia baserer store deler av sin industriproduksjon, og dermed eksport, på tre og trevarer, maskiner, tekstiler og matvarer (særlig fiskevarer). Tjenesteytingens økonomiske betydning henger sammen med utstrakt handelsvirksomhet, som alene utgjør 18 prosent av BNP. Det er store regionale forskjeller i landet, og i Latvias østlige provinser var produksjon per innbygger i 2002 bare en femtedel av tilsvarende tall i hovedstaden Riga. En del av forklaringen er dårlig utbygde veier både innen og mellom regionene.

Arbeidsmarked

Latvia hadde i 2008 en arbeidsledighet på 5,6 prosent, lavere enn gjennomsnittet i EU, men delvis forårsaket av stor arbeidsmigrasjon. På grunn av den økonomiske krisen gikk ledigheten kraftig opp i 2009, og kan nærme seg 20 % prosent ved årets utgang. I perioden 2004-2008 var lønnsnivået sterkt økende, med en realvekst på mellom 10 og 20 prosent i året. I 2009 er lønnsnivået synkende, blant annet påvirket av en 20 prosents lønnsreduksjon for offentlig ansatte som del av regjeringens krisepakke. Minstelønna i Latvia lå i 2007 på 30 prosent av gjennomsnittslønna.

Med støtte fra EUs sosialfond har Latvia igangsatt et *Operational Program for Human Resources and Employment*. Formålet er å forbedre arbeidsmiljøet og de ansattes opplevelse av arbeidssituasjonen. Antall arbeidsulykker skal reduseres og så vel arbeidsgivere som arbeidstakere skal informeres om lover og regler på arbeidslivsområdet, blant annet for å bekjempe inngåelse av ulovlige arbeidskontrakter. (Eiro: *Latvia. Flexicurity and industrial relations*. 15/9/2009).

Arbeidslivets parter

Latvia har én stor, landsdekkende fagforening, the *Free Trade Union Confederation of Latvia* (LBAS). Dette er forskjellig fra de andre baltiske landene, der arbeidstakersiden er splittet opp i konkurrerende fagforeninger. LBAS omfatter 36 fagforeninger med tilsammen 180 000 medlemmer, omtrent 16 % av arbeidsstyrken, hvorav de fleste i offentlig sektor.

Arbeidsgiversiden i Latvia er fremdeles i en oppbyggingsfase. Den sterkeste arbeidsgiverorganisasjonen, *Latvian Employers' Confederation* (LDDK), er fagforeningenes hovedpart i topartssamarbeidet. Det finnes i tillegg en del sterke bransjeorganisasjoner som forhandler fram kollektive avtaler med fagforeningene. Bedriftsinteresser fremmes også av staten, blant annet gjennom Departementet for Små og Mellomstore Bedrifter.

Den sosiale dialog foregår særlig i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå, der fastsettelse av minstelønnen er en av hovedsakene. I trepartssamarbeidet har staten hatt en dominerende rolle, noe som har fått partene til å utvide topartssamarbeidet og se seg om etter andre innflytelseskanaler. Det inngås også kollektive avtaler på bransjenivå, men i mange bransjer er organisasjonsnivået så lavt at slike avtaler ikke fungerer i praksis. Kollektive avtaler er langt mer utbredt i offentlig sektor enn i privat sektor. Omlag 20 prosent av arbeidstakerne i Latvia er dekket av kollektive avtaler.

LITAUEN

Litauen er med sine 3,4 millioner innbyggere det mest folkerike av de baltiske landene. BNP per innbygger (regulert for kjøpekraft) var i 2008 rundt 60 prosent av gjennomsnittet i EU, med andre ord blant de laveste i EU. Per 1. mai 2009 var det registrert 9 550 litauere med gyldig arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 3 224 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Etter å ha blitt selvstendig i 1991, samtidig med de to andre baltiske sovjetrepublikkene, gjennomførte Litauen en rekke reformer for å legge om til markedsøkonomi. Særlig viktig i denne perioden var overgang fra økonomisk avhengighet av Russland til økt handel med Europa. Dette var delvis vellykket, og den nest viktigste handelspartneren er idag Tyskland. Russland forblir imidlertid den viktigste handelspartneren og både eksport og import med naboen i øst har økt de siste årene.

Den økonomiske omstillingen etter selvstendigheten la grunnlaget for økonomisk vekst fram til den økonomiske nedturen i Russland i 1998. To år senere kom Litauen inn i en syklus med sterkere økonomisk vekst og BNP økte årlig med omlag 7,5 prosent. Inflasjonen var 11,1 prosent i 2008.

Finanskrisen har rammet Litauen mindre hardt enn Latvia, men setter tydelige spor. Re-alvekst i BNP sank i 2008 til 3 prosent, med negativ vekst i siste kvartal, og det forventes at BNP vil synke med 11 prosent i 2009.

Næringsstruktur

Hovedtrekkene i Litauens næringsstruktur framgår av følgende tabell:

Tabell 3 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Litauen og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	32,2	29
Jordbruk	4,5	14
Tjenesteyting	63,3	57
Ialt	100	100

Litauen har en velutviklet industri som blant annet produserer kjemikalier, maskiner og bygningsmaterialer. I tillegg kommer tradisjonelle næringer som treforedling og tekstil- og matvareproduksjon. Dessuten har Litauen opplevd sterk vekst innenfor informasjonsteknologi og elektronikk. Privat sektor står for 80 % av BNP.

Arbeidsmarked

Litauen hadde i 2008 en arbeidsledighet på 5,8 prosent, med andre ord betydelig lavere enn snittet i EU-27. Finanskrisen, som har rammet Litauen hardt, satt fart på arbeidsledigheten som nådde 14 prosent sommeren 2009.

Litauen har etter 2004 hatt en sterk lønnsvekst, hele 10-20 prosent i året. Økningen har vært særlig stor innenfor bygg- og anlegg og helse- og sosialsektoren. Minstelønna i Litauen er relativ høy, og har økt i takt med vanlige lønninger. Helt siden 1997 har nivået på minstelønna ligget rundt 40 prosent av gjennomsnittslønna. I 2008 tilsvarte minstelønna 37 prosent av snittlønna.

Partene i arbeidslivet

Fagbevegelsen i Litauen har tidligere vært svært oppsplittet. Først i 2002 fikk arbeidstakersiden en viss tyngde da Litauens to største fagorganisasjonene fusjonerte. Resultatet ble *Lithuanian Trade Union Confederation* (LPSK), som idag teller ca. 120 000 medlemmer. To andre fagforeninger av betydning er *Lithuanian Labour Federation* (LDF) og *Solidarumas* (LPS). Alle disse tre fagorganisasjonene har medlemmer både fra privat og offentlig sektor, og det er først og fremst politisk ståsted som skiller dem. Organisasjonsgraden er ganske lav og antas å ligge rundt 14 prosent.

Litauen har to store arbeidsgiverorganisasjoner: *Lithuanian Confederation of Industrialists* (LPK) og *Lithuanian Business Employers' Confederation* (LVDK). LPK representerer særlig industribedrifter, mens LVDK i hovedsak organiserer små og mellomstore bedrifter.

I Litauen er kollektive avtaler og den sosiale dialog ikke fullt utviklet. De fleste kollektive avtaler inngås på bedrifts- og nasjonalt nivå, mens det regionale og bransjenivået har liten tyngde. På nasjonalt nivå foregår forhandlinger og sosial dialog hovedsakelig gjennom trepartssamarbeid. Her fastsettes minstelønna, i tillegg til at arbeidslovgivning, sosiale reformer og pensjoner blir drøftet. Fagbevegelsen har etterlyst mer bruk av topartssamarbeid.

På bedriftsnivå inngås det kollektive avtaler særlig i de store virksomhetene i offentlig sektor, mens dette er langt mindre utbredt i utenlandske foretak som opererer i Litauen. Andelen arbeidstakere i Litauen som er dekket av kollektive avtaler er anslått til 10 %.

POLEN

Polen har vel 38 millioner innbyggere og er dermed det største av de nye EU-medlemmene. Mens BNP pr. innbygger tilsvarte 43 % av EU-gjennomsnittet da Polen sluttet seg til EU i 2004, var denne andelen økt til 51 % i 2008. Denne betydelige framgangen kan tilskrives effekter av EUs fondsmidler og gunstige økonomiske konjunkturer i deler av femårsperioden. Polen var i 2008 den største innvandrerguppen i Norge. Ved utgangen av mai 2009 hadde 41178 polakker gyldig arbeidstillatelse i Norge, mens 9120 var registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere i Norge.

Økonomi

Polen har hatt en relativt stabil markedsorientert økonomi siden begynnelsen av 1990-tallet. Arbeidsledigheten, som i perioden 2000-04 i snitt lå på 18,5 %, falt betydelig under høykonjunkturen forut for nedgangskonjunkturen igangsatt av finanskrisen, og høsten 2009 så den ikke ut til å krype over 8 %, m.a.o. ett prosentpoeng under EU-gjennomsnittet (Eurostat). Den relativt lave arbeidsledigheten har blitt sett i sammenheng med den store andel landbruksarbeidere bundet til landsbygda (jfr. The Economist country report).

Polens vanskeligheter med å tilfredsstillte kravene til å bli innlemmet i eurosone har ført til stadig nye datoer for utfasingen av den nasjonale zloty. Dette vitner om en skjør økonomi som fortsatt skiller seg fra andre nasjonaløkonomier i EU. Finanskrisen og den påfølgende nedkjølingen av verdensøkonomien, har imidlertid rammet Polen mindre hardt enn mange av nabolandene og prognosene for utviklingen av BNP indikerer en årsvekst på omlag 2 % i 2009. Dette særpolske fenomenet skyldes husholdningenes lave boliggjeld, bankenes forsiktige utlånspolitikk og den svake men kontinuerlige veksten i den interne etterspørselen, - drevet av hele 38 millioner innbyggere.

Næringsstruktur

Viktige trekk ved Polens næringsstruktur framgår av nedenstående tabell.

Tabell 4 vedlegg 1 *Hovednæringsens andel av BNP og andel sysselsatte i hovednæringsene*

2005	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%) i 2008</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringsene (%) i 2005</i>
Industri	31,2	29,2
Jordbruk	4,5	17,4
Tjenesteyting	64,3	53,4
I alt	100	100

I større grad enn de fleste nye medlemsland har Polen mange sysselsatte i jordbruket. Forøvrig var industri og bergverk hovednæringsene i polsk etterkrigsøkonomi. I de siste årene har tjenesteytende næringer, blant annet innenfor IKT, ekspandert.

Arbeidsmarked

Yrkesdeltakelsen overstiger knapt 50 % og ligger dermed ti prosent lavere enn gjennomsnittet i EU.

Under høykonjunkturen fram til 2009 økte lønnsnivået. Noe av økningen skyldes mangel på kvalifisert arbeidskraft som følge av stor arbeidsutvandring, særlig til Storbri-

tannia, Irland og Norge. Dette arbeidskraftunderskuddet har i Polen, som i Mellom- og Øst-Europa forøvrig, blitt kompensert av arbeidsinnvandring enda lenger østfra, særlig fra Ukraina og Hviterussland. Disse innvandrerne arbeider ofte dårlige forhold og få av dem har regulære arbeidskontrakter.

Arbeidstakere i den regulerte delen av arbeidsmarkedet er i prinsippet beskyttet av detaljerte HMS-regler, men det skorter på effektiv iverksetting av regler og forskrifter. Dessuten avdekker arbeidsinspektørene ofte lovbrudd. Eiro rapporterer derfor:

”The increase in violated or not implemented agreements is a particular problem. Many employers, finding it difficult to abide by all provisions of their collective agreements because of financial hardship, suspend the application of all or some provisions of valid agreements (...)”

De institusjonelle forhold omkring polsk arbeidsmarked og økonomi er ikke uproblematisk: korrupsjon forekommer og den offentlige administrasjonen er tungrodd; selv på lokalt nivå paralyseres administrasjonen hyppig av partipolitisk strid i Warszawas regjeringsapparat.

Arbeidslivets parter

Det polske arbeidslivet preges av lav organisasjonsgrad, både blant arbeidstakere og arbeidsgivere. Begge sider blir representert av mange konkurrerende organisasjoner med en desentralisert struktur. I den nasjonale trepartskommisjonen er tre arbeidstaker- og fire arbeidsgiverorganisasjoner representert. De tre på arbeidstakersiden er:

- Solidarnosc (Solidaritet), som ble stiftet i forbindelse med streikene i Gdansk i 1980, er den største fagorganisasjonen.
- All Poland Trade Union Alliance (OPZZ), med røtter tilbake til epoken da kommunistparti og fagbevegelse gikk hånd i hånd, favner om ca. 1/3 av de fagorganiserte.
- Forum for fagforeninger, FZZ, som ble stiftet i 2002 under parolen for partipolitisk uavhengighet. FZZ står sterkest i helsesektoren og representerer om lag 1/5 av de fagorganiserte.

Fagforeningsstrukturen er generelt desentralisert, med svake bånd mellom lokale organisasjoner. Det er mellom 1,5 og 2 millioner fagorganiserte i Polen - presise anslag er vanskelige, da medlemstallene ikke offentliggjøres. Før 1989 fantes det ingen arbeidsgiverforeninger, i dag har arbeidsgiversiden - i vid forstand - fire organisasjoner:

- PKPP, som hovedsakelig fanger opp private arbeidsgivere og som er medlem i Business Europe. Ved medlemsbedriftene finnes det omlag 500.000 ansatte.
- KPP er en forening for større og ofte statseide foretak innen tungindustri, gruvedrift og landbruk, som tilsammen representerer ca. 2 millioner ansatte.
- The Business Centre Club som fremmer privatbedrifters næringsinteresser. BCC engasjerer seg ikke i tarifforhandlinger og har medlemsbedrifter med en arbeidsstokk på 600.000 ansatte

- The Association for Polish Crafts fanger opp håndverksbedrifter og antas å representerer bedrifter med 300.000 ansatte.

Forhandlinger om lønns- og arbeidsforhold foregår nesten bare på foretaks- eller organisasjonsnivå. På uorganiserte arbeidsplasser fastsettes lønna av arbeidsgiver i henhold til den nasjonale minstelønna, som i 2008 utgjorde 40 % av det gjennomsnittlige lønnsnivået. Det er i tillegg etablert former for sosial dialog på nasjonalt og regionalt nivå. EIROs oppsummering av partssamarbeidet i Polen tegner et heller dystert bilde:

“Industrial relations in Poland reflect a moderate and even decreasing membership in associations, lack of workplace representation, missing collective agreements at sectoral level, increasing violations of existing agreements, and insufficient actions by labour inspectorates and labour courts”.

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er 16 % og har vært fallende de siste årene. Tilsvarende prosent for arbeidsgiverne er 20 %. I gjennomsnitt er 35 % av arbeidstakerne omfattet av kollektive avtaler, mens denne andelen kun er 5 % i småbedrifter.

TSJEKKIA

Bare forbigått av Polen, var Tsjekkia det nest største av EUs nye medlemsland ved 2004-utvidelsen. Idag har landet 10,5 millioner innbyggere. BNP per innbygger (regulert for kjøpekraft) lå i 2008 på 81 prosent av gjennomsnittet i EU. I forhold til landets størrelse har arbeidsvandringen til Norge vært beskjeden. Per 31. mai 2009 var 574 tsjekkere registrert med arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 106 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Til tross for problemer i omstillingsfasen etter ”fløyelsrevolusjonen” i 1990-91, opplevde Tsjekkia bra økonomisk vekst det neste tiåret, selv om BNP-veksten har vært lavere enn i de nye EU-landene med dårligst utviklet økonomi (for eksempel Bulgaria og Romania). Inflasjonen i Tsjekkia var i 2008 på 6,3 prosent.

Siden første verdenskrig har Tsjekkia har vært en relativt velutviklet industrinasjon. Tsjekkias viktigste næringer er maskin- og bilproduksjon, samt framstilling og bearbeiding av metaller. Kjemi-, glass-, og agroindustrien er også viktig. Flere utenlandske bilfabrikker og underleverandører til disse har etablert seg i Tsjekkia. Landet har en av regionens høyeste andel utenlandsinvesteringer per innbygger.

Tsjekkias eksponering mot transportindustrien bidro til at nedgangskonjunktoren i 2008-2009 rammet landet hardt. Takket være en konservativ banksektor, disiplinert av tidligere kriser, er likevel Tsjekkia mindre påvirket av finanskrisen enn Ungarn og Baltikum; dog med en forventet nedgang i BNP på 2,7 prosent i 2009.

Næringsstruktur

Hovedtrekkene i Tsjekkias næringsstruktur framgår forøvrig av følgende tabell:

Tabell 5 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Tsjekkia og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsenes andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	39	40
Jordbruk	2	4
Tjenesteyting	59	56
Ialt	100	100

Tsjekkia har en sterk industrisektor og de viktigste bransjene er maskin- og bilproduksjon, samt framstilling og bearbeiding av metaller. Som det framgår av tabellen, har jordbruket marginal økonomisk betydning.

Arbeidsmarkedet

Tsjekkia hadde i april 2009 en arbeidsledighet på 5,7 prosent, mot 8,6 prosent i hele EU. Europakommisjonen anbefaler å reformere arbeidsmarkedet ved utvikle incentiver som fremmer yrkesdeltakelsen samt den geografiske og yrkesmessige mobiliteten. Samtidig oppfordres Tsjekkia til å utbygge det høyere utdanningssystemet, ikke minst fordi andelen tsjekkere med høyere utdanning er lavere enn EU-gjennomsnittet, mens tilsvarende tall for videregående utdanning viser at Tsjekkia er i fremste rekke blant EU-land.

Tsjekkia hadde underskudd på kvalifisert arbeidskraft fram til 2008. I den perioden rekrutterte særlig bilindustrien fagarbeidere fra Bulgaria, Romania, Ukraina og delvis Asia. Få av disse organiserte seg og mange må idag ty til fattigdomshjelp fra humanitære organisasjoner. Våren 2009 besluttet den tsjekkiske regjeringen å tilby et tilskudd på 500€ til oppsagte arbeidere ute av stand til å betale sin hjemreise.

Arbeidslivets parter

Nøkkeltall for partsforholdene i arbeidslivet viser at 22 % av arbeidstakerne er fagorganiserte, 33 % av bedriftene er tilsluttet en arbeidsgiverforening og rundt 44 prosent av tsjekkiske arbeidstakere er omfattet av kollektive avtaler.

Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (CMKOS) dominerer på arbeidstakersiden. CMKOS er en sammenslutning av ulike bransjeforeninger og teller 611 000 medlemmer, hvilket utgjør 70 prosent av de fagorganiserte i landet. CMKOS er partipolitisk uavhengig og organiserer alle typer arbeidstakere. Organisasjonen er svært desentralisert; mesteparten av fagforeningskontingenten tilfaller de enkelte klubbene.

Arbeidsgiversiden i Tsjekkia er fragmentert. De to største arbeidsgiverorganisasjonene er *Confederation of Industry of the Czech Republic* og *Confederation of Employers and Entrepreneurs Associations* har hver rundt én million ansatte i medlemsbedriftene. I tillegg finnes det en svært sterk arbeidsgiverorganisasjon innenfor byggebransjen, *Association of Construction Enterprises*.

Det ble opprettet et tsjekkisk trepartssamarbeid i 1990, da man framforhandlet hovedavtaler mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Dette samarbeidet ble imidlertid svekket under den konservative regjeringen til Vaclav Klaus, uten å bli erstattet av

topartssamarbeid på bransjenivå. De siste årene har man blåst nytt liv i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå. Samarbeidet har resultert i økning i både minstelønnen og lønningene i offentlig sektor. Minstelønna utgjorde i 1998 kun 22 prosent av gjennomsnittslønna, men denne andelen hadde økt til 36 prosent i 2007. Finanskrisen har også aktualisert trepartssamarbeidet, men nå med hovedvekt på omforente nedskjæringer.

SLOVAKIA

Slovakia har 5,4 millioner innbyggere og er dermed nesten halvparten så stor som den tsjekkiske naboen i vest. Slovakia skilte lag med Tsjekia i 1993, knapt fire år etter øst-blokkens sammenbrudd. BNP per innbygger (regulert for kjøpekraft) lå i 2008 på 71 prosent av nivået innenfor EU. Per 31. mai 2009 var 1 883 slovakere registrert med arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 184 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Overgangen fra sentralstyrt økonomi til markedsøkonomi var også smertefull i Slovakia. Landet hadde en stor industrisektor, som imidlertid viste seg å være ineffektiv og lite konkurransedyktig på det internasjonale markedet. Privatiseringen av industribedriftene var lite gjennomslagskraftig og undergravde det politiske systemets legitimitet. Slovakia tiltrakk seg derfor få utenlandske investorer de første årene etter 1989, noe som forsinket den økonomiske utviklingen. Resultatet ble synkende BNP og svært høy arbeidsledighet.

Først etter 1999 opplevde Slovakia sterkere vekst. Utenlandske investeringer i Slovakia har økt kraftig de siste årene. Dette skyldes i stor grad svært lave arbeidskostnader og lav bedriftsskatt (19 prosent). Det slovakiske BNP økte med hele 10,4 prosent i 2007. Finanskrisen slo inn i den tsjekkiske økonomien i 2008, som likevel vokste med 6,4 prosent. I 2009 er det derimot forventet en nedgang i BNP på 6,2 prosent.

Inflasjonen i landet var høy fram til 2004, og var i 2008 falt til 4 prosent. Slovakia innførte euro 1. januar 2009. Finanskrisen medførte at investeringene gikk ned, men den felles europeiske valutaen har vist seg å skjerme økonomien i en periode med utstrakt kapitalflukt.

Næringsstruktur

Hovedtrekkene ved Slovakias næringsstruktur er disse:

Tabell 6 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Slovakia og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	37	40
Jordbruk	4	4
Tjenesteyting	59	57
Ialt	100	100

Disse tallene er nesten identiske med tilsvarende tabell for Tsjekia (se ovenfor).

Slovakias viktigste bransjer finnes innenfor produksjon av elektrisk utstyr, kjøretøy og maskiner, samt metallproduksjon og mineralutvinning. Dessuten har IT-sektoren vokst sterkt de siste årene.

Arbeidsmarked

Slovakia hadde i april 2009 en arbeidsledighet på 11,5 prosent. Den høye ledigheten skyldes blant annet omfattende strukturelle omstillinger i økonomien. Finanskrisen har så langt ikke hatt stor virkning på sysselsettingen. Det var i 2009 kun en liten økning fra året før, da Slovakia hadde den høyeste ledigheten i EU. Europakommisjonen har oppfordret Slovakia til å øke den geografiske mobiliteten, foruten å satse på etterutdanning og arbeidsmarkedstiltak.

Partene i arbeidslivet

Organisasjonsgraden på 30 prosent er høyere enn i de fleste nye EU-landene. I Slovakia er det stor grad av enhet både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Landsorganisasjonen heter *Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic* (KOZ SR), omfatter 40 fagforeninger på bransjenivå og har 750 000 medlemmer. Dette utgjør om lag 90 prosent av alle fagorganiserte. Den viktigste arbeidsgiverorganisasjonen er *Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic* (AZZZ SR). Det finnes også en mindre organisasjon som representerer små og mellomstore bedrifter. Slike bedrifter har fått økt betydning ettersom bedriftsstrukturen har endret seg fra statlige storbedrifter til private bedrifter, ofte av mindre størrelse.

I Slovakia er det trepartssamarbeid på nasjonalt nivå om lønnsfastsettelse og andre viktige spørsmål knyttet til arbeidsmarked og næringsliv. Dette samarbeidet har imidlertid vært svært ustabil, ettersom særlig fagforeningene har vært misfornøyd med at trepartsorganet bare har rådgivende myndighet. Lønninger fastsettes derfor i stor grad på bransjenivå, med store forskjeller mellom de ulike sektorene. Det er også i ferd med å bli etablert regionale trepartssamarbeid. Omtrent 35 prosent av slovakiske arbeidstakere er dekket av tariffavtaler. Minstelønna i Slovakia ligger på drøyt 40 prosent av gjennomsnittslønna, opp fra en andel på 30 prosent i 1998. Tillitsvalgte har tradisjonelt også ivaretatt helse, miljø og sikkerhetsaspekter ved arbeidet.

UNGARN

Ungarn har 10 millioner innbyggere og er dermed et av de mest folkerike nye EU-landene. Kjøpekraftsregulert BNP per innbygger lå i 2008 på 62,6 prosent av gjennomsnittet i EU. Per 31. mai 2009 var 682 ungarere registrert med gyldig arbeidstillatelse i Norge. I tillegg er 274 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Ungarn, som selv bidro til Berlinmurens fall ved å åpne sine grenser for østtyskere som ville inn i Østerrike, opplevde en relativt rolig overgang til markedsøkonomi. Inflasjonen

var likevel på ca. 11 % i 1991-93 og regjeringen kuttet drastisk i de offentlige utgiftene. I 1993 var halvparten av bedriftene på private hender, noe som skyldes innføring av enkelte markedsmekanismer allerede i den planøkonomiske perioden. Sammenliknet med utenlandsinvesteringene som tilfalt hele regionen, strømmet halvparten av investeringene i 1998 til Ungarn. Mens mange av nabolandene i det etterfølgende tiåret gjennomgikk en rivende økonomisk utvikling, utviklet ungarsk økonomi seg langsommere. Fra 1998 til 2006 økte landets BNP med rundt 4 prosent hvert år. I 2006 utgjorde budsjettunderskuddets andel av BNP hele 9 % og IMF kom til unnsetning. Ungarn hadde derfor allerede økonomiske problemer da finanskrisen oppstod. I oktober 2008 mottok landet en krisepakke fra IMF, EU og Verdensbanken. For hele 2009 forventes en nedgang i BNP på 6,3 prosent.

Ungarn har imidlertid lykkes med å tiltrekke seg stadig mer investeringer fra utlandet. Dette har bidratt positivt på landets handelsbalanse, som likevel har hatt voksende underskudd. En viktig grunn til at utenlandske selskaper investerer i Ungarn er det lave skattenivået for bedrifter, i tillegg til at arbeidsstyrken er høyt kvalifisert.

Næringsstruktur

Hovedtrekkene i Ungarns næringsstruktur framgår av følgende tabell:

Tabell 7 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Ungarn og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	37	32
Jordbruk	3	5
Tjenesteyting	60	63
Ialt	100	100

Ungarsk industri har gjennomgått en utvikling fra lavkosta tekstilproduksjon til dyre markedssegmenter innenfor produksjon av biler (inkl. bildeler), elektronikk og andre typer maskiner.

Arbeidsmarked

Ungarn hadde i april 2009 en arbeidsledighet på 9,6 prosent. Ledighetsnivået var dermed noe høyere enn i EU sett under ett. Europakommisjonen mener at årsaken til dette er finanskrisen, dårlige insentiver til å arbeide og lav geografisk mobilitet. For å få opp mobiliteten anbefaler Kommisjonen å gjøre innenlands transport mer effektiv, samt at det ungarske skatte- og trygdesystemet legges om slik at det blir mer lønnsomt å jobbe.

Generelt var det få ungarere som søkte jobb i andre EU-land etter at landet ble EU-medlem. Dessuten ble arbeidsmarkedseffektene av de få utvandrede for en stor del oppveid av innvandring fra den ungarske minoritetsbefolkning i land som Romania og Slovakia (Galgóczi et al. 2009a:25).

Partene i arbeidslivet

Ungarn har relativt lav andel organiserte - omtrent 17 prosent - og det er stor fragmentering både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det finnes seks landsdekkende fagforeninger, hvorav *National Association of Hungarian Trade Unions* (MSZOSZ) og *Trade Union Co-operation Forum* (SZEF) er de største. MSZOSZ var under kommunisttiden den eneste

tillatte fagforeningen, og er i dag den dominerende arbeidstakerorganisasjonen utenfor offentlig sektor. SZEFO organiserer på sin side 270 000 offentlige tjenestemenn, som har høyere organisasjonsgrad enn i privat sektor.

Fragmenteringen i hele ni arbeidsgiverorganisasjoner skyldes dels store bransjeforskjeller. Det må imidlertid presiseres at kun fire av de ni organisasjoner befatter seg med arbeidsgiverspørsmål. De fem andre konsentrerer seg om saksbehandling og påvirkning for å fremme næringslivsinteresser generelt. Hovedsammenslutningene har særlig lyktes med å representere små og mellomstore bedrifter. Forøvrig er det etablert en paraplyorganisasjon - CEHIC - som blant annet skal representere ungarske arbeidsgiveres interesser i internasjonale organer.

Etter Berlinmurens fall ble det opprettet trepartssamarbeid i Ungarn for å sikre støtte i omstillingsfasen, og etter hvert også ta seg av andre oppgaver. Som følge av en omstrukturering av samarbeidet i perioden 1998-2002, mistet trepartsorganene noe av sin makt, samtidig som samarbeidet ble utvidet til nye felter. Imidlertid fikk trepartsorganene større innflytelse igjen i 2002, i tillegg til at det ble etablert sosial dialog på bransje- og regionsnivå. Det anslås at 25 prosent av ungarske arbeidstakere er dekket av tariffavtaler.

I og med at få omfattes av tariffavtaler er den obligatoriske minstelønna viktig i Ungarn. Lønnsnivået har økt de siste årene, blant annet takket være økt minstelønn. Økningen i gjennomsnittlig reallønn var 46 prosent fra 1999 til 2006. Minstelønna har steget fra å utgjøre 28 prosent av gjennomsnittslønna i 1998 til 35 prosent i 2008. Særlig viktig var doblingen av den nominelle minstelønna som ble gjennomført fra 2000 til 2002. Dette skjedde imidlertid uten konsensus i trepartsorganene.

SLOVENIA

Slovenia har drøyt 2 millioner innbyggere og ble uavhengig fra Jugoslavia i 1991. BNP per innbygger i Slovenia lå i 2008 på 90,8 prosent av gjennomsnittet i EU. Arbeidsvandringen fra Slovenia til Norge er minimal. Per 31. mai 2009 var 63 slovenere registrert med arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 19 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Slovenia var en del av det østerriksk-ungarske dobbeltmonarkiet og beholdt mange bånd til de mellomeuropeiske statene. Slovenia var den mest velstående av de jugoslaviske delrepublikkene, med en eksportrettet økonomi som fort klarte å omstille seg til markedsøkonomi, - blant annet ved å kompenserte sammenbruddet i det inter-jugoslaviske markedet med å vri handelen mot EU.

Slovenia har hatt en god økonomisk utvikling de siste ti årene, men samtidig relativt høy inflasjon, som imidlertid falt til 5,5 % i 2008. Utenlandske investeringer i Slovenia har økt de siste årene. Dette skyldes at landet har høyt kvalifisert og relativt billig arbeidskraft, i tillegg til en velutbygd infrastruktur og en stabil økonomi. Likevel har andre

land i regionen tiltrukket seg flere utenlandske investorer enn Slovenia, som har et høyere skattenivå.

Finanskrisen har i moderat grad påvirket landets økonomi. Trass i negativ vekst i siste kvartal 2008, økte Slovenias BNP økte med 3,5 prosent på årsbasis. I 2009 er det forventet en nedgang på 3,4 prosent i BNP. Som det første av de nye EU-landene innførte Slovenia euro som valuta fra 1. januar 2007.

Næringsstruktur

Hovedtrekkene i Slovenias næringsstruktur framgår av følgende tabell:

Tabell 8 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Slovenia og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

Referanseår 2008	Hovednæringsens andel av BNP (%)	Andel sysselsatte i hovednæringene (%)
Industri	34	36
Jordbruk	2	2,5
Tjenesteyting	64	61,5
Ialt	100	100

Tidligere var Slovenias industri konsentrert rundt metaller, trevarer og tekstiler. På 90-tallet var veksten sterkest innenfor elektronikk, legemidler og kjemisk industri. Viktigst i Slovenia økonomi i dag er produksjon av elektriske produkter, mat, tekstil og papir, - i tillegg til turisme.

Arbeidsmarked

Arbeidsledigheten var i 2008 6,7 % og har ligget på et relativt lavt nivå sammenliknet med de andre nye medlemslandene i EU. Slovenia hadde i april 2009 en arbeidsledighet på 5,5 prosent. Dette tallet er det fjerde laveste i hele EU, og betydelig under EU-gjennomsnittet på 8,6 prosent.

Landtidsledigheten i Slovenia er imidlertid relativt høy, og sysselsettingsnivået i den eldste aldersgruppen (55-64 år) er svært lav. Europakommisjonen anbefaler Slovenia å satse mer på etterutdanning. Selv om det inngås separate avtaler på bedriftsnivå om å avsette en viss andel av lønsmassen til investeringer i opplæringstiltak, er deltakelsen i etterutdanning lav (EIRO:*Slovenia Industrial relations development*, 2007). Europakommisjonen tar også til orde for tiltak som kan holde folk lenger i jobb, samt å oppmuntre bedrifter til å ansette landtidsledige og eldre arbeidstakere.

Partene i arbeidslivet

Andelen fagorganiserte er omtrent 44 prosent. Arbeidstakersiden er fragmentert, med syv hovedsammenslutninger. Den suverent største av disse er *The Union of Free Trade Unions of Slovenia* (ZSSS), som har 200 000 medlemmer i ulike bransjer. Dette utgjør mer enn halvparten av alle fagorganiserte i landet. I tillegg er det en rekke fagforeninger for bransjer eller profesjoner som ikke inngår i noen landsorganisasjon. Den største arbeidsgiverorganisasjonen - *Association of Slovenian Employers* (ZDS) - er integrert i handelskammeret. ZDS omfatter virksomheter der om lag halvparten av den slovenske arbeidsstyrken er ansatt. Dessuten finnes det en organisasjon for håndverksbedrifter som teller nesten 4 000 bedrifter. Som i Østerrike og Tyskland, er alle slovenske arbeidsgivere av en viss størrelse medlem av et handelskammer, som fremmer medlemmenes næringsinteresser. I Slovenia kan et handelskammer også delta i lønnsforhandlinger.

I Slovenia er systemet for sosial dialog svært godt utbygd. For det første er både arbeidstakere og arbeidsgivere representert i et rådgivende organ knyttet til den slovenske nasjonalforsamlingen. Dette organet fungerer som et andre-kammer og skal ivareta næringshensyn og lokale interesser. For det andre finnes det et nasjonalt trepartsråd, som tar seg av lønnsfastsettelsen og har en viktig rådgivende funksjon på en rekke områder. Det foregår også lønnsforhandlinger mellom partene i arbeidslivet på sektor- og bedriftsnivå.

I Slovenia er 96 prosent av arbeidstakerne dekket av tariffavtaler. Dette skyldes at allmenngjøring av slike avtaler er vanlig og at alle arbeidsgivere plikter å være medlemmer av et handelskammer. En lovendring fra 2006 gjør at denne ordningen vil bli svekket og dekningsgraden vil sannsynligvis falle etter 2009.

Helt siden minstelønn ble innført i Slovenia i 1995 har den ligget på et stabilt nivå, tilsvarende 40 prosent av gjennomsnittslønna.

BULGARIA

Bulgaria teller 7,6 millioner innbyggere og har et BNP på 38 % av EUs gjennomsnitt. Per 1. mai 2009 var 789 bulgarere registrert med arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 104 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

De tette båndene til det nå oppløste Sovjetsamveldet gjorde at Bulgaria først endret politisk og økonomisk kurs i 1991. Deretter fulgte en serie kriser fram til 1997 da en reformpakke, støttet av Verdensbanken og det Internasjonale Pengefondet, bidro til å stabilisere økonomien. På årsbasis var veksten i BNP i perioden 2004-2008 vel 6 %. I samme periode falt inflasjonen fra 13,7 til 5,1 %. Samtidig la utenlandske investorer, særlig fra Nederland og Østerrike, igjen mer penger i Bulgaria enn i noe annet EU-land i Øst- og Mellom-Europa, men mange trakk seg fort ut da finanskrisen varslet en nedgangsperiode. Landets banksektor, som i stor grad er på utenlandske hender, ble hardt rammet av finanskrisen; til forskjell fra – eksempelvis - polsk bankvesen.

Deler av økonomi og samfunnsliv lider fortsatt av korrupsjon og organisert kriminalitet. Noen anslag tallfester undergrunnsøkonomien til 1/3 av landets samlede verdiskaping (EIRO: Bulgaria. Flexicurity and industrial relations). Disse forhold gjorde at Europakommisjonen i juli 2008, d.v.s. halvannet år etter innlemmelsen i EU, innstilte alle utbetalinger av fellesskapsmidler. Utbetalingen av de norske EØS-midlene ble gjenopptatt samtidig med at EUs embargo opphørte sommeren 2009.

Næringsstruktur

Viktige trekk ved landets næringsstruktur framgår av nedenstående tabell.

Tabell 9 Vedlegg 1: Hovednæringsens andel av BNP (%) for Bulgaria og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringsens andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	32,3	36,4
Jordbruk	6,2	7,5
Tjenesteyting	61,5	56,1
I alt	100	100

Tabellen viser at Bulgaria er et mer beskjedent jordbruksland enn for eksempel Romania og Polen. Bulgarias industrieksport går for det meste til EU, og de mange underleverandørene til tysk transportindustrien ble i 2009 hardt rammet av nedgangskonjunkturen. Til gjengjeld har bulgarsk mat-, tobakks- og farmasøytisk industri hittil blitt mildt rammet av krisen i verdensøkonomien.

Partene i arbeidslivet

Bulgaria har to dominerende fagorganisasjoner. Den største, *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria* (CITUB), teller 350.000 medlemmer og har røtter som statsbærende kommunistisk fagorganisasjon. Den nest største fagorganisasjonen, *Podkrepa*, var i overgangsårene knyttet til demokratibevægelsen og har i dag omlag 100.000 medlemmer. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden har falt i det siste og beregnes til 20 %. Det anslås at mellom 25 og 30 prosent av arbeidstakerne befinner seg på arbeidsplasser som dekkes av tariffavtaler.

På arbeidsgiversiden dominerer *Bulgarian Industrial Association*, med sine 87 bransjeorganisasjoner. BIA flankeres av fem mindre arbeidsgiverorganisasjoner. For arbeidsgiverne i privat sektor er organisasjonsgraden 65 %.

Arbeidsmarkedet

Partssamarbeidet foregår særlig på foretaksnivå, selv om der også finnes samarbeidsstrukturer på sektornivå og på nasjonalt plan. Kontaktene mellom arbeidslivets parter og myndighetene om innholdet i en nasjonal krisepakke stod noen måneder i stampe inntil en ny sentrum-høyre regjering kom til makten i juli 2009. Uenigheten mellom arbeidslivets parter har særlig gått på omfanget av deltidsarbeid og korttidskontrakter som del av krisetiltakene. Derimot er det enighet mellom partene om at tiltak for å forbedre utdanningstilbudet, særlig utdanningens relevans i arbeidslivet, bør inngå i krisepakken. Den nye regjeringen har på sin side annonsert drastiske utgiftskutt, blant annet lavere lønn for offentlig ansatte.

Selv om det formelle lov- og avtaleverket på arbeidslivsområdet er temmelig detaljert, er den lokale oppfølgingen ofte mangelfull. Det gjelder også på sentrale områder som HMS.

ROMANIA

Landet hadde 21,5 millioner innbyggere i 2007. Romanias BNP utgjør kun 45 % av EU-gjennomsnittet, bare så vidt foran Bulgaria. Per 1. mai 2009 var 2 863 rumenere registrert med gyldig arbeidstillatelse i Norge. I tillegg var 479 registrert som ansatte hos utenlandske arbeidsgivere på oppdrag i Norge.

Økonomi

Etter Ceaușescu-regimets fall i desember 1989, gikk den sentralstyrte økonomien i langsom oppløsning. Særlig tok det tid å avvikle det statlige eierskapet til bedriftene. Den kaotiske overgangsperioden strakk seg over ti år. Da de økonomiske indikatorene begynte å peke oppover rundt år 2000, ble oppsvinget forsterket av den innenlandske etterspørsel fra det høye innbyggertallet. Etter hvert ble også inflasjonen stagget og var i 2007 5 % på årsbasis, før den på nytt begynte å stige. Andelen sysselsatte i aldersgruppen 15-74 falt fra 71 % til 56 % i perioden 1990-2006.

Næringsstruktur

Landets næringsstruktur framgår av følgende tabell:

Tabell 9 Vedlegg 1: Hovednæringens andel av BNP (%) for Romania og andel sysselsatte i hovednæringene (%)

	<i>Hovednæringenes andel av BNP (%)</i>	<i>Andel sysselsatte i hovednæringene (%)</i>
Industri	36	23
Jordbruk	8	30
Tjenesteyting	56	47
% ialt	100	100

Romania er det landet i Mellom- og Øst-Europa som har flest ansatte i jordbrukssektoren.

Arbeidsmarkedet

Arbeidsløsheten lå i hele 2008 i underkant av 6 %, men har i 2009 økt til 6,4%. Det faktum at færre rumenere er arbeidsløse sammenliknet med EU-gjennomsnittet, tilskrives den betydelige utvandringen av arbeidstakere. Minstelønna utgjorde i 2008 31 % av det gjennomsnittlige lønnsnivået. Knappt en tredjedel av arbeidstyrken mottar minstelønn.

I motsetning til Bulgaria, ser utenlandsk kapital ut til å være mer tålmodige med sine investeringer i Romania. Finanskrisen i 2008-2009 ser derfor i mindre grad ut til å ramme utenlandsinvesteringene i Romania. Blant annet fortsatte IKT-sektoren å være et interessant investeringsobjekt. Selv om lønnsnivået også i denne sektoren har økt, er det fortsatt attraktivt tatt i betraktning de ansattes relativt høye kompetansenivå.

Arbeidsstyrkens kompetansenivå sies forøvrig å være truet innenfor bransjer der mange høyt kvalifiserte har emigrert til andre EU-land. Dette rammer særlig bygnings-, transport og IT-industrien, hvor det for tiden er stort behov for å oppkvalifisere den gjenværende arbeidsstokken. Noe av dette kan finansieres gjennom EUs sosialfond, som nylig har godkjent et fagopplæringsprosjekt myntet på 360 000 ansatte på ulike utdanningsnivåer. Den sektorovergripende, nasjonale tariffoverenskomsten inneholder forøvrig en paragraf der yrkesrettet opplæring omtales som "nødvendig og pliktig for alle kategorier ansatte". Problemet er imidlertid å finansiere slik opplæring. I bygg- og

anleggssektoren har arbeidslivets parter gått sammen om å finansiere et eget fond for dette formål. Denne løsningen på bransjenivå ser ut til å være et unntak, og på sentralt plan er det en hovedstrategi for fagorganisasjonene å omdefinere deler av arbeidsmarkedstiltakene til å omfatte opplæring og omskolering av arbeidsstyrken (Romania: *Collective bargaining and continuous vocational training*. EIRO 12/2/2009).

Arbeidslivets parter

Organisasjonsgraden i Romania er forholdsvis høy, mellom 30 og 35 prosent. Landet har fem store arbeidstakerorganisasjoner: CNSLR-Fratia, BNS, CSDR, CNS Cartel Alfa og Meridian. En allianse mellom tre av organisasjonene ble dannet i 2007, og kan over tid bli en sammenslutning. CNSLR-Fratia og CNS Cartel Alfa er i dag de viktigste arbeidstakerorganisasjonene. Disse to sammenslutningene representerer i underkant av 1 million medlemmer hver. CNSLR-Fratia og CNS Cartel Alfa organiserer hovedsakelig arbeidere innen det som tidligere var, og delvis fortsatt er, statlig sektor: bl.a. maskinindustri, kjemisk industri, telekommunikasjon og annen offentlig tjenesteyting.

Arbeidsgiversiden har styrket seg etter hvert som den statlige industrien ble privatisert, men er svært fragmentert med sine 13 godkjente sammenslutninger. I 2004 ble det imidlertid opprettet to paraplyorganisasjoner på arbeidsgiversiden: ACPR, som i hovedsak omfatter store bedrifter, og UNPR, som består av små- og mellomstore bedrifter.

I de første årene etter 1989 fantes det ikke noe permanent utvalg for sosial dialog i Romania, og partene i arbeidslivet var i liten grad uavhengige. Dette gjaldt særlig arbeidsgiverne, som var representert av lederne i offentlige selskaper, som igjen var styrt av myndighetene. Først i 1997 ble det opprettet et trepartsråd for sosial dialog i Romania. Gjennom dette organet kan arbeidstakere og arbeidsgivere delta i utformingen av lovforslag som gjelder arbeidslivet. I praksis har imidlertid trepartsrådet kun en rådgivende rolle, og myndighetene er fortsatt den klart sterkeste aktøren innenfor den sosiale dialogen i Romania. Trepartssamarbeid finner også sted på bransje- og regionsnivå, mens topartssamarbeid særlig er utviklet på bedriftsnivå.

Kollektive forhandlinger på nasjonalt nivå bestemmer minstelønnsnivå for hele landet. Det er anslått at omtrent halvparten av rumenske arbeidstakere er dekket av tariffavtaler.

Arbeidet med HMS er i Romania forankret i en nasjonal strategi for perioden 2008-2013, med et øremerket budsjett. Iverksettingen av strategien overvåkes av en komité med representanter fra myndighetene og arbeidslivets parter.

Vedlegg 2.1 Sosial dialog og EUs målsettinger på arbeidslivsområdet

Sosial dialog inngår som en av EUs fire pilarer, eller som kommisjonen uttrykker det:

“Historically, the industrial relations arrangements and their achievements in contributing to growth and publicly secured social protection in post-1945 western Europe have rested on **four institutional pillars**: strong or reasonably established and publicly guaranteed trade unions; a degree of solidarity wage setting based on coordination at the sectoral level or above; a fairly generalized arrangement of information, consultation, and perhaps co-determination at the firm level based on the rights of workers and unions to be involved; and routine participation in tripartite policy arrangements” (ibid:19)

Sosial dialog på ulike nivåer kan sees på som et virkemiddel for å oppnå et anstendig arbeidsliv. Partssamarbeid, eller samarbeid mellom ansatte og ledelsen på ulike nivåer, blir vanligvis begrunnet på to måter: deltakelse skal øke virksomhetens¹¹ produktivitet og deltakelse skal bidra til et mer demokratisk arbeidsliv (se eksempelvis Falkum et al 2009, Hagen og Trygstad 2007). Gjennom en dialog skal ansatte kunne hevde sine interesser og gjennom en dialog skal ansattes evner og innsats mobiliseres.

Den sosiale dimensjonen har, igjen jf Ødegård, resultert i minimumsbestemmelser på arbeidsmarkedet, i tillegg til en formalisering av den sosiale dialogen mellom de europeiske parter i arbeidslivet (se nedenfor). Reguleringene kan deles i to hovedformer:

- Rammeverk for samarbeid mellom organisasjoner på europeisk nivå (hovedorganisasjoner og bransjeorganisasjoner/forbund) og
- Overnasjonale bestemmelser om arbeidstakernes rett til informasjon, konsultasjon og medvirkning i ulike typer virksomheter

Det siste punktet viser til ulike direktiver som styrker arbeidstakernes rett til deltakelse i den enkelte virksomhet, eksempelvis direktivet om informasjon og konsultasjon, men det første viser til rammer for partssamarbeid på europeisk nivå i den enkelte sektor. Fellesskapspolitikken i EU utvikles nå i større grad gjennom det som kalles open method of coordination, som på norsk er oversatt til åpen samarbeidsmetode. Denne måten å drive politikkutvikling på omtales som «soft law» i motsetning til «hard law» (forpliktende lovgivning). Åpen samarbeidsmetode brukes nå på politikkområder som arbeidsmarked, økonomisk politikk, utdanning, familie og sosialpolitikk. Ved bruk av målstyring koordinerer landene sin politikk, og de forplikter seg til å følge vedtatte mål

¹¹ Vi bruker gjennomgående betegnelsen ”virksomhet” fremfor selskap. Grunnen er at teksten er ment å dekke både offentlig og privat sektor.

og retningslinjer, men det er ingen juridiske eller økonomiske sanksjoner dersom målene ikke nås eller hvis nasjonal politikk ikke utformes i tråd med målene. Partene i arbeidslivet skal konsulteres, både på nasjonalt og europeisk nivå.

Flexicurity

Flexicurity, eller altså ”blandingen” av sosiale sikkerhetsnett og fleksible arbeidsformer er en vei til å oppfylle de seks policyområdene som knyttes til Lisboa-prosessen:

“The contribution of the social partners to achieving the Lisbon agenda is particularly important for reaching the employment targets and implementing the flexicurity agenda. The involvement of social partners in policymaking and policy implementation varies widely across Member States, but generally there is a trend towards the use of a wider mix of instruments to pursue policy objectives. Nevertheless, the quality of the social and institutional support that social partners enjoy is probably the major determinant of the quality of the social partners’ contribution to the Lisbon Strategy” (IRE:7)

De seks policy-områdene er:

1. Active labour market policies (ALMP) targeted at disadvantaged groups and social security reforms
2. Training and the entry of young people in the labour market
3. Lifelong learning and older workers
4. Working hours and time flexibility
5. The reconciliation of work and family
6. Working conditions

Kilde: IRE, Employment Guidelines 21 og 22

Økt flexicurity og de seks policy-målene overlapper i stor grad. Felles er uansett vekten på sosial dialog som virkemiddel for å virkeliggjøre målsettingene. Ulike flexicurity-modeller balanserer denne interesse motsetningen på forskjellige måter. Søndergård (2007) legger vekt på at det ikke er utviklet noen flexicurity-teori, begrepet brukes både som en beskrivelse av konkrete policy-strategier, som en empirisk beskrivelse av gitte ”trade off-arrangementer (ibid:23) og som et kjennetegn ved gitte arbeidsmarkedsregimer. Begrepet har dermed både sin makro (arbeidsmarkedet som sådan) og sin mikro (den enkelte virksomhet) versjon. På makroplan fremheves det at flexicurity er et ”resultat” av den nordiske modellen, som kombinerer markedsfleksibilitet og sosial sikkerhet (Bredegaard mfl. 2005). Den omstillingsevnen som synes å prege de nordiske arbeidsmarkedene er altså sentralt i flexicurity-begrepet. Oppsigelsesvernet er i internasjonal sammenheng ikke særlig sterkt i Norge og Danmark. En sentralisert lønnsdannelse har hevet lønnsnivået for de laveste og bedrifter uten evne til å opprettholde ”tariffen” har forsvunnet. Typiske eksempler er de mest belastende og minst kunnskapskrevende industribedriftene, som for eksempel i tekstilindustrien. Dette har gitt tilgang på arbeids-

kraft til nye virksomheter. Nye virksomheter er blant annet realisert gjennom en aktiv nærings- og arbeidsmarkedspolitikk. Dermed har den nordiske modellen både frembrakt ledig arbeidskraft, nye arbeidsplasser og sikkerhet for den enkelte. Samtidig har det offentlige finansierte utdanningssystemet sørget for billig tilgang på høyt kompetent arbeidskraft.

Nedenfor har vi hentet ut et utdrag fra ”Industrial Relations in Europe 2008” fra EU-kommisjonen hvor man særlig er opptatt av hvilken rolle de sosiale parter kan spille i ”veien til flexicurity”.

(ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=141&langId=en)

Europe’s pathway to flexicurity and the role of social partners

Considering the wide differences in practices and challenges between Member States, a one-size-fits-all approach is not appropriate. Second, it has to respect Member States’ autonomy regarding labour market and social policies. The solution has been to propose a set of flexicurity pathways.... The word ‘pathways’ suggests that Member States can take different roads forward, based on different challenges, priorities and possibilities. Flexicurity pathways can be designed and implemented across four policy components:

- (i) flexible and reliable contractual arrangements;
- (ii) effective active labour market policies to strengthen transition security;
- (iii) comprehensive lifelong learning (LLL) strategies;
- (iv) modern social security provisions that provide adequate income support, encourage employment and facilitate labour market mobility.

Moreover, a supportive and productive social dialogue and trust-based industrial relations system are a general precondition for flexicurity to work. The main elements of the typical flexicurity pathways, which could inspire Member States in setting their own flexicurity agenda, are the following.

Pathway 1: Tackling contractual segmentation

This pathway addresses the issue of flexibility at the margin of the labour market. It suggests reducing asymmetries between standard and non-standard work by promoting upward transitions in the labour market and by integrating non-standard contracts fully into labour law, collective agreements, social security and lifelong learning systems. Non-standard contracts are then treated as equal to standard contracts, following the principle of *pro rata temporis*. Alternatively, standard contracts could be made more attractive for companies by introducing an open-ended contract in which specific elements of protection are built up progressively with time, until ‘full’ protection is achieved. Such a contract guarantees basic but adequate protection from the start and

automatically builds up ‘full’ protection as the working relationship continues. Social partners and governments should negotiate the terms of these arrangements and make the benefits of changes visible to their constituents.

Pathway 2: Developing flexicurity within the enterprise and offering transition security

The second pathway emphasises safe and successful job-to-job transitions. Built-in contractual guarantees and human resource management policies should ensure timely progress into new jobs either within the company or outside the company once the necessity arises. Furthermore, it may be feasible to introduce individualised transition guarantees to redundant workers, to be borne jointly by employers, social partners and public employment services in order to prevent unemployment. A strong system of life-long learning and vocational training may form the basis for productive labour market transitions both inside and outside companies. Such a system should allow for quick access to effective training funds and facilities at branch level. Within this pathway, strengthening internal flexicurity is also relevant, especially to enhance the employability and skills of workers.

Pathway 3: Tackling skills and opportunity gaps among the workforce

This pathway recommends strengthening, on the basis of existing levels of labour market dynamism, investment in skills and R & D. The employment and security opportunities and options of specific groups in the labor market can thereby be enhanced and productivity growth boosted. A broad-ranging approach is needed to keep the labor market accessible to the low-skilled and other groups at risk, such as minorities, older workers, women and the early school leavers, of becoming long term unemployed or excluded in other ways. Employability and skills enhancement is an important task for public employment services, but flexicurity will also benefit from the possibility to conclude binding collective agreements at branch or regional level that combine provisions on how to address the flexibility needs of both employers and workers by investment in innovation and training. Where the institutional structures for such agreements are not yet in place, support from the social partners and government is needed.

Pathway 4: Improving opportunities for benefit recipients and informally employed workers

This pathway starts from the urgent need to increase the employment opportunities of persons who are currently on social security benefits or working in the informal sector. ALMP and social security should offer sufficient opportunities and incentives, in terms of increased conditionality of benefits, for return to work and to facilitate this transition. Long term welfare dependence could thus be prevented. Informal work can be regularized by offering flexi-secure contracts, lower payroll taxes and a skills perspective for these sectors. By formalizing informal economic activities, increased financial resources can be raised for building up a more comprehensive social security system. Stronger institutional capacity can be developed by stimulating the social partners to negotiate key

elements of working conditions and by better cooperation between labor market and benefit institutions. Social dialogue can be further developed at sector and regional levels.

This text box is based on a contribution by Ton Wilthagen, professor at Tilburg University, the Netherlands and rapporteur of the European Expert Group on Flexicurity.

Vedlegg 2.2 Mer om ulike modeller og kjennetegn ved ulike arbeidslivsregimer

Det politiske nivået dekker både partenes rolle ift de prosesser som foregår på EU-nivå og i den enkelte nasjonalstat. Visser (2008 i IRE) setter opp følgende skjema for å studere rollen til de sosiale parter i EU når det gjelder etablering av ulike virkemidler på EU-nivå og implementeringen av dem i det enkelte land. Inndelingen egner seg imidlertid også som utgangspunkt for en analyse av det nasjonale trepartssamarbeidet.

Tabell 1 vedlegg 2.2: Partenes ulike roller

		Member States	EU
1. Veto power	(a) Lobbying	Pressure of main employers organisation VNONCW to change existing Employment Protection Legislation (EPL) in the Netherlands	ETUC campaign to change draft service directive
	(b) Social pacts	For example in Ireland, Slovenia or Finland	
2. Collective bargaining (and as a weaker form: joint guidelines/ benchmarking)	(a) Autonomous	Danish collective agreements, including 'social plans' and EPL elements; Dutch collective agreements over flexicurity and agency work	Framework Agreements on Telework; Workrelated Stress; Violence and Harassment
	(b) Sponsored	2003 agreement on vocational training and individual training rights in France	Framework agreements on parental leave, parttime and fixed-term
	(c) Dependent	Belgian biennial agreements since 1997; national agreements to implement the EU framework agreement on telework	(Union guidelines for coordinated bargaining agenda's in the context of EMU)
3. Implementation	(a) Co-management	Swedish Labour Market Board	
	(b) Advise	Consultation over setting of minimum wages in most Member States	Social partner advisory role in EU social security coordination for migrants

Source: Visser (I IR:46)

Visser skiller mellom tre hovedformer for innflytelse; i) politiske makt ("veto power"), ii) kollektive forhandlinger og iii) innflytelse i implementering. Politisk makt kan opptre i to former, enten av organisasjonene på EU-nivå (eks Business Europe eller ETUC) gjennom lobbying søker endre eksisterende bestemmelser eller at nasjonale parter (sammen eller hver for seg) søker å endre nasjonal lovgivning. I lobbyvirksomheten inkluderer Visser også forhandlinger, kompromisser etc, krever at organisasjonene har maktmidler i form av politisk makt. En særlig form for slik politisk makt finner vi når partene på nasjonalt nivå inngår i "sosiale pakker", eller altså en trepartsbasert avtale på et eller flere områder. IA-avtalen i Norge er et slikt eksempel.

Kollektive forhandlinger er i utgangspunktet et tema for partene selv. Visser hever at koblingen mellom forhandlingene og staten kan ta tre former: i) ingen kobling, eller autonome forhandlinger hvor partene selv ordner opp, ii) "sponsored" forhandlinger, eller forhandlinger som støtter seg på støtte fra det politiske nivået og iii) forhandlinger som er avhengig av "a particular law, reform or governmental policy" (ibid)

En tredje og siste formen for innflytelse implementering, har to former: co-management og rådgiving. Det første innebærer at partene deltar aktivt i ulike implementeringsprosesser (eks deltar i ulike trepartsbaserte kanaler) eller at de begrenser seg til å komme med råd.

Hvilken rolle partene inntar på nasjonalt nivå avhenger av en rekke faktorer. Litteraturen byr på et utall ulike studier av de ulike IR-regimene i Europa. I tabellen nedenfor tar vi igjen utgangspunkt i Vissers analyse. Analysen tar utgangspunkt i tre typologier; produksjonsregime, ansettelsesregime, IR-regime¹², Næringsstruktur, velferdsordninger, arbeidslivet virkemåte, partenes maktballanse, kollektive forhandlinger og partene rolle ift hverandre er sentrale variable.

¹² Eller på engelsk. Production regime, employment regime og industrial relation regime. Ingen av typologiene har en omforent norsk oversettelse.

Tabell 2 vedlegg 2.2: Industrial relations regimes or arrangements

	North	Centre-west	South	West	Centre-east
Production regime	Coordinated market economy		Statist market economy	Liberal market economy	Statist or liberal?
Welfare regime	Universalistic	Segmented (status-oriented, corporatist)		Residua	Segmented or residual?
Employment regime	Inclusive	Dualistic		Liberal	
Industrial relations regime	Organised corporatism	Social partnership	Polarised/state-centred	Liberal pluralism	Fragmented/ State-centred
Power balance	Labour-oriented	Balanced	Alternating	Employer-oriented	
Principal level of bargaining	Sector		Variable/unstable	Company	
Bargaining style	Integrating		Conflict oriented		Acquiescent
Role of SP in public policy	Institutionalised		Irregular/politicised	Rare/event-driven	Irregular/ Politicised
Role of the state in IR	Limited (mediator)	'Shadow of hierarchy'	Frequent intervention	Non-intervention	Organiser of transition
Employee representation	Union based/high coverage	dual system/high coverage	Variable (*)	Union based/ Small coverage	Union based/ Small coverage
Countries	Denmark Finland Norway Sweden	Belgium Germany (Ireland) Luxembourg Netherlands Austria Slovenia (Finland)	Greece Spain France Italy (Hungary) Portugal	Ireland Malta Cyprus UK	Bulgaria Czech Republic Estonia Latvia Lithuania Hungary Poland Romania Slovakia

Source: J. Visser, extended on the basis of Ebbinghaus and Visser (1997); Crouch 1993; 1996; Esping-Andersen (1990); Schmidt (2002; 2006); and Platzer and Kohl (2007). IR:49

(*) In France employee representation in firms incorporates both principles, in Spain and Portugal it is dualist, in Italy and Greece it is merged with the unions but based on statutory rights.

Visser et al opererer med fem "geografiske" områder. Tabellen viser at alle "våre" land, med unntak av Slovenia, plasseres i "centre-east" (vi forenkler dette til Øst-Europa).

Production regime

Typologien i tabellen tar utgangspunkt i Hall og Soskicse' skille mellom liberale markedsøkonomier og koordinerte markedsøkonomier. Forholdet tilbud-eterspørsel skaffer likevekt i den liberale markedsøkonomien, mens strategisk samarbeid danner grunnlaget for likevekt i de koordinerte modellene.. Skillelinjen handler om hvorvidt det er etablert institusjoner som støtter opp under i) markedets frie funksjon eller ii) samarbeid og kompromiss. Norden hører klart hjemme blant de koordinerte statene, mens Storbritannia er det klassiske eksempel på en liberal markedsøkonomi.

Den tredje formen ”Statist market economy, legger vekt på statens rolle som erstatning for mer institusjonaliserte koordineringsmekanismer basert på partenes rolle og da særlig manglende arbeidsgiverorganisering. De nye EU-landene karakteriseres slik vi ser i tabellen som en variant av både mellom ”statist or liberal”.

Forfatterne gjør imidlertid et unntak for Slovenia, som de plasserer i samme kategori som Norden og deler av kontinental-Europa, altså som koordinerte markedsøkonomier. Når det gjelder de andre nye EU-landene vektlegges det at i transaksjonsøkonomier vil staten fortsette å spille en dominerende rolle i økonomien, ikke minst gjennom sin rolle som tilrettelegger for en markedsøkonomi. Resultatet er likevel sterk vekt på den liberale modellen, ikke minst pga. partenes svake rolle.

Employment regime

Gallie skiller mellom tre ulike ansettelsesregimer. Fagforeninger og ansettelsesstrategier er de sentrale variablene. ”*Inclusive*” innebærer at den politiske målsettingen er å øke deltakelse i arbeidsmarkedet og søke å utvide arbeidstakerrettighetene mest mulig. Fagforeningenes innflytelse viser seg både gjennom det institusjonaliserte partssamarbeidet og gjennom fagligpolitisk samarbeid.

I *dualist regimer*, har arbeidstakerne en svakere stilling og partssamarbeidet tar dermed form av konsultasjon. Den politiske makten til fagbevegelsen avhenger i stor grad av regjeringens politikk og styrken avhenger av ”a more easily mobilisable core workforce of employees in large firms’ (ibid.). Dualist regimet preges av en todeling, en kjerne som har sterke rettigheter og en periferi preget av dårlige arbeidsforhold og lav jobbsikkerhet.

”Våre land” er plassert under den tredje paraplyen, *det liberale eller markedsbaserte*. Utgangspunktet her er at markedet er den beste regulator og at institusjonaliserte ordninger som gir fagbevegelsen makt er uønsket: ”labour is excluded from a significant role in decision-making” / (48). Mangel på rettigheter gjør at vi ikke finner en todeling av arbeidsstokken som i den dualistiske modellen, men likevel vil det utvikles en polarisering basert på arbeidstakernes utdanning, status og individuelle posisjon. Mangel på regulering og mangel på mektige fagforeninger gjør disse forskjellene store.

Industrial Relations regime

Her opereres det med fire ulike varianter, i) organisert korporatisme slik vi finner det i Norden ii) Sosialt partnerskap (kontinental-Europa), iii) Liberal pluralisme (Storbritannia) og iv) polarisert eller stat-sentrerte regimer.

Hvorvidt de nye EU-landene lar seg plassere inn i de gamle modellene eller ikke debatteres blant IR-forskere. Flere legger vekt på at en ”mix” er den beste betegnelsen. Slovenia er igjen et unntak, og landet synes å være ”reasonably close parallels with one of the Western European models — the continental social partnership model, with a strong Austro-German flavour.’ I de andre landene sørger fravær av kollektive forhandlinger på sektornivå og lave dekningsgrader at landene er orientert mot den liberale eller

ukoordinerte modellen. Statens rolle og arbeidslovgivning med kollektiv innretning gir? staten en sterkere rolle, og dermed visse likhetstrekk med den søreuropeiske modellen., Men, i motsetning til i denne modellen er interaksjonen mellom stat og parter, og partene imellom, mindre konfronterende og fagforeningene har en svak stilling.

Tabellen nedenfor, som er hentet fra IRS (2008:51) gir et numerisk uttrykk for forskjellene mellom landgruppene i de ulike modellene. I rapporten gis det en lengre forklaring på de ulike numeriske gjennomsnittene.

Tabell 2 Vedlegg 2.2: Models or clusters of industrial relations¹³ Kilde: IRS

		Years	North	Centre	South	West	Transit
			Organised Corporatism	Social partnership	State-centred	Liberal	Mixed
1	Union density	2000-06	74.7	35.4	20.2	33.9 (*)	22.8
	Union authority	2000-06	0.500	0.474	0.357	0.243	0.251
	Union concentration	2000-06	0.375	344	0.217	0.413	0.276
	Centralisation	2000-06	0.476	0.538	0.378	0.370	0.318
2	Bargaining coverage	2000-06	86.8	82.8	75.4	35.3 (**)	34.5
	Employer density	2001-02	58.0	72.7	65.8	47.5 (*)	28.4
	Sectoral organisation	2000-07	2.0	1.8	1.2	0.5	0.7
3	Employee representation	1999-01	2.00	2.00	1.60	0	0.48
		2005-07	2.00	2.00	1.60	0.83	0.93
4	Concertation	2000-07	1.33	1.44	1.00	0.50	0.81
	Averages of:		Denmark Finland Sweden	Belgium Germany Luxembourg Netherlands Austria Slovenia	Greece Spain France Italy Portugal	Ireland Cyprus Malta United Kingdom	Bulgaria Czech Republic Estonia Latvia Lithuania Hungary Poland Romania Slovakia

Source: Averages calculated from ICTWSS database.

(*) Without Cyprus and Malta.

(**) UK only (coverage rate in Ireland is unknown).

For measurement and data issues, see Chapter 1. Union authority and concentration are the main determinants of centralisation (see box 1.2).

Vedlegg 2.3 Sosial dialog på virksomhetsplan – en landgjennomgang

I det følgende begrenser vi oss til sosial dialog på nasjonalt plan og ser i liten grad på partenes deltakelse i dialogen på europeisk plan. Den sosiale dialogen på europeisk nivå ”oversettes” til nasjonalt nivå gjennom to ulike mekanismer: i) Implementering av vedtatte direktiver, og ii) ”Open Methods of Coordination” (på norsk ”åpen samarbeidsmetode”)

I dette vedlegget gjennomgår vi betingelsene for sosial dialog på virksomhetsplan, eller mao: hvilke ordninger for arbeidsplassrepresentasjon finnes i de ulike landene. Kilden for opplysningene er <http://www.worker-participation.eu/> Detaljeringsgraden og tilgjengelig informasjon om omfang og ordningene varierer sterkt.

Ungarn

Ungarn er et godt eksempel på hvorledes regjeringsfargen har betydning for innretningen av det lokale partssamarbeidet. Works Councils (WC) etter tysk mønster (om enn med mindre vekt og makt enn de tyske ”Betriebsrat”) ble innført i 1992, samtidig som de lokale fagforeningene beholdt sine rettigheter knyttet til medvirkningsområdet. Den høyredreide regjering som vant valget i 1998 styrket WCs betydning på bekostning av de lokale fagforeningene. I 2002 ble dette reversert da sosialistene vant valget og WCs mistet noen av sine rettigheter og fagforeningenes betydning dermed økte. ”

Hvilken betydning de formelle reglene har for det lokale samarbeidet er imidlertid svært varierende. Studier fra Ungarn viser at bare 9 prosent av WC var etablert i selskap uten fagforening og at 70 prosent av WCene var helt eller delvis dominert av fagforeningene.

Latvia

På de fleste arbeidsplasser i Latvia finnes ingen ansattrepresentasjon. I de tilfeller hvor det faktisk finnes er dette i praksis fagforeningsrepresentanter, selv om det juridisk (fra 2002) er mulig å velge ”authorised workplace representatives”. Denne ordningen ble koblet sammen med implementeringen av informasjons og konsultasjonsdirektivet uten at dette endret situasjonen.

Litauen

Loven sier at ansatte på virksomhetsplan kan la seg representere gjennom fagforeninger eller – om ingen fagforening er representert, gjennom WC. Fagforeningsrepresentanter og WC representanter har de samme funksjoner, inkludert retten til informasjon og konsultasjon, samt kollektive forhandlinger og streikerett. Disse rettighetene kan også, om ingen lokal fagforening er etablert, overføres til nasjonale fagforeninger.

Ansatte i virksomheter med mer enn 20 ansatte kan kreve at et WC etableres, har virksomheten mindre enn 20 ansatte kan man kreve å velge en ”ansattrepresentant”. Tall fra ”Arbeidstilsynet” viser at ca 10 prosent av (de) selskapene (som tilsynet hadde inspisert – drøyt 12000 selskap) hadde fagforening, 67 selskap hadde delegert rettighetene til en nasjonal fagforening og 349 hadde etablert et WC. Ca 3000 mindre selskap hadde valgt en representant. Hoveddelen av arbeidsplassene er dermed uten representasjon av noe slag.

Polen

Fagforeninger er den primære representasjonsformen på polske arbeidsplasser. Først med implementeringen av informasjon og konsultasjonsdirektive ble det mulig å etablere et WC. Nylige lovendringer har redusert fagforeningenes rolle i etableringen av WC, WC må nå velges av og blant alle ansatte, men det er usikkert hvilken effekt dette vil få. De aller fleste Wcene etableres i virksomheter med fagforening og at det svært sjelden skjer i virksomheter uten fagforening.

Representasjon fra lokal fagforening krever minst 10 medlemmer og et anslag viser at det er ca 24 000 lokale fagforeninger i Polen. Totalt er ca 18% av arbeidstakerne ansatt i en virksomhet med en fagforening og i 17 prosent av virksomhetene er to eller flere fagforeninger representert. Flertallet av arbeidstakerne (54%, 11% vet-ikke) er ansatt i virksomheter uten fagforening.

Tsjekkia

Hovedmønsteret er at det er (eventuelle) lokale fagforeninger som står for representasjon på virksomhetsnivå. Dersom ingen fagforeninger er representert ble det i 2003 mulig å etablere et ”works council” i virksomheter med mer enn 25 ansatte. Men, dersom en fagforening etableres må WC oppløses. Majoriteten av tsjekkiske selskap har ingen representasjon og der hvor representasjon finnes er det i hovedsak fagforeningenes representanter.

Estland

Representasjon fra de ansatte på virksomhetsnivå i Estland skjer primært gjennom fagforeninger. Inntil nylig var "authorised representatives" det eneste alternativet dersom fagforeninger ikke var representert, i praksis ble dette alternativet ikke benyttet. Lovendringer i 2006 (koblet til implementeringen av informasjons- og konsultasjonsdirektivet har oppgradert rollen til slike representanter. Ansattes representanter kan nå velges enten av fagforening eller dersom 10% av de ansatte står bak. Representantene er gitt rett til informasjon og konsultasjon, og kan også – dersom det ikke finnes fagforening – inngå i kollektive forhandlinger. Representanter valgt av fagforeninger har de samme rettigheter. Endringene er imidlertid såpass ferske at effekten er vanskelig å vurdere.

Romania

Lokale fagforeninger er den dominerende form for representasjon dersom slike eksisterer. I virksomheter med over 20 ansatte og ingen fagforening kan det velges representanter for de ansatte, men dette finner sjelden sted og det er lite som tyder på at informasjons- og konsultasjonsdirektivet som ble implementert i 2006 har hatt særlig effekt. Representanter fra fagforeningene spiller en sentral rolle i kollektive forhandlinger, og de har også informasjons- og konsultasjonsrettigheter.

Slovakia

Frem til 2002 var lokale fagforeninger de eneste med rett til å representere arbeidstakerne på virksomhetsnivå. I 2002 ble det mulig å velge WC i virksomheter uten fagforening og året etter kunne WC etableres også i virksomheter med fagforeninger og i så tilfeller overtok WC fagforeningens rett til informasjon og konsultasjon. I 2007 ble disse bestemmelsene reversert og fagforeningene fikk tilbake noen av sine rettigheter på bekostning av Wcene.

Etablering av WC krever at 10 prosent av de ansatte står bak kravet og det finnes ingen oversikt over hvor mange som er etablert. Majoriteten av små og mellomstore virksomheter har verken fagforening eller WC.

Slovenia

I Slovenia er retten til informasjon og konsultasjon gitt til både WCer og fagforeninger, WCene har noe sterkere rettigheter, men det er bare fagforeningene som kan delta i kollektive forhandlinger. Ordningen med Wcer ble innført i 1993 med Tyskland og Østerrike som forbilde. I praksis er de fleste Wcene dominert av fagforeningene. 2/3 av de store selskapene har etablert Wcer, men deres makt og innflytelse varierer sterkt.

Bulgaria

Også i Bulgaria er lokale fagforeninger den viktigste representasjonsaktøren på virksomhetsplan. Imidlertid finnes det også mulighet for valg av WC, samt en ordning som er særskilt for Bulgaria, nemlig ansattes rett til å etablere et ”allmøte” (general assembly, enten for alle ansatte eller basert på delegater) med gitte rettigheter. Dette allmøtet kan utpeke de ansattes representanter som skal representere de ansattes sosiale og økonomiske interesser ift arbeidsgiver. Allmøtet kan videre velge å gi retten til informasjon og konsultasjon (mao direktivet) til enten fagforening eller de allerede valgte representantene.

Kartlegging gjort av KNSB viser at direktivet synes å ha liten betydning. Hvor stor andel av selskapene som har lokal fagforening eller hvor allmøtet har valgt representanter finnes det ingen oversikt over, men representasjon synes sjelden i mindre selskaper.

Vedlegg 2.4 Partenes kapasitet for sosial dialog – anbefalinger fra ulike studier

Sluttrapporten fra en EU-ekspertgruppe som arbeidet i 2005-2006, oppsummerer noen utfordringer for et effektivt partssamarbeid. De fem hovedpunktene kan oversettes som følger:

1. Dårlig samarbeid internt blant arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene eller mellom de to partene
2. Når trepartssamarbeidet er etablert forut for en god dialog mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, er det fare for at stat, arbeid og kapital driver skyggeboksing framfor å løse felles problemer.
3. Myndighetene viser liten interesse for en uavhengig sosial dialog
4. Arbeidsgiverne forplikter seg i liten grad eller har manglende mulighet til å engasjere seg sterkere
5. Fagforeningene mister medlemmer og blir lite representative, særlig for arbeidere i små familiebedrifter

(Kilde: IRE 2008. "The capacity building challenge in the EU-12").

Ekspertenes synspunkter bør ses i forhold til utviklingsbehovene identifisert gjennom diskusjoner i de nye medlemslandene som kom med i EU i 2004 og 2007. Disse diskusjonene førte fram til en identifisering av følgende seks utviklingsbehov:

1. Koordinering mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner, samt rapportering til medlemmene
2. Igangsetting av regelmessig sosial dialog mellom arbeidslivets parter på nasjonal plan
3. Framskaffelse av flere økonomiske og materielle ressurser til partene
4. Personalressursene må forbedres både kvantitativt og kvalitativt
5. Prioriterte saker i partssamarbeidet bør identifiseres på et tidlig stadium
6. Utvikling av felles samarbeid med partene i andre EU-land

I rapporten "Industrial Relations in Europe 2008" fra EU-kommisjonen behandles spørsmålet om de sosiale partenes kapasitet for forsterket sosial dialog. I dette vedlegget referer vi til de anbefalinger som fremkommer i rapporten, se side 152-153. (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=141&langId=en)

.....
"The cross-industry European social partners organised a discussion process in all Member States that joined the EU in 2004 and 2007, as well as in Croatia and Turkey, on what needed to be done in order to strengthen national social partners' capacity to

represent the views of their members in the European social dialogue. These discussions were regularly extended to more general joint analyses and action plans. The following is a summary of the main results of the expert's report:

While being country-specific, the action plans reflect general development needs:

- coordination among trade unions or employers and reporting to members;
- establishing a regular national level dialogue between the social partners;
- securing more financial and material resources;
- the quantity and quality of human resources;
- early identification of priority issues; and
- developing cooperative approaches with national social partner organisations in other Member States

With regard to bipartite dialogue the final expert report concluded that initially 'given the existence of tripartite dialogue in some form or other in every country, the national social partners felt little 'demand-side pull' either from members or from government for an additional national and bipartite social dialogue. They often struggled to see bipartism and tripartism as complementary processes; they could not see an independent agenda for bipartite dialogue, particularly when the legislative role of the state left little flexibility for independent operation; they saw difficulties in resourcing bipartite dialogue, given that the state supported the administrative arrangements for the tripartite version; and they could not see beyond a tripartite dialogue that was often adversarial in nature. By the end of the phase one seminars, every country had concluded that not only was an autonomous system of bipartite social dialogue necessary to link effectively with the European level equivalent, but that effective bipartite dialogue could increase the influence of the social partners in the existing tripartite system'.

In its final comments intended to 'inform and provoke further discussion' the expert's report stresses that inter- and intra-organizational cooperation is the prerequisite for any successful social partnership (given the widespread organizational fragmentation) and discusses inhibitors of an effective bipartite social dialogue.

(i) Poor inter- and intra-organizational cooperation

Put simply, where one or both sides are unable to represent their worker or employer constituency without significant challenge, agree priorities, establish common positions and deliver outcomes, effective bipartite dialogue cannot happen. Adequate cooperation within the respective sides of the social dialogue is "building block one".

(ii) Domination of tripartism and the encouragement of adversarial relationships

Tripartite committees are well established in each of the Central and Eastern European Member States. Indeed, tripartism has an extremely important role to play in providing a way for the state [to] listen to the views of the nation's most important stakeholders representing workers and business when making key decisions. Where the tripartite system evolved prior to the establishment of effective bipartite dialogue between the social partners it can make both joint cooperation and autonomous decision-making difficult.

Dialogue in the tripartite form can easily become a forum where either side plays, or is played by, Government and each debate results in a clear winner and a loser. Unless Government decides otherwise, consensus is not needed to move forward. When the most important decisions on the national agenda are discussed in this way, it is extremely difficult for the social partners to develop genuinely cooperative approaches outside the tripartite system on what are often seen as lesser priorities. The comments reported from Hungary and Poland on the social partners difficulty in moving from an exclusively adversarial relationship to one where compromise is possible on certain issues is a good example of this effect. In some countries the problem does not arise as the social partners have their own well-established agenda where they have to resolve complex problems between themselves. This is normally through multi-employer wage negotiations but can be in other areas where multi-employer agreements have to be reached. Other than in Slovenia, and to an extent in Slovakia, there is no history of widespread multi-employer bargaining or discussion in these countries.

(iii) Lack of Government enthusiasm for autonomous social dialogue

Government can support bipartite dialogue primarily by creating the space for dialogue on things that matter. It is equally open to Governments to stifle dialogue by filling the available space with detailed and prescriptive regulation and approaching tripartite dialogue as a form of "pendulum arbitration" where Governments of particular affiliation generally agree with the same social partner. It would seem from the seminars that not all governments are convinced of the case for strong and autonomous social dialogue in their country.

(iv) Weak employer commitment or ability to engage

Where there is no tradition of multi-employer bargaining, and where employers are happy with Government views dominating the legislative agenda, business see no compelling reason either to invest in membership of employers' organizations or to mandate such bodies to represent them in discussions or negotiations. Recent research ⁽²⁶⁾ suggests that employers who seek to avoid either multi-employer or company-level collective bargaining actively shun membership of employers' organizations. This factor is reinforced where membership and influence of trade unions in a sector or a country is low. The identification of this problem is complicated by the fact that trade unions are

quite likely to accuse employers' organizations of lack of enthusiasm, but employers' organizations themselves are unlikely either to accept this criticism or admit the analysis to be fair.

(v) Declining trade union membership and insufficient representativeness, notably of workers in small family businesses

There are genuine concerns with the representativeness of both sides of the social partnership.

Other than in Slovenia, [where the compulsory chamber of commerce system existed], there is no history of employer solidarity through high levels of membership of employers' organizations. Prior to the early 1990s the state was the nation's primary employer in central and east European countries and employers' organizations as we know them today did not exist. In particular employers' organizations have found it difficult to attract small business members.

In six of the eight states studied (the exceptions being Slovenia and Slovakia) trade union membership has fallen to around or below the 20 % level and is focused on larger enterprises in the state sector and "heavier" industries. In virtually every country, the trade unions spoke of the difficulties of organizing in the workplace and finding a parallel social partner at the sectoral level. [...]

In summary, the promotional work being undertaken by the European social partners [...] is extremely valuable. However, in those cases where group coordination is chronically poor and bipartite dialogue fails to emerge or to thrive, more fundamental country based analysis and work is needed. The first priority in these cases is to find ways to improve in-group coordination. The second is to find a formula that works in the national context to improve the effectiveness of bipartite dialogue.'

Quoted from Alan Wild (2006), 'CEEC social partners' participation in the European social dialogue: What are social partners' needs?', Final report, Joint project of the European social partner organizations (Phase Two — Follow-up meetings, May 2005 to June 2006.

Vedlegg 2.5 Collective bargaining at national, sectoral and company level

Table 2.5.1: *Situation and practice of collective bargaining at national, sectoral and company level, by country, 2005*

Country	National level	Sectoral level	Company level
BG	No social pact since 2002	Sectoral collective agreements in about 70 sectors of the economy. However, sectoral agreements are not extended to all companies in the sector.	Many company-level collective agreements have been concluded between employer and trade union organizations within companies.
CZ	No social pacts. No tripartite negotiations and collective agreements. However, new labor code, which took effect in January 2007, provides for wider scope in negotiations.	Some 21 higher level collective agreements (HLCAs) were concluded in 2005; a larger number of employers concluded such agreements between the sectoral trade union and employer organizations. Czech law does not recognise sectoral collective agreements covering an entire sector of the economy. Low willingness of employers to delegate collective bargaining powers to sectoral employer. Sectoral trade union organizations do not affiliate members in conformity with the sector.	Collective bargaining that aims to conclude company-level collective agreements is the most important form of social dialogue. It is common in medium to large enterprises. Agreements regulate wages or other entitlements ensuing from the labor code relations. Company-level agreements are binding for all employees even if they are not members of a trade union.
EE	No bipartite negotiations or social pacts. Tripartite forums with consultative and regulatory role.	Weak sectoral social dialogue. Collective agreements on wages and working conditions negotiated only in a limited number of sectors. Public sector at state level only and generally extended to the health-care and road transport sectors. Current labour legislation implies strong regulation and no scope for bargaining.	Company-level collective agreements remain predominant
HU	. Tripartite recommendations for negotiations on lower levels	Bipartite sectoral social dialogue committees in about 36 sectors of the economy; several sectoral collective agreements exist.	Company-level collective agreements cover a higher proportion of employees; it is at the company level where bargaining traditions are strong: some 3,000 collective agreements exist at this level.

LT	<p>No social pacts, no bi-partite negotiations.</p>	<p>Sectoral social dialogue underdeveloped.</p> <p>Only one collective agreement in the agriculture sector in 2005.</p>	<p>Social dialogue best developed at company level.</p> <p>Company-level collective agreements are predominant, amounting to 1,000–1,500 agreements, mainly in large companies.</p> <p>However, shortage of statistical information on the actual coverage of these collective agreements.</p>
LV	<p>Tripartite concertation, but no negotiation at this level.</p> <p>Social dialogue has a broad scope covering state budget, taxation and business legislation.</p>	<p>In public sector only; collective bargaining is absent in private sectors with low trade union density levels, such as in agriculture, construction, financial services and trade.</p> <p>No requirement exists to register collective agreements.</p> <p>Employer organizations established for promoting business or professional interests rather than for the purpose of social dialogue. Therefore, trade unions have difficulties with organising sectoral collective agreements due to the absence of partners from the employer side.</p>	<p>Company-level collective agreements are predominant, especially in large companies if trade unions are present.</p>
PL	<p>Centralized forms of consultation dominant, with the participation of government representatives; tripartite concertation only makes recommendations for collective bargaining.</p>	<p>Some 11 tripartite sectoral teams prepare the sectoral collective agreements – it was planned to establish the 12th tripartite team in the construction sector, in order to strengthen dialogue between the employers and trade unions in this sector; however, only some of these teams became something more than a platform used by the state for maintaining industrial peace in exchange of guaranteeing various privileges for the strongest, intersectoral interest groups.</p> <p>According to current legislation, there is no such category of a ‘representative sectoral organization’, neither on the employers’ side nor on the trade unions side’.</p>	<p>Company-level collective agreements become a rule if trade union representation exists. Single establishment collective agreements mostly provide for a guaranteed level of pay and other benefits.</p>

RO ₍₁₎	<p>Tripartite and bipartite social dialogue.</p> <p>Tripartite Economic and Social Council has a consultative role.</p> <p>National collective agreement stipulates minimum wage and working conditions.</p> <p>National-level social dialogue predominant.</p>	<p>Many sectoral collective agreements are reached through bipartite social dialogue with representatives of the sectoral employer organizations and trade unions and through tripartite social dialogue with representatives of the respective ministry, sectoral employer organizations and trade unions.</p> <p>Trade unions are more involved in sectoral collective bargaining than employer organizations.</p>	<p>Company-collective agreements are important.</p> <p>Such agreements mainly exist in medium-sized and large companies.</p>
SI	<p>Social pacts with framework regulation.</p> <p>Social dialogue at national level is very strong. Social partners cooperate in the economic and Social Council of Slovenia.</p> <p>National collective agreements exist in the private and sectors: in the former the agreements have been concluded between employer organizations and trade unions, while in the latter these have been reached between the government and trade union confederations.</p> <p>National collective agreements cover working conditions and labor rights.</p>	<p>Sectoral collective agreements exist in all 34 sectors of the economy.</p> <p>Sectoral agreements provide for issues covering labor rights and working conditions, taking into account the specifics of each sectors.</p> <p>Moving towards a decentralization of collective bargaining implies that sectoral collective agreements will gain in importance.</p>	<p>Many company-level collective agreements exist, including voluntary collective agreements mostly in large companies, covering labor rights and working conditions.</p>
SK	<p>No social pacts</p>	<p>Collective agreements exist in most sectors: agreements in industry prevail, with 32 sectoral collective agreements out of a total of 42 sectoral agreements).</p>	<p>Many company-level collective agreements.</p> <p>Precondition for the development of social dialogue at company level is the implementation of the Labour Code, including the Act on collective bargaining and other relevant labour legislation</p>

Notes: (1) *Collective agreements at any level are generally binding for all employers of a sector or automatically extended to all employees in a company by law.*

Source: *Hülsman and Kohl, 2006; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007*

Vedlegg 3 Den sosiale dialog støttet av EUs sosialfond

Utdrag fra: Industrial relations developments in Europe 2008. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2009. Chapter 7: Building capacity of social partners through the European Social Fund and European social dialogue (s. 151ff)

Since 2007 the EU has provided financial support for capacity building of social partners in Member States through the European Social Fund. This represents a significant change in comparison to previously available support instruments and will improve the capacity of European social partners to enhance social dialogue at national level and improve links with the EU level.

ESF regulation Regulation (EC) No 1081/2006 of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the European Social Fund and repealing Regulation (EC) No 1784/1999

Article 3 Scope of assistance

‘1 (e) promoting partnerships, pacts and initiatives through networking of relevant stakeholders, such as the social partners and non-governmental organisations, at the transnational, national, regional and local levels in order to mobilise for reforms in the field of employment and labour market inclusiveness.’

Article 5 Good governance and partnership

‘1. The ESF shall promote good governance and partnership. Its support shall be designed and implemented at the appropriate territorial level taking into account the regional, regional and local level according to the institutional arrangements specific to each Member State.

2. The Member States shall ensure the involvement of the social partners and adequate consultation and participation of other stakeholders, at the appropriate territorial level, in the preparation, implementation and monitoring of ESF support.

3. The managing authority of each operational programme shall encourage adequate participation of the social partners in actions funded under Article 3. Under the Convergence objective, an appropriate amount of ESF resources shall be allocated to capacity-building, which shall include training, networking measures, strengthening the social dialogue and activities jointly undertaken by the social partners, in particular as regards adaptability of workers and enterprises referred to in Article 3(1)(a).’

Social partners and the European Social Fund

Social partners are involved in the European Social Fund (ESF) in many ways. They participate in programming and management, but they are also beneficiaries for networking activities, joint actions and — as of 2007 — capacity building. The European Social Fund (ESF) legislative framework for 2007–13 reinforces both the importance and the responsibility of social partners. It not only continues to emphasise the need for the active involvement of relevant stakeholders, and in particular the social partners, in programming and implementing ESF programmes, but makes specific reference to partnership and capacity building in a number of new instances.

With the operational programmes now adopted and calls being launched it is clear that although Member States and regions chose different ways for guaranteeing the support to social partners, progress is visible. In spite of this progress, there remains plenty of scope for improvement. Enhancing the capabilities of social partners will increase the probability of success of the projects in which social partners act as promoters and, ultimately, of the Growth and Jobs strategy. Outputs and results from cohesion policy programmes take some time to deliver and then to be reported on. The first annual implementation reports (AIR) from the current period are required for mid-2008, but concrete actions are only expected for the 2009 reports. Although the ESF regulation does not require reporting on the implementation of the social partner capacity-building provision, the Member States have agreed to do so in the ESF Committee.

European social dialogue's contribution to capacity building

Over the last two years, European social partners continued and, in some cases intensified, efforts to increase the capacity of national social partner organisations and to involve them in the European social dialogue committees. These activities focus on but are not limited to the Member States that joined the EU in 2004 and 2007. Capacity-building measures in the framework of the European social dialogue range from one-off meetings to more sophisticated projects that involve research, seminars and technical delegation visits to the EU-12 and vice versa. The cross-industry social partners organised more than one seminar in each country and encouraged national social partners to analyse the situation and agree on action plans themselves. This process has developed into two resource centres¹⁴ for all Member States that will strengthen the interaction between the European and the national level.

¹⁴ set up for trade unions and the employers to provide information, notably via websites, as well as targeted training and mentoring for representatives from the new member federations.

VEDLEGG 4 NÆRINGSLIVET I DE NYE MEDLEMSLANDENE: norsk samhandel med og tilstedeværelse i Øst- og Mellom-Europa

I dette avsnittet vil vi først se på Norges handelsforbindelser med de nye medlemslandene. Etter en gjennomgåelse land for land, sammenstiller vi statistikk over norsk eksport til Øst- og Mellom-Europa og tall for direkteinvesteringer i de samme landene. Etterpå vurderer vi disse tallene i sammenheng med norske selskapers tilstedeværelse i de nye medlemslandene. Hovedkilden til landomtalene er Fafo Østforums landrapporter som er tilgjengelige på internett.

Estland og Norge: bilaterale forbindelser

Estlands eksport til Norge beløp seg i 2007 til om lag 2,5 milliarder kroner, og importen fra Norge var 705 millioner. Norge eksporterer hovedsakelig fisk, maskiner og annet utstyr til Estland, mens tømmer, treprodukter og tekstiler går den andre veien.

Mer enn 300 norske selskaper er i dag etablert i Estland. Per 30. september 2008 hadde norske selskaper investeringer bokført for 469 millioner euro i Estland, hvilket var 3,9 % av alle utenlandske investeringer og plasserte Norge på en fjerdeplass blant investorer. (Kilde: Estlands ambassade i Oslo – «Estonia and Norway».)

Norske bedrifter: Statoil, Schibstedt, Det norske Veritas, DnBNor, Orkla, Tschudi Shipping Co, Glamox, Linstow, Kverneland, Synnøve Finden, Selvaag, Expert Norge, Larvik Cell m.fl.

Latvia og Norge: bilaterale forbindelser

Handelen mellom Norge og Latvia var i 2007 verdt knapt 2,6 milliarder kroner. Norge eksporterte fisk, brennstoff, maskiner og metallprodukter for 1,6 milliarder kroner til Latvia, mens særlig trevarer, klær og tekstiler, brennstoff og kjemikalier gikk motsatt vei til en verdi på nesten 1 mrd.

Norske selskaper etablert i Latvia finnes særlig innenfor bank og forsikring, hotell og eiendom, foruten noen mindre IT-firmaer. Dessuten eier Statoil en oljeproduktterminal og kontrollerer en tredjedel av det latviske bensinmarkedet.

Litauen og Norge: bilaterale forbindelser

Litauen regnes som et svært bedriftsvennlig land og har tiltrukket seg store utenlandske investeringer de siste årene. Blant norske bedrifter som har investert i Litauen er StatoilHydro, DnB Nor og Reval hotellene.

Handelen mellom Norge og Litauen har økt kraftig de siste årene. I 2008 beløp norsk import fra Litauen seg til drøyt 3 milliarder kroner. Dette utgjør 68 prosent av den totale handelen mellom landene, på 4,6 mrd. De to landene har omfattende samhandel innenfor skipsindustrien. I tillegg eksporterer Litauen tre og trevarer, klær og maskiner til

Norge, mens fisk og maskiner går den andre veien. Norge har investert i Litauen for over én milliard kroner.

Norsk næringsliv er synlig til stede i, det gjelder spesielt Statoil (bensinstasjoner), DnB NORD (bank) og Reval-hotellene. Av andre større, norske selskaper i Litauen kan nevnes Lindorff, Storebrand, Sektor eiendom, Kitron og Stansefabrikken.

Polen og Norge: bilaterale forbindelser

Handelen mellom Norge og Polen har vært økende, særlig når det gjelder fisk og skipsbygging, og Polen er nå Norges viktigste mellom-europeiske handelspartner. For tradisjonelle varer (skip, plattformer, olje og gass ikke er medregnet) ble eksporten fra Norge i 2007 beregnet til NOK 8,145 milliarder, mens importen fra Polen til Norge var NOK 12,199 milliarder.

Det er registrert 153 polske selskaper som eies med mer enn 50 % av norske morselskaper. Samlet står disse for investeringer i størrelsesorden 7 milliarder kroner. Klart størst er StatoilHydro med 272 bensinstasjoner. Andre betydelige aktører er Orkla og Norsk Hydro (aluminiumsproduksjon), Kongsberg Automotive (produksjon av bilder), Yara International (salg av gjødsel), Rieber & Søn og Orkla (næringsmiddelindustri), Varner-gruppen (klesbutikker), Det Norske Veritas (maritim sektor), og den norske hotellkjeden Qubus (12 hoteller). Flyselskapet Norwegian åpnet i 2006 en basestasjon i Warszawa.

Tsjekkia og Norge: bilaterale forbindelser

Tsjekkia er en av Norges viktigste handelspartnere i Sentral-Europa. Handelen mellom landene har økt betraktelig de siste årene. I 2007 eksporterte Tsjekkia varer for 4,4 milliarder kroner til Norge, og importen fra Norge var på 5,6 milliarder. Importen fra Tsjekkia besto hovedsakelig av maskiner, datamaskiner, metaller og biler. Importen fra Norge er hovedsakelig gass.

Det er ca. 20 norske bedrifter i Tsjekkia, deriblant Vitana, Yara, DNV, Jøtul og Jotun.

Slovakia og Norge: bilaterale forbindelser

Handelen mellom Norge og Slovakia er lite omfattende. I 2007 eksporterte Slovakia varer til Norge for 567 millioner kroner, mens importen fra Norge var på 1512 millioner. Viktige importvarer fra Slovakia er elektriske maskiner, klær og sko, samt møbler og metallvarer, - mens papirvarer, maskiner og jern og stål beveger seg motsatt vei.

Norske bedrifter tilstede i Tsjekkia er Norsk Hydro, Nera, Det norske Veritas, Eltek, Blomquist/Posten Norge, Timms og Rema 1000.

Ungarn og Norge: bilaterale forbindelser

Handelsbalansen mellom Norge og Ungarn er skjev. Eksporten fra Ungarn til Norge var i 2008 på NOK 1.385 millioner og importen fra Norge samme år på NOK 230 millioner. Importverdiene fra Norge er imidlertid noe misvisende. En betydelig eksport fra Norge, så vel som investeringer, går via norske datterselskaper i utlandet. Norge importerer særlig elektronikk, datamaskiner og elektrisk utstyr fra Ungarn. Telenor investerte i 2001 om lag 10 milliarder kroner i det ungarske mobilselskapet Pannon GSM, og i økende grad investerer også andre norske bedrifter i landet.

Telenor eier mobiltelefonselskapet Pannon GSM som er landets nest største med omlag 35% av markedet. Kongsberg Defence Communications vant i 2003 en stor kontrakt for levering av radioer til hæren. Veritas leverer sikkerhetssertifikater til industrien. Axelia har kjøpt en fabrikk for produksjon av medisin. Isola har kjøpt opp Ungarns største takisoleringsfabrikk. Norske Skog har et godt salg av visse typer papir i Ungarn og har registrert et eget selskap. En rekke andre mindre firmaer med norsk tilknytning er også aktive på det ungarske markedet.

Slovenia og Norge: bilaterale forbindelser

Det er forholdsvis lite handel mellom Norge og Slovenia. Importen fra Slovenia var i 2006 på 404 millioner kroner, mens eksporten utgjorde 96 millioner kroner. I stor grad består importen fra Slovenia av elektriske maskiner og kjøretøy. Motsatt vei går metaller og maskiner.

Norske bedrifter: Ingen med fast representasjon i Slovenia. Slovenske underleverandører til bl.a. Stokke møbler, Norsk Hydro, Windy Boats og Reime NIS.

Bulgaria og Norge: bilaterale forbindelser

Norges samhandel med Bulgaria stiger langsomt fra et lavt nivå. I 2007 importerte Norge varer for 68 millioner \$ og eksporterte for 23,5 millioner \$. Norske investorer og ferierende har fattet en viss interesse for den bulgarske turistsektoren, som er viktig i landets tjenesteproduksjon.

Det bulgarske selskapet Telenor Bulgaria EOOD, som er et satellittkommunikasjons- og kringkastingsselskap, Jotun Powder Coatings Bulgaria og Wilhelmsen Ships Service Ltd. er heleid av henholdsvis Telenor, Jotun og Wilhelmsen, mens COWI Norway har 50 % eierandeler i InterConsult Bulgaria.

Statkraft åpnet kontor i Bulgaria i 2006. NERA åpnet også offisielt et regionalkontor i Sofia i 2006. Nera har undertegnet en intensjonsavtale med Bulgarias Innenriksministerium om samarbeid om en pilotfase i et grensekontrollsystem.

De fleste av de norske bedriftene er representert ved lokale agenter, som Norsk Hydro, Yara, Kverneland, Adax og AKER Material Handling Group.

Romania og Norge: bilaterale forbindelser

Samhandelen har gått noe ned de siste årene. Det er notert en nedgang på 11 % fra 2007 til 2008. Den samlede handelen utgjorde i 2008 2,4 mrd. Importen av varer fra Romania utgjorde en nedgang på 18 % sammenliknet med 2007. Skip og skrog utgjorde 36 % av total import, elektriske maskiner 14 % og tekstiler 11 %. Eksporten til Romania i 2008 utgjorde en økning på 26 % sammenliknet med 2007. Eksportverdien av industrimaskiner utgjør 34 % av total eksport, kobber og relaterte artikler 18 % og fisk/sjømat 12 %.

Blant norske bedrifter i Romania er Aker-gruppen, Orkla Foods International, Kongsberg Defence Communications, Blom Info, Nordpool, Lerøygruppen, Barklav, IcePronav og Statkraft. Aker Yards foretok store investeringer før selskapet ble solgt til koreanske STX. Dessuten eier Orkla flere matvareprodusenter.

VEDLEGG 5 Virkninger av finanskrisen på den sosiale dialogen i Mellom- og Øst-Europa

Fafo Østforum, Johan Røed Steen, 26.06.09:

Finanskrisens virkninger i de nye EU-landene

”De nye medlemslandene i EU er hardt rammet av de økonomiske nedgangstidene, og samtlige er nå i resesjon. Den økonomiske aktiviteten i regionen vil ifølge EU-kommisjonens beregninger synke med mer enn 3 prosent i 2009, og stagnere rundt null prosent i 2010. Arbeidsledigheten forventes å øke fra 6.5 prosent i 2008 til 10.4 prosent i 2010, eller fra omtrent 3 til 5 millioner arbeidsledige.¹⁵ Denne nye virkeligheten står i skarp kontrast til den historisk sterke veksten etter EU-utvidelsen i 2004. Ifølge EU-kommisjonen opplevde de nye medlemslandene en gjennomsnittlig vekst i BNP på 5,6 prosent i året i perioden 2004 - 2008. Til sammenlikning var veksten i de gamle medlemslandene 2,2 prosent i året i samme periode.¹⁶ Forskjellen mellom økonomisk vekst i 2007 og forventet vekst i 2009 viser hvordan finanskrisen har rammet den økonomiske utviklingen i de østeuropeiske medlemslandene:

Hele regionen er påvirket, men ikke alle land er like hardt rammet. Tsjekkia, Slovakia, Slovenia og Polen har relativt sett klart seg bra, men også i disse landene forventes BNP å synke noe i 2009. De hardest rammede er Ungarn, Estland Latvia og Litauen. De baltiske landene hadde en kraftig økonomisk opptur etter EU-utvidelsen i 2004, med en vekstrate opp mot 10 prosent enkelte år. Nå opplever de tosifrede fall i BNP og arbeidsledighet opp mot 17 prosent.¹⁷ Både Ungarn og Latvia måtte i slutten av 2008 få krisehjelp fra IMF, og Romania ble i mars det tredje landet til å få kriselån.¹⁸

Årsaker

Økonomien i de nye EU-landene viste seg å være særlig sårbar for eksterne sjokk. Makroøkonomisk ubalanse, varig avhengighet av ekstern kapital og sterk integrasjon med EU15 var de underliggende årsakene.¹⁹ De nye medlemslandene er integrert i den europeiske og globale økonomien i enda større grad enn de ”gamle” EU-landene. Høy

¹⁵ World Bank. 2009, *EU10 Regular Economic report: Bottoming out?* P.2

¹⁶ EU-Kommisjonen. 2009, *Five years of enlarged EU: Facts and figures.*

¹⁷ Eurostat: Harmonised unemployment rate and real GDP growth rate

¹⁸ BBC: *Romania gets emergency loan*, 25.03.09

¹⁹ Galgóczi. 2009, *Central Eastern Europe five years after: from ‘emerging Europe’ to ‘submerging’ Europe?.* European Economic and Employment Policy Brief, 2009/4, s. 1

grad av økonomisk integrasjon førte til at finanskrisen rammet hardt selv om finansnæringen i Øst-Europa i første omgang ikke ble direkte rammet av krisen i det amerikanske finansmarkedet. Eksport av industrivarer, særlig til Vest-Europa, er svært viktig for de nye EU-landene. Krisen førte til et kraftig fall i etterspørselen etter regionens eksportvarer, og industriproduksjonen i EU10 falt med over 20 prosent fra første kvartal 2008 til første kvartal 2009.²⁰ På tross av at de nasjonale valutaene i Tsjekia, Ungarn, Polen og Romania har falt med mellom 5 og 30 prosent siden september 2008, har landene likevel opplevd fallende eksport.²¹

De nye EU-landene er også svært avhengige av ekstern finansiering, og høy statlig og privat gjeld gjorde noen land særlig sårbare. Økningen i konsum var ofte finansiert av utenlandsk kreditt, og mange av landene hadde store underskudd på betalingsbalansen. Særlig land med fast valutakurs opplevde høy lønns- og prisvekst, samtidig med en sterk prisøkning på boliger. Den internasjonale krisen i finanssektoren førte til at pengestrømmen plutselig stoppet: Brutto innflyt av kapital til EU10 sank med to tredeler fra tredje kvartal 2008 til første kvartal 2009 7. Dette ga redusert innenlands etterspørsel og redusert økonomisk aktivitet. Det la også et enormt press på landenes finansmarkeder, og enkelte land fikk plutselig vanskeligheter med å betjene korttidslån og problemer med å tiltrekke seg nok kapital til å dekke underskudd på betalingsbalansen. Over 80 prosent av bankene i Øst- og Sentral-Europa eies av vestlige banker, og bankkrisen i Vest-Europa fikk derfor raskt konsekvenser i de nye medlemslandene. Vestlige banker nølte med å komme sine østlige datterselskaper til unnsetning, og mange sluttet også å gi kreditt. Før krisen ga vestlige banker store lån både til private og næringslivet, ofte i utenlandsk valuta. Blant annet i Ungarn og Romania har devalueringer på 20-25 prosent ført til at lån i utenlandsk valuta har blitt vanskeligere å nedbetale, og mange sliter nå med å betjene lånene sine.²²

Ifølge EU-kommisjonen har EU-utvidelsen økonomisk sett vært udelt positiv for de nye medlemslandene, også i lys av finanskrisen 9. Kommisjonen peker på at innføringen av euro har stabilisert og skjermet økonomien i Slovenia og Slovakia, og at kriselån gitt av EU og IMF har gitt sårt trengt kapital til Ungarn og Latvia. Samtidig vil kravene som stilles gi en mer bærekraftig økonomisk politikk. Verdensbanken peker derimot på at de mekanismene som ga økonomisk vekst etter EU-utvidelsen - markedsintegrasjon gjennom handel, kapital og arbeid - nå er en hovedårsak til at landene rammes hardt av finanskrisen 10. EUs håndtering av krisen har også vært gjenstand for kritikk, blant annet for manglende koordinering av nasjonale tiltak og for å ha overlatt initiativet til krisehjelp til IMF 11.

²⁰ World Bank. 2009, EU10 Regular Economic Report: Bottoming out?, s.7

²¹ World Bank. 2009, EU10 Regular Economic Report: Bottoming out?, s.2

²² Galgóczi. 2009, *Central Eastern Europe five years after: from 'emerging Europe' to 'submerging' Europe?*. European Economic and Employment Policy Brief, 2009/4, s. 4

Arbeidsmarkedene

Den økonomiske veksten i Øst-Europa skapte relativt få nye arbeidsplasser 12. Nå er stiger arbeidsledigheten raskt. Estland, Latvia og Litauen har opplevd den største økningen i antall arbeidsløse, grunnet den generelle nedgangen i landenes økonomi. Arbeidsledighetsratene i disse landene er mer enn doblet i løpet av det siste året, og er nå blant de høyeste i Europa. Arbeidsledigheten er også stigende i andre land i regionen, og ventes å overstige 10 prosent av arbeidsstyrken i Slovakia, Ungarn og Polen i 2010 13.

Den økende arbeidsledigheten fører til lavere inntekter i husholdningene og dermed lavere innenlands etterspørsel. Dette får også negative konsekvenser for finanssektoren, blant annet i form flere misligholdte lån. Selv dersom den økonomiske veksten skulle ta seg opp igjen i 2010 vil det sannsynligvis ta flere år før sysselsettingen kan komme opp på nivået før krisen 14. Arbeidsledigheten får alvorlige sosiale konsekvenser, da velferdsordningene generelt gir mindre dekning enn i resten av EU. Hardere tider på arbeidsmarkedet i resten av EU fører til at mange gjestearbeidere fra Øst-Europa nå vender tilbake til hjemlandet, noe som skaper ytterligere press på arbeidsmarkedene. Å returnere til det regulære arbeidsmarkedet etter en periode i ufaglært arbeid i utlandet kan imidlertid være vanskelig, særlig i krisetider. En del av disse arbeiderne har gitt uttrykk for at de kan tenke seg å reise ut igjen, og ifølge Verdensbanken er dette en indikasjon på at det har dannet seg et svært mobilt segment i arbeidsmarkedet 15.

Mottiltak

Latvia, Ungarn og Romania har mottatt lån fra IMF og EU-kommisjonen. Disse er gjort avhengige av strengere økonomisk styring og kutt i offentlige utgifter, lønn og velferdsordninger. Latvia vedtok i juni 2009 budsjettendringer for å møte IMF's krav, som blant annet innebærer kutt i statsansattes lønninger på 20 prosent og en reduksjon på 10 prosent i månedlige utbetalinger til pensjon. Spesielt lærere får store kutt i lønningene, helt opp mot 40–50 prosent 16. Ungarns krisepakke på 20 milliarder euro krever også store budsjettkutt. Mange av de østeuropeiske landene har begrenset mulighet til å drive ekspansiv finanspolitikk, og ekstra arbeidsmarkedstiltak av den typen flere vesteuropeiske land har innført etter krisen er nærmest fraværende. European Trade Union Institute (ETUI) påpeker at dette i kombinasjon med kravene fra IMF og Kommisjonen fører til at den neo-liberale økonomiske doktrinen ser ut til å styrkes i de nye medlemslandene, samtidig som resten av EU beveger seg bort fra denne modellen 17.

I slutten av mars vedtok europeiske ledere i Brussel en lånepakke pålydende 50 milliarder euro til de landene med størst behov for økonomisk hjelp. Dette er en dobling av den lånesummen tidligere tilgjengelig og vedtaket kom i stand etter anmodning fra flere land i regionen 18. I tillegg er maksstørrelsen for lån fra den europeiske investeringsbanken (EIB) økt, og utbetalingene gjennom strukturfondene økes. Kommisjonen skal også gjøre 19 milliarder euro tilgjengelig gjennom det europeiske sosialfond (ESF), og Øst-Europa mottar 35% av dette 19.

LITTERATUR

- Andersen, Søren Kaj og Mikkel Mailand (2004). *Social dialog i de nye EU medlemsstater*, FAOS, notat 050.
- Andersen, R. m.fl. 2009: *Norske bedrifters bruk av østeuropeiske arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:46.
- Bank of Estonia. 2009, *Direct investment position by countries in Minifacts about Estonia 2009*, Statistics Estonia, Tallin.
- Bredegaard mfl. 2005, *Employment policy from different angles*, DJØF, København.
- Brucker, Herbert et.al. : *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*. European Integration Consortium. Study carried out on behalf of DG Employment of the European Commission. Nuremberg 2009. http://doku.iab.de/grauemap/2009/LM_finalreport.pdf
- Clarke, L., Cremers, J., Janssen J.: *EU Enlargement. Construction Labour Relations as a Pilot*. European Institute for Construction Labour Research. Brussels 2003.
- Dølvik, Jon Erik og Line Eldring (2008): *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklingstrekk og konsekvenser*. TemaNord 2008:502.
- Elster, Jon et al.: “Institutional Design in Post-communist Societies. Rebuilding the Ship at Sea”. Cambridge University press, 1998
- EC (2005): *European Commission staff working paper - Second Implementation Report on the 2003-2005 Broad Economic Policy Guidelines*.
- EC (2009): *Implementation of the Lisbon Strategy Structural Reforms in the context of the European Economic Recovery Plan - Annual country assessments*. COM(2009) 34/2.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2009, *Industrial relations developments in Europe 2008*, Dublin.
- Falkum et al. 2009, *Bedriftsdemokratiets tilstand : medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*, Fafo rapport, bd. 2009:35.
- IRD 2009: *Industrial relations developments in Europe 2008. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin 2009.
- IRE 2008: *Industrial Relations in Europe 2008*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Manuscript completed in September 2008. Published 2009.
- Galgóczi, Béla; et al. (2009a): *Intra-EU labour migration: flows, effects and policy responses*. ETUI Working Paper 2009.03.
- Galgóczi, Béla; et al. (2009b): *EU labour migration since enlargement. Trends, impacts and policies*. Ashgate Publishing Ltd. 2009.

- Galgóczi, Béla et al. (2004): The enlargement of social Europe. The role of social partners in the European Employment Strategy. ETUI Brussel.
- Hagen, Trygstad. 2007, *Ledere i den norske modellen : Fafos rådsprogram 2006-2008*, Fafo rapport, bd. 2007:24
- Janssen, Ronald og Béla Galgóczi (red.) (2004). *Collective Bargaining in Europe 2003/2004*. ETUI Brussel.
- Kohl, Heribert og Hans-Wolfgang Platzer (2004). *Industrial relations in Central and Eastern Europe*. ETUI, Brussel.
- Kvinge, Torunn: *Direkteinvesteringer i EUs nye medlemsland i Øst-Europa*. Fafo-notat 2005:09. Oslo.
- Parissaki, vega. 2008, *Capacity building for social dialogue at sectoral and company level in the new Member States, Croatia and Turkey*. Eurofond, Dublin.
- Petkova Entcheva, Temenoujka: *Oversikt over de største utfordringene i Bulgaria og Romania innenfor HMS*. Upublisert notat 2009.
- Pawel Kaczmarczyk og Marek Okólski Economic impacts of migration on Poland and the Baltic states Fafo-paper 2008:01 Nettutgave
- SSB (2009a). *Direkteinvesteringer i utlandet*. <http://www.ssb.no/diu/>
- SSB (2009b). *Norske investeringer i utlandet er større enn utlendingers investeringer i Norge*. <http://www.ssb.no/di/>
- Utenriksministerens halvårlige redegjørelse for stortinget om viktige EU-/ EØS- saker, 17/11/2009.
- Ødegård A.m.2008, *Europeiske reguleringer og føringer for partssamarbeidet : Fafos rådsprogram 2006-2008*, Fafo rapport, bd. 2008:15.
- World Bank. 2009, *EU10 Regular Economic Report: Bottoming out?* 2009:05.

Nettsteder

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/decentwork.pdf>, lesedato 200110

<http://www.worker-participation.eu/>

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=141&langId=en

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=141&langId=en linker som ikke funker?

http://www.fafo.no/Oestforum/091203/SSB_arbeidsinnvandrere.pdf

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/lv0803039q.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/bg0803039q.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/ro0804049q.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/40/en/1/EF0940EN.pdf>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029s/si0803029q.htm>

<http://www.vm.ee/?q=en/node/81#economy>

På vei mot et arbeidslivsfond innenfor den nye avtalen om EØS-midlene

Dette notatet kretser rundt tre hovedspørsmål:

- Hvordan kan partene i norsk arbeidsliv bidra til at et framtidig EØS-arbeidslivsfond fremmer godt partssamarbeid i Øst- og Mellom-Europa?
- Hvilke av de nye medlemslandene i EU bør prioriteres ved tildeling av prosjektmidler fra dette fondet?
- Hvilke samarbeidstemaer peker seg ut når de nye medlemslandenes arbeidsliv og partsforhold bearbeides ved hjelp av norske EØS-midler?

