

Ståle Seierstad

## VESTLIGE ARBEIDSLIVSMODELLER I KRISE

En rekke utviklingstrekk i vestlige land viser at fagbevegelsen har fått svekket innflytelse og at det har skjedd en maktforskyvning i favør av arbeidsgiverne. Vi samler opp en del viktige endringer i følgende 8 punkter, og går i mer detalj om dem seinere:

1. Stagnerende reallønner i mange vestlige land siden 80-tallet<sup>1</sup>.
2. Synkende lønnsandel i nasjonalinntekten og økende lønnsulikheter ganske allment i vestlige land.<sup>2</sup>
3. Rikdomsopphopning hos kapitalister ut over det som løpende kanaliseres til næringslivsinvesteringer. Finansoverskudd er blitt formidlet via løsslupne og oppblåste finansmarkeder som lån til vanlige hushold og til myndigheter med akutte finansieringsbehov. I lengden var husholdenes og myndigheters kredittfinansierte innkjøp ikke bærekraftig og endte i gjeldskrise.<sup>3</sup>
4. Variabel framvekst i ulike land av et mer segmentert arbeidsmarked med trygge og gode jobber i avansert næringsliv, og økende sjikt av lavtlønte folk på deltid, i midlertidige jobber, og i lavinntektsbransjer.<sup>4</sup>
5. Den faglige organisasjonsgraden har sunket over hele verden fra 1980, og fagbevegelsen er noen steder i krise. Blant avanserte industriland har medlemstallet i fagforeningene gått særlig mye ned i engelsktalende land, men også i Tyskland og Frankrike. I mange land er tilbakegangen i organisasjonsgrad særlig markert i privat sektor.<sup>5</sup>
6. Redusert avtaledekning<sup>6</sup> i engelsktalende land, men ikke i Norden og heller ikke i en del land på det vesteuropeiske kontinentet.<sup>7</sup>
7. Desentralisering av forhandlinger, dels ved at bedriftsovergrepene avtaleverk har falt bort, dels ved at lokale forhandlinger har vokst i betydning i forhold til bedriftsovergrepene forhandlinger.<sup>8</sup>
8. Tilløp til en re-sentralisering av partssamarbeid gjennom nasjonale sosiale pakter. De har fremmet lønnsmoderasjon og desentralisering av lønnsfastsetting, kutt i velferd, økt bruk av temporær arbeidskraft, arbeidsmarkeds- og opplæringstiltak. Sett fra fagbevegelsens side har disse paktene vært del av en defensiv strategi, - de har demt opp for mer vidtgående avregulering.

Det er et sammensatt bilde som trer fram av denne oversikten, en blanding av felles og sprikende utviklingstrekk i vestlige land når det gjelder lønns- og

arbeidsvilkår og arbeidslivsregimer. Mer spesifikt kan det skisseres et geografisk mønster der engelsktalende land med sine liberale økonomier fortsettes å preges av ekstreme ulikheter og utrygghet og svekket fagbevegelse, mens kontinentale land har økende ulikhet og sterkere segmentering av arbeidsmarkeder. De sistnevnte har delvis beholdt sine avtaleformer, men har en svekket fagbevegelse. Norden skiller seg ut med mer stabile arbeidslivsrelasjoner, men med økende ulikheter og segmenteringstendenser.<sup>9</sup> Den økonomiske krisa har rammet alle vestlige land, men likevel med betydelige forskjeller: Verst har det gått ut over sørlige europeiske land. Generelt er økt ledighet, økt ulikhet, velferdskutt, svekket fagbevegelse, og desentralisering av forhandlinger utbredte vestlige fenomen.

Den økonomiske krisa fra 2008 av har sin bakgrunn i omfordelingen av inntekter i favør av næringslivs- og finanskapital, som har ført til stagnerende reallønner og økende sosiale ulikheter, samtidig som offentlige underskudd har hopet seg opp. Europeiske land har konkurrert i «nøysomhet», med å holde lønner og statlige inntekter og utgifter nede, for å holde inflasjon i sjakk og styrke konkurransevnen. Mest «vellykket» har denne linja vært ført i Tyskland og i Norden, der nøysomheten har ført til at «overskuddskapital» har hopet seg opp utover det som er satt inn i investeringer i produksjonen og dermed brukt til kjøp av varer og tjenester. Denne overskuddskapitalen er i stedet satt inn i finansmarkeder som har formidlet slike overskudd i form av billig kreditt til hushold, til næringsliv og regjeringer i andre land. Nøysomhetslinja i Tyskland og Norden har hemmet hjemlig etterspørsel og etterspørsel etter import og fremmet allmenn stagnasjon og ubalanser mellom ulike europeiske land.<sup>10</sup>

Veien ut av dette uføret går gjennom en omfordeling av inntekter i favør av lønnstakerne og staten, to parter som står klar til å bruke det de tjener, og som gjennom det vil sette fart i etterspørsel, produksjon og sysselsetting. Det fordrer at den europeiske fagbevegelsen forlater lønnmoderasjonslinja og krever økte reallønner. Særlig viktig er det at dette skjer i Tyskland. Staten må videre øke sine inntekter gjennom økt skatt på rikfolk.

Opphopningen av privat rikdom er rett nok et tegn på at kapitalen har økt sin makt i fordelingsprosessene, så fagbevegelsen og den politiske venstresida har en formidabel utfordring.

### **Fagbevegelsens strategier under ulike regimer.**

Fagbevegelsen i ulike land arbeider under ulike arbeidslivsregimer og følger ulike strategier. I engelsktalende land konsentrerer fagbevegelsen seg for tida om rekruttering og organisering av arbeidsplasser, og om å inngå bedrifts-avtaler. Dette skjer innen rammen av et regime der *bedriftsovergripende* tariffavtaler, altså avtaler felles for mange bedrifter, eksempelvis innen en bransje, nå betyr lite.

I Norden og i noen land på det europeiske kontinentet, som Tyskland, Østerrike, Nederland, har fagbevegelsen organisert seg og hatt innflytelse gjennom forhandlinger og trepartssamarbeid på flere nivåer, på bedrifts-, bransje- og samfunnsplan. På samfunnsplan har de tre parter møttes i faste samarbeidsorganer, staten har i større og mindre grad deltatt som part i et inntektspolitisk treparts samarbeid, og fagbevegelsen har engasjert seg bredt politisk i økonomisk og sosial politikk. Dette kan kalles *korporative arbeidslivsregimer*. Fagbevegelsens innflytelse har også i disse landa hatt medlemsmassen som grunnlag, men innflytelsen har vært styrket gjennom etablerte forhandlingsordninger og fagbevegelsens institusjonaliserte samfunnsmessige rolle. Folk har sluttet seg til fagbevegelsen på grunnlag av dens faglig-politiske betydning generelt, og ikke bare på dens evne til å rekruttere og organisere på hver enkelt arbeidsplass. Staten har vært viktig ikke bare ved å fastlegge arbeidsrettslige rammer, men ved å inngå i løpende forhandlinger og samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

I sørlige europeiske land og i Frankrike har staten vært tilsvarende viktig for fagbevegelsen ikke bare når det gjelder arbeidsrettslige rammer, men også ved direkte kontakt med organiserte parter om lønn og sosiale ordninger. Når faglig kamp har vært brukt, har den ofte rettet seg mot staten, ikke mot arbeidsgivere, ved at demonstrasjoner og streiker er blitt brukt i både lønns- og velferdsspørsmål der staten har vært involvert. Det gjelder – i tillegg til Frankrike – land som Spania, Italia, Hellas.

Nå har noen av de europeiske arbeidslivsregimene endret seg fundamentalt, som vi snart skal komme til. Men på bakgrunn av de ulikheter vi har pekt på, kan vi innledningsvis skissere ulike faglige strategier som har ulik tyngde i ulike land, nemlig *organisering* på arbeidsplasser, *forhandlinger*, *partnerskap* og *mobilisering*. Disse strategiene er i varierende grad blitt kombinert og prioritert i ulike land, innen rammen av de roller, begrensninger og muligheter som ulike nasjonale regimer har bydd på, regimer som fagbevegelsen selv har vært med på å forme.<sup>11</sup>

Historisk har europeisk fagbevegelse i mange land vært splittet i ulike organisasjoner på politisk og religiøst grunnlag, og ulike fagorganisasjoner fulgte i sin tid ofte ganske ulike strategier, noen militante og kampvillige, andre samarbeidsorienterte. Men det er pekt på at det i stor grad skjedde en samling om en *sosialdemokratisk reformisme og samarbeidslinje*, også i fagorganisasjoner med kommunistisk og katolsk opphav.<sup>12</sup> Slik sett kan en se en felles utviklingslinje på tvers av organisasjoner og av arbeidslivsregimer, og uansett fagbevegelsens vekt på organisering, forhandlinger, partnerskap, og/eller mobilisering.

Utover på 80- og 90-tallet ble sosialdemokratiet selv svekket som bevegelse og som politisk alternativ til borgerlige partier. Det ble betydelig oppslutning om markedsliberale reformer på tvers av partier, reformer som innebar former for deregulering, privatisering, liberalisering, og nedbygging

av velferdsordninger. Mens sosialdemokratiske reformer i sin tid tok sikte på forbedringer for arbeidstakerne, har reformer siden 80-tallet ofte svekket hevdvunne ordninger og rettigheter. Fra å arbeide progressivt «for» reformer har fagbevegelsen kommet på defensiven, blitt «konservativ» og måttet bekjempe markedsliberale reformer og reformer som har bygd ned velferdsordninger.

Den økonomiske og politiske globaliseringen har gjort faglige strategier ut over landegrensene aktuelle og nødvendige. Vi kan tolke de strategier vi hittil har skilt ut – forhandling, partnerskap, klassemessig mobilisering – i første omgang som nasjonale strategier, for å kunne skille ut fagbevegelsens internasjonale arbeid som eget tema. Fram til i dag har de internasjonale strategiene stått langt mindre sentralt enn de nasjonale. En mindre studie av svenske faglige strategier viste at sentrale tillitsvalgte i hovedsak hadde sin oppmerksomhet rettet mot nasjonale oppgaver, også i svensk konkurranseutsatt næringsliv, der internasjonale utfordringer utvilsomt gjør seg gjeldende.<sup>13</sup>

### **Arbeidslivsregimer mellom stabilitet og oppbrudd.**

Mye er i endring når det gjelder arbeidslivsregimer og organisasjonsgrad i arbeidslivet i vestlige land, og vi skal gi korte omtaler av enkelte land og regioner i denne forbindelse.

*Tyskland* har hatt en sterk fagbevegelse med organisasjonsgrad på 32% av de ansatte i 1991, og et arbeidslivsregime med sterke korporative trekk. Men fagbevegelsen er siden svekket og hadde bare 16% organiserte i 2007.<sup>14</sup> Avtaledekningen har holdt seg bedre oppe, med dekning av et flertall av de ansatte. Også tradisjonelle arbeidsgiverorganisasjoner med bedriftsmedlemmer som har vært bundet av tariffavtale, er blitt svekket. Mange mindre og mellomstore bedrifter har begynt å organisere seg i arbeidsgiverforeninger som ikke har tariffavtaler, og det tidligere Øst-Tyskland har utviklet seg til i hovedsak å ha et uorganisert arbeidsliv. Bedrifter har kunnet fravike tariffvilkår i vanskelige tider, og mer av lønnsdannelsen skjer på bedriftsplan. Tysk fagbevegelse har i hovedsak fulgt en samarbeidslinje og har gjennom bedriftsråd<sup>15</sup> og på annet vis deltatt i omstillingene i tysk næringsliv. En gjennomført lønnsmoderasjonslinje har gjort at tyske arbeidstakere ikke har hatt reallønnsvekst etter midten av 1990-tallet, mens profittandelen i produksjonsinntektene har økt med to tredeler siden tidlig på 80-tallet.

Tysk økonomi og arbeidsliv har gått gjennom grunnleggende forandringer. Mens krysseierskap mellom bedrifter og langsiktige allianser mellom bedrifter og banker tidligere skapte stabilitet og forutsigbarhet i tysk næringsliv, er økonomien nå blitt finansialisert ved at kravstore finansmarkeder spiller en avgjørende rolle for bedrifters strategier.

*Storbritannia* har ikke hatt noe stabilt arbeidslivsregime på 1900-tallet. På 70-tallet forlot landet et regime basert på sterke fagforeninger og bransjeavtaler, for å gå over til et regime i hovedsak basert på bedriftsavtaler og med bred fagforeningsaktivitet bygd på en organisasjonsgrad som var oppe i 55% i 1979. På 80- og 90-tallet har forhandlingene fortsatt å være desentralisert til bedriftsnivået, men det sentrale i denne perioden har vært overgangen til et mer uorganisert arbeidsliv, med en faglig organisasjonsgrad nå nede på 20%. Mye av nedgangen må tilskrives en fagforeningsfiendtlig politikk fra konservative regjeringers side. På 1980- og 90-tallet kom en serie med arbeidsrettslige reformer som systematisk innsnevret fagbevegelsens kampfremstillinger og selvstendighet. Myndighetene fremmet eksplisitt et uorganisert arbeidsliv, med sterk støtte fra stadig mer fagforeningsfiendtlige arbeidsgivere. Labour-regjeringer fra 1997 av har videreført denne linja, og bare moderert de neolibérale reformene med en begrenset styrking av lovfestede individuelle rettigheter.

Opp gjennom 1900-tallet har den britiske staten hatt en tilbaketrukket rolle og ikke inngått i varige trepartsrelasjoner. Men det betyr ikke at staten har vært uviktig for relasjonene i arbeidslivet. I første del av 1900-tallet fremmet staten aktivt tariffmessige bransjeavtaler, inngått mellom bransjeparter, som et hovedmønster. Overgangen til et avtalesystem på 1970-tallet, der bedriftsavtaler ble det viktigste var også en statlig initiert reform, som ble avløst av Thatchers fagforeningsfiendtlige politikk.<sup>16</sup>

*Frankrike* har også gjennomgått store regimeendringer. Rett nok har et stabilt trekk vært at den franske staten i omfattende grad har regulert arbeidslivsforhold i hele etterkrigstida i tillegg til å ha en sentral rolle i fransk næringsliv til ut på 1980-tallet. I den første tida etter siste krig skjedde denne statlige arbeidslivsreguleringen i nær kontakt med fagbevegelsen, mens arbeidsgiverne i stor grad stod på sidelinja. Forhandlingsordninger i bedrifter og på høyere samfunnsnivåer kom til å bli rettslig detaljregulert, og inngåtte tariffavtaler ble *allmenngjort*, gjort gyldige for bedrifter og bransjer generelt. Med statens dirigerende rolle både i arbeidslivs- og velferdsspørsmål ble mye av fagbevegelsens arbeid og kamp innrettet på å påvirke statlig politikk, mens ordningen med kollektive forhandlinger ble underutviklet.

Fagbevegelsen har vært splittet i konkurrerende hovedorganisasjoner, og har hatt begrenset oppslutning. Samlet organisasjonsgrad var rundt 20% midt på syttitallet, men hadde sunket til bare 8% i 2003. Til tross for det er avtaledekningen fortsatt høy, de fleste arbeidstakerne får sine lønns- og arbeidsvilkår regulert via allmenngjorte tariffavtaler. Mens fagbevegelsen har fått svekket sin innflytelse, har det nå lenge vært et samarbeid mellom stat og arbeidsgiverne om de reformer som har kommet i arbeidslivet. Forhandlinger spiller nå større rolle, men da i form av *bedriftsforhandlinger*, delvis med deltakelse av uorganiserte arbeidstakerrepresentanter. Disse forhandlingene

omfatter mye som ikke har med lønn å gjøre, men som gjelder omstilling, nedbemanning, mer fleksibel arbeidstid og bruk av deltid. Frankrike har slitt med kronisk høy arbeidsløshet de siste tiåra, og staten har i samarbeid med partene utformet et stort repertoar av tiltak som skulle få ned ledigheten (reduisert pensjonsalder, arbeidstidsreduksjoner, arbeidsmarkedstiltak av mange typer). Men effekten har vært uvisst. Det statsdirigerte franske arbeidslivsregimet har alt i alt gitt arbeidsgiverne gradvis mer dominerende posisjon, og fastsettingen av lønns- og arbeidsvilkår er i høy grad blitt desentralisert til bedriftsnivået.<sup>17</sup>

*Norden* skiller seg ut med en betydelig stabilitet i sine arbeidslivsregimer.<sup>18</sup> Hovedparten av arbeidstakerne er fortsatt organisert, forhandlinger finner sted både på bedrifts- og bransjenivå og felles for mange bransjer. Korporative, faste trepartsorganer, spiller fortsatt betydelig rolle, selv om de i varierende grad er blitt bygd ned. Kriser og arbeidsløshet har også rammet nordiske økonomier hardt, men de har kommet bedre ut av det enn de fleste andre vestlige land. Partene har i betydelig grad spilt på lag om å fremme lønnsmoderasjon for å verne om konkurransevnen. Men visse endringer er underveis. Arbeidsinnvandring og svekket organisering i deler av arbeidsmarkedet har skapt lavlønnsjikt som bidrar til økte inntektsskiller generelt. EU-regler har svekket fagbevegelsens arbeid mot sosial dumping. Velferdsordninger er blitt bygd ned og omformet i Danmark og Sverige, og reformer i arbeidsløshetsordninger har svekket rekrutteringen til fagbevegelsen.

Evnen til å skape lønnsmoderasjon og verne om konkurransekraft framstilles gjerne som en utvetydig god ting ved Norden, som eksempel til etterfølgelse. Men lønnsmoderasjon i så vel Norden som i andre vestlige land har understøttet en omfattende omfordeling av inntekter i favør av kapitalister og overklasser. Som påpekt har det bidratt til etterspørselssvikt, gjeldsproblemer, krise og masseledighet. Arbeiderbevegelsen i vestlige land trenger å revidere sin lønnspolitikk for å kunne bekjempe massearbeidsløsheten.

### **Fagbevegelsen, globaliseringen og tjenesteytingssamfunnet.**

Hvordan har fagbevegelsen så møtt globaliseringen og overgangen til tjenesteytingssamfunnet?

Fagbevegelsen har søkt å holde fast ved bedrifts- og konsernovergripende lov- og avtaleverk, i form av yrkes-, bransje- og sektor-avtaler, og lov og avtaler på nasjonalt nivå. Men som vi har sett, er organisasjonsgraden i mange land svekket og et dominerende mønster har blitt bedriftsvis avtaler i bedrifter der fagforeninger fortsatt står sterkt. For fagbevegelsen har det vært viktig å bremse denne utviklingen ved å sikre overgripende avtaler som ikke bare fastlegger prosedyrer for lokale avtaler, men som har substansielt innhold. Om bedriftsavtaler overtar for bedriftsovergripende avtaler, vil

fagbevegelsen være prisgitt de rammer som bedriftenes konkurransesituasjon og strategier til en hver tid setter for forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår. Bedriftsovergrepene gir derimot fagbevegelsen mulighet for å kjempe for felles løft i vilkår som bedriftene må innrette seg etter. Det er en faglig strategi som fremmer solidaritet på tvers av bedrifter. Bedriftsavtaler er bra som *supplement* til bedriftsovergrepene lov- og avtaleverk, men ikke som *erstatning* for bedriftsovergrepene regulering.

Tross globaliseringen av næringsliv er det fortsatt den nasjonale arenaen som er viktigst for fagbevegelsen. Det er fortsatt slik at det er nasjonale parter som møtes til forhandlinger innen bedrifter og bransjer eller på høyere nasjonalt nivå. Globaliseringen har imidlertid styrket arbeidsgiversida på disse nasjonale arenaene, og fagbevegelsen har måtte gå med på både såkalte *sosiale pakker* på nasjonalt nivå og lokale bedriftspakker som i betydelig grad har kommet arbeidsgiverne i møte når det gjaldt å fleksibilisere arbeidsvilkår og myke opp kollektivt avtaleverk.<sup>19</sup>

Skjermet næringsvirksomhet – som omfatter hovedparten av tjenesteyting sammen med bygg- og anleggsbransjen – står for hovedparten av sysselsettingen og ventelig en voksende andel. Grenseoverskridende konkurranse som kan true arbeidsplasser, er ikke noe problem for partene i denne delen av næringslivet.

Nasjonale arbeidslivsregimer skulle fortsatt være velegnet for denne delen av arbeidslivet. Rett nok internasjonaleses også dette arbeidslivet ved at internasjonale konserner overtar produksjon på tvers av landegrensene. De kan utfordre nasjonale arbeidslivstradisjoner ved å prøve å ta med seg egne personalpolitiske strategier. Men de skjermete jobbene må ligge i vertslandet, konsernene kan ikke true med å flytte dem, og det er en aktuell faglig strategi å sørge for at personalpolitikken respekterer opparbeidete faglige rettigheter. Men vi skal snart se at overnasjonal neoliberal deregulering skaper vansker med å verne om tarifferte vilkår.

Ganske annerledes er det med konkurranseutsatt næringsliv, ikke minst etter som flernasjonale konserner får hånd om stadig mer av produksjonen. Spørsmål om hvor arbeidsplasser skal lokaliseres, er her akutte.

Men på tvers av skillet mellom skjermete og konkurranseutsatte næringer må vi minne om andre sider ved globaliseringen. Det skjer fundamentale reorganiseringsprosesser i form av oppsplitting av selskaper, eksternalisering av arbeid på korttidskontrakter, økt bruk av midlertidig tilsatte – og bruk av bemanningsbyråer.<sup>20</sup> Dette har gått sammen med en oppsplitting av arbeidsmarkedet, i det mye av reorganiseringene er ledd i en strategi for å utnytte et segmentert arbeidsmarked og lavtlønte grupper der. Med fri flyt av arbeidskraft over landegrensene, stor ledighet og dårlige kår, har arbeidsmigrasjonen blitt stor. Arbeids- og oppdragsgivere har kunnet bringe inn utenlandsk arbeidskraft og utenlandsk tjenesteyting. Utlendinger har fått dårlig betalte og

usikre jobber på korttidskontrakter. Et segmentert arbeidsmarked har dermed også fått sterkere etniske skiller.

Fagbevegelsen har møtt framveksten av en fragmentert tjenestesektor på flere ulike vis. Den har måttet prioritere organisasjonsframstøt, det å få folk til å fagorganisere seg, framfor å betjene eksisterende medlemmer.<sup>21</sup> Det har blant annet gitt seg utslag i en god del konflikter om opprettelse av tariffavtaler i ulike serviceforetak med streiker og blokader som virkemidler. Gamle konfliktmønstre opptrer i nye bransjer.

En interessant variant av faglig strategi har i det siste vært å satse på en *stedlig* organisering snarere enn i en *arbeidsplassorganisering*. I Øst-London har en bydelsorganisasjon samarbeidet med en fagforening i en vellykket kampanje om å organisere lavtlønte arbeidere i eksternalisert og usikkert arbeid, en aksjon som førte til bedre lønn og velferdsytelser.<sup>22</sup>

Italiensk fagbevegelse har satset på *stedlige* bransjeavtaler for mindre bedrifter som har regulert arbeidsvilkår i et bestemt geografisk område.<sup>23</sup> I USA har det vært gjort vellykkede framstøt for å organisere reinholdere, og også her har en satset på en geografisk organisering for å sikre felles kår uansett hvilket firma de har jobbet for.<sup>24</sup>

I ulike vestlige land har fagbevegelsen vært gjennom omfattende reorganiseringer med en hovedvekt på sammenslåing av fagforbund. Dette har hatt mange ulike former og følger. Hensikten har gjerne vært å effektivisere og styrke faglig virke og i noen grad å samle krefter for en bedre innsats overfor svakt organiserte tjenesteytende sektorer. Sammenslåing av sterke og svake fagforbund vært en aktuell strategi med tanke på å utnytte styrken på ett hold til å bedre styrken på andre hold.<sup>25</sup> Innholdet i det faglige virke har også måttet endres for at fagbevegelsen skulle bli mer relevant i tjenesteytende sektorer med større vekt på rammer for arbeidstid og fleksibel bruk av arbeidskraft, mulighet for å forene familieliv og arbeid og liknende.

Selv om organisasjonsgraden i privat tjenesteyting er blitt svekket i mange land og stiller fagbevegelsen overfor store utfordringer, gjør likevel fagbevegelsen nye framstøt. De nye call-senter-virksomhetene (foretak som yter telefonbaserte tjenester) har latt seg organisere i enkelte land og avtaleverk er kommet på plass. I Sverige, Finland og Frankrike har IKT-bransjen fått sine avtaler og sine faglige organisasjoner.<sup>26</sup>

### **Faglig kamp mot EUs markedsliberalisme**

Ved siden av den økonomiske globaliseringen skjer det en politisk europeisering i form av det neoliberale markedsregimet som EU/EØS har innført. Dette regimet har som grunntrekk fri flyt av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft over landegrenser, og griper også inn i nærings- og konkurransepolitikken til ulike land. For fagbevegelsen er ikke minst den frie



flyten av arbeidskraft og fagbevegelsens sviktende kontroll med lønnsdumping et stort problem.

Sosial dumping i vid forstand – dette at arbeidsgivere kan skaffe seg billig arbeidskraft enten ved å skape lønnskurransse mellom arbeidstakere, flytte produksjon til lavkostland, eller ved å importere billig utenlandsk arbeidskraft – har fått stort omfang. Problemet med sosial dumping er mer begrenset i skjermet næringsvirksomhet siden arbeidsgiverne ikke kan true med å flytte jobber utenlands for å få gjennom lønnsnedslag. Men skjermede næringer rammes av en annen form for sosial dumping når arbeidsgiverne importerer utenlandsk arbeidskraft og får anledning til å underbetale dem i forhold til vanlige lønns- og arbeidsvilkår.

EUs *tjenstedirektiv* tok sikte på å åpne flere næringer for konkurranseutsetting og import av utenlandske arbeidstakere eller tjenesteytere. I det opprinnelige utkastet til tjenstedirektiv skulle tjenesteytingen skje på *opprinnelseslandets* lønns- og arbeidsvilkår, ikke på vilkårene i det landet hvor arbeidet utføres. Dette møtte kraftige protester fra fagbevegelsen i Vest-Europa. Arbeidsgivere og myndigheter i nye EU-medlemmer i øst gikk sterkt inn for det liberale direktivutkastet og kalte motstanden i vest for proteksjonisme. Men fagbevegelsen i øst så ganske annerledes på det. Viktige deler av bevegelsen *støttet* vestlige fagbevegelse i at arbeid i vest måtte skje på vestlige kår, på *vertslandets* tarifferte lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig var østlig fagbevegelse opptatt av fri arbeidsinnvandring slik at folk fra øst fritt kunne søke arbeid i vest, men da på normale vestlige betingelser. Faglige tillitsvalgte i øst så også det behovet vestlig fagbevegelse hadde for å holde ved like organisasjons- og avtaleforhold i vest, ved å hindre at de ble undergravd av sosial dumping fra øst. Raknet det regulerte arbeidslivet i vest, var det langt mindre sjanse for at fagbevegelsen i øst kunne kjempe gjennom avtalte og regulerte forhold i sine land. Endelig var det østlige fagforbund som var redd for den privatisering som tjenstedirektivet kunne fremme. Derfor kom østlig fagbevegelse til å delta i aksjoner og demonstrasjoner på felles-europeisk plan mot tjenstedirektivet. Men det har også vært motsetninger mellom fagbevegelse i vest og øst om spørsmål som gjelder midlertidige restriksjoner på arbeidsinnvandring i vest, blant annet mellom polsk og tysk fagbevegelse.

Interessant er også *Vaxholm/Laval-saka* i dette bildet. Et latvisk byggefirma vant et anbud på å bygge en svensk skole ved hjelp av dårlig betalte latviske arbeidere. Svensk fagbevegelse aksjonerte mot de vilkår som latvierne hadde og fikk de svenske sosialdemokratenes støtte. Men de svenske arbeidsgiverne og de borgerlige politikerne støttet det latviske firmaet. Saka kom opp for EU-domstolen som fant at de svenske aksjonene og kravene var i strid med EU-retten. Saka fikk stor oppmerksomhet i EU, ikke minst i Latvia og Sverige. Latviske politikere fordømte nesten unisont de svenske aksjonene for å diskriminere et latvisk firma og for å undergrave

den frie konkurransen. Men latvisk fagbevegelse reagerte annerledes etter at kontakt var etablert mellom svensk og latvisk fagbevegelse. De ble enige om at latviske arbeidere i Sverige skulle jobbe på svenske vilkår. Da det latviske firmaet prøvd seg på nytt ved som sist å søke å komme til Sverige med latvisk arbeidskraft på latvisk tariffavtale, nektet det latviske bygningsarbeiderforbundet å underskrive en slik avtale.<sup>27</sup>

EU-direktiver til fremme av liberalisering av tjenesteyting over landegrensener ble i en periode møtt med ulike former for «reregulering» fra vesteuropeiske lands side, preget av de ulike arbeidslivsregimene. I det svenske og danske avtaleregulerte og velorganiserte arbeidslivet var det innledningsvis en felles forståelse mellom partene om at sosial dumping kunne – og burde – hindres ved at fagbevegelsen tok i bruk kampmidler for å fremme gjengs tariffvilkår også for utstasjonerte arbeidere fra utlandet. Svenske og danske fagforbund samarbeidet tett om å hindre gjensidig sosial dumping i forbindelse med store bruprosjekter mellom landa og anlegg i København.

I Østerrike, Frankrike og Finland ble rettslig allmenngjøring av tariffavtaler det som skulle hindre sosial dumping fra utenlandske tjenesteytere. Tyskland og Nederland fulgte en langt mer liberal og næringsvennlig linje ved å begrense allmenngjøringen, og for Tysklands del dreide allmenngjøringen seg i hovedsak om bare en lav minstelønn i byggebransjen. Siden har andre bransjer kommet til. Det har vært store motsetninger mellom parter og partier i Tyskland om saken. Norge møtte sosial dumping med å innføre en lov om allmenngjøring av tariffmessig minstelønn som er blitt tatt i bruk i visse bransjer.

*EUs liberaliseringsframstøt* ble med andre ord dels støttet og fremmet av nasjonale parter og partier, dels motarbeidet gjennom former for regulering av arbeidslivet som skulle hindre sosial dumping. Fagbevegelsen var entydig i mot sosial dumping, men stod i en del land ikke sterkt nok til å få gjennom en effektiv politikk. Utover på 2000-tallet kom det så en rekke dommer fra EU-domstolen som grep inn i nasjonal arbeidsrett, begrenset kamprettigheter, og gjorde det klart at bare minstelønnsatser kunne gjøres gjeldende overfor utstasjonerte arbeidere, ikke standard tariffsatser. *Lavalsaka* hører med i dette bildet. Land som i utgangspunktet effektivt bekjempet sosial dumping gjennom avtaler og kampmidler eller rettslige tiltak, ble tvunget til å gjøre delvis retrett. Kampen mot lønnsdumping føres for tida først og fremst gjennom å allmenngjøre tariffavtalevilkår og gjennom lovfestet minstelønn. Men allmenngjøringen gjelder nå bare en kjerne av *minstevilkår* i tariffavtaler, og lovfestet minstelønn er svært lav. EUs inngripen i nasjonale lov- og avtaleverk og kampmuligheter har radikalt svekket fagbevegelsens arbeid for å hevde lik lønn for likt arbeid. Dette bidrar til å styrke tendensen til to- og tredelinger i arbeidsmarkedet, med voksende lavlønnsjikt og etniske skiller.<sup>28</sup>

Hvor komplisert situasjonen kan være med *omfattende arbeidsinnvandring og uklare rettslige forhold*, viste seg på en stor byggeplass for et finsk atomkraftverk. I 2008 var det 3400 arbeidere på plassen, en tredjedel var finner, resten kom fra 50 ulike land, og i alt var 1500 ulike firmaer i sving. Med grunnlag i en rettslig allmenngjøring av tariffavtaler skulle bygningsbransjens tariffavtale i prinsippet gjelde for alle som jobbet på byggeplassen. Men utstasjonerte arbeidsinnvandrere ble likevel underbetalt. Den finske fagforeningen ble motarbeidet av byggeplassledelsen, fikk ikke innsyn i lønns- og arbeidsvilkår og kom heller ikke alltid overens med representanter for migrant-arbeiderne. Det finske bygningsarbeiderforbundet var også i tvil om det rettslige grunnlaget for mulige aksjoner etter Laval-dommen, som pekte i retning av at det bare var minimumssatser det kunne være aktuelt å gjøre gjeldende for utstasjonerte arbeidere.<sup>29</sup>

Den såkalte «troikaen» som i har arbeidet med EUs gjeldskriser, dvs. representanter for EU-kommisjonen, Den europeiske sentralbanken og Det internasjonale pengefondet har stilt strenge fleksibiliseringskrav til de gjelds-tyngede landa, krav som direkte griper inn i deres arbeidslivsregimer. Troikaen har krevd privatisering i stor stil, lettelser i oppsigelsesvern og bedriftsavtaler med «fleksible» lønninger i stedet for tariffavtaler for bransjer.<sup>30</sup> Slike tiltak kan bare forverre situasjonen i arbeidsmarkedet.

### **Fagbevegelsens internasjonale arbeid**

Internasjonaliseringen av økonomien har betydd at fagbevegelsen har måttet utvikle en sterkere overnasjonal orientering i sitt arbeid. Vi har allerede gitt eksempler på internasjonal faglig solidaritet mellom EU-land. Internasjonal fagbevegelse har etter hvert etablert en flora av internasjonale organisasjoner, sektorielt for ulike bransjer og dels regionalt for EU-landa, og dels globalt. I tillegg til sektororganisasjoner finner en regionale og globale sektorovergripende organisasjoner med nasjonale hovedorganisasjoner som basis. Disse internasjonale organisasjonene har god oppslutning av nasjonale organisasjoner, men lider under små ressurser i en tid da fagbevegelsen generelt mister medlemmer og dermed ikke kan gi så mye støtte til internasjonalt arbeid. De internasjonale organisasjonene er samarbeidsorganer, de «styrer» ikke medlemsorganisasjoner og har vanligvis ikke noe mandat fra medlemsorganisasjoner om å forhandle internasjonale tariffavtaler på vegne av dem. Makt og myndighet er beholdt på nasjonalt plan. Selv om de internasjonale organisasjonene ikke har så mye makt og ressurser, er de viktige. De skaper internasjonale nettverk av faglige tillitsvalgte som understøtter internasjonal solidaritet og koordinering av faglig-politiske framstøt.

Internasjonale fagforbund har søkt å fremme grensekryssende *koordinering av de nasjonale bransjeforhandlingene*, men det er ikke snakk om *kollektive bransjeforhandlingene* over landegrenser. Arbeidsgiverne viser

ingen interesse for det siste – og er heller ikke organisert for å kunne gjøre det. Det er godt mulig at det kan skje en effektiv koordinering over landegrensene av nasjonale forhandlingsprosesser selv om forhandlingspartene ikke sitter rundt samme forhandlingsbord, men er spredt på mange nasjonale bord. Flere internasjonale fagforbund er involvert i dette. Til eksempel hevder det europeiske metallarbeiderforbundet en felles linje når det gjelder krav som består i kompensasjon for prisstigning og uttelling for produktivitetsutvikling. Men effektiv samordning har det ikke blitt til hittil. En slik lønnspolitikk har også vært hemmet av en lønnsmoderasjonslinje som har vært fulgt i mange land.

Når fagorganiserte fra ulike land møtes for å utvikle en felles front mot arbeidsgivere, står de overfor mange utfordringer.<sup>31</sup> Deres bakgrunn i ulike nasjonale institusjoner og ulike faglige tradisjoner fører til at de møtes med høyst ulike ressurser og ulike måter å møte arbeidsgivere på. Dette skaper vansker i det internasjonale samarbeidet.

Når fagbevegelsen arbeider internasjonalt møter den dessuten andre politiske rammebetingelser, ganske enkelt ved at det ikke er noen stat, noen internasjonal verdensregjering å forholde seg til. Fagbevegelsen må i uansett stole på egne krefter og arbeide direkte i forhold til internasjonal kapital og ikke minst multinasjonale selskaper. Det er ingen internasjonal stat som kan støtte opp under faglig virke og internasjonalt avtaleverk. Nå fins det rett nok internasjonale organisasjoner som kan influere på arbeidslivsforhold, og som fagbevegelsen har rettet oppmerksomhet mot, ILO, WTO, FN, og på regionalt nivå, EU. ILO har siden 1919 stått for en trepartsmodell og arbeidet for et partsregulert arbeidsliv. ILO har også utviklet visse minstestandarder som land bør følge.

Den internasjonale fagforeningssammenslutningen ICFTU har arbeidet for at frihandel skulle kombineres med krav til arbeidsstandarder i arbeidslivet, og at WTO skulle ta inn slike standarder i sitt avtaleverk.<sup>32</sup> EU har rudimenter til en europeisk arbeidsrett, ved sine direktiver om medvirkningsordninger og standarder på visse utvalgte områder. EU har prinsipielt understøttet partsorganisering av arbeidslivet, og har også gitt plass for faglig deltakelse i medvirkningsordninger. Men EU har motarbeidet håndheving av nasjonale arbeidslivsstandarder og sett dem som en handelshindring. EU prioriterer – i samsvar med de fire grunnleggende friheter – frihandel og et mer fleksibelt arbeidsliv framfor hensynet til gode arbeidsvilkår.<sup>33</sup>

### **Grensekryssende avtaler**

En interessant nyere utvikling er at internasjonale fagforbund har fått gjennomslag for *rammeavtaler med multinasjonale konsern* om faglige rettigheter og arbeidsvilkår. Dette er rammeavtaler (International Framework Agreements – forkortet til IFA) som først og fremst får betydning i

utviklingsland, men som også kan spille en rolle i Sentral- og Øst-Europa. Avtalene tar gjerne inn ILO- og FN-konvensjoner, de forplikter konsernet på menneskerettigheter, organisasjonsrettigheter og visse minimumsvilkår ellers. Norske konsern med aktive fagforeninger som Statoil og Norske Skog var tidlig ute med å inngå slike avtaler. Det er først og fremst industrikonsern som har inngått slike avtaler. Også det danskbaserte internasjonale servicekonsernet ISS har å inngått en slik avtale. Her bringes felles, bedriftsovergrepene regelverk inn i bedrifters avtaler, regelverk som skriver seg fra internasjonale organisasjoner.<sup>34</sup>

Disse rammeavtalene – IFA-ene – kan imidlertid først få konkret innhold når de følges opp med organisering og nettverksbygging mellom fagorganiserte i konsernenes datterbedrifter rundt om i verden, gjerne med støtte fra internasjonale fagorganisasjoner.<sup>35</sup>

Koordineringsbestrebelsene og IFA-avtaler innebærer imidlertid ikke noen direkte tariffavtalt styring med bedrifters vilkår og sysselsetting over landegrensene. Det er det da også lite av, men det finnes og det er verdt å trekke fram.<sup>36</sup>

General Motors i Europa (GME) ville lenge bare ha med bedriftstillsitsmenn å gjøre når det gjaldt de nedskjæringer som skjedde i GMEs produksjon på 1990- og 2000-tallet. GM hadde etablert skarp konkurranse mellom datterbedrifter i ulike land, noe som skapte store problemer for faglig samhold over landegrensene. GME hadde imidlertid måttet godta å innføre et europeisk samarbeidsutvalg,<sup>37</sup> i tråd med EU-bestemmelser. Dette er formelt et organ for informasjon og rådgivning med minimale innflytelsesmuligheter.

Dette samarbeidsutvalget begynte å arbeide for en felles faglig strategi i GME. Utvalget omfattet bedriftstillsitsvalgte, men de fagorganiserte så snart behovet for å bringe inn også representanter for nasjonale fagforbund og fra den europeiske metallarbeiderorganisasjonen i arbeidet med en samlende strategi. Et nytt fellesorgan med representanter fra alle disse hold kom i sving, samtidig som bedriftsklubbene ikke lenger ville underskrive lokale bedriftsavtaler om forandringer i produksjonen. Først etter at fagbevegelsen blant annet hadde organisert en «europeisk aksjonsdag» med streiker og demonstrasjoner mot GME i mange land, godtok GME det nevnte fellesorganet som forhandlingsmotpart og en europeisk konsernavtale ble i 2004 inngått om framtida for datterbedrifter rundt om i Europa. Overenskomsten var en rammeavtale som gikk ut på at ingen datterbedrifter skulle legges ned og at nedbemanning skulle søkes gjennomført gjennom former for frivillig avgang. Avtalen hindret ikke at fagforeninger i varierende grad lokalt ga lønnsinnrømmelser til GME for å verne om arbeidsplasser. Likevel ga dette faglige arbeidet grunnlag for mange solidariske aksjoner over landegrensene.<sup>38</sup>

Nå har avtaler som begrenser seg til de enkelte konserner betydelige svakheter. Konsern konkurrerer mot hverandre og kan komme til å drive lønns- og arbeidsvilkåra ned hos hverandre. Også denne konkurransen bør

fagbevegelsen regulere. Det skjer delvis på nasjonalt nivå, men ikke på internasjonalt nivå.

Nå har en også ett – men bare ett – eksempel på avtaleverk på internasjonalt nivå mellom konserner og internasjonal fagbevegelse. Fra slutten av 1990-tallet inngikk Den internasjonale transportarbeiderføderasjonen (ITF) kollektive tariffavtaler med en gruppe skipsrederier som en internasjonal forhandlingsmotpart. Fra 2003 har ITF møtt organiserte grupper av skipsrederier i et internasjonalt forhandlingsforum som har utformet avtaler om basis-standarder når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. For å få skipsrederier til å respektere inngåtte avtaler, har ITF to viktige virkemidler: Inspektørvirksomhet og havnearbeideraksjoner. I 2010 sjekka 136 inspektører i 49 havner rundt om i verden forholda på 8303 skip som ankom havnene. Dessuten får ITF støtte fra sine havnearbeidere som aksjonerer ved å nekte å losse og laste skip som ikke følger avtaleverk.<sup>39</sup>

Ytterligere en *internasjonal strategi for fagbevegelsen* bør nevnes her. Fagbevegelsen har deltatt i, og til dels initiert, kampanjer sammen med NGO-er og aksjonsgrupper for å sikre anstendige arbeidsvilkår og miljøstandarder. Ofte har kampanjene vært retta mot bestemte konsern som NIKE, produsent av sportsutstyr, gruveselskapet Rio Tinto, varehandelskjeden Wal-Mart og andre.

Med bakgrunn i de utviklingstrekk vi har skissert er utfordringene for fagbevegelsen store. Det er reorganiseringen av kapitalismen i retning av fragmentering og markedsstyring av arbeid og segmentering av arbeidsmarkedet som utgjør de største problemene. For å møte utfordringene er faglig-politiske allianser og allianser med andre sosiale bevegelser aktuelle. Fagbevegelsen søker i mange land å holde fast ved bedriftsovergripende avtaler og arbeider for å koordinere forhandlinger både nasjonalt og i noen grad internasjonalt. Utfordringen er å hindre at bedriftsovergripende avtaler ikke reduseres til prosedyrerammer for bedriftsavtaler, men at slike avtaler har substansielt innhold og regulerer arbeidsvilkår på tvers av bedrifter og bransjer og hindrer ytterligere fleksibilisering av arbeids- og tilsetningsvilkår.

### **Krisetider og fagbevegelsens samfunnsformende oppgave: Avsluttende refleksjoner**

Vi har gitt en oversikt over utviklingen i økonomi og arbeidsliv med særlig vekt på Vest-Europa og på arbeidslivsinstitusjoner og fagbevegelsens rolle. Globalisering, liberalisering av markeder, nedbyggingen av statenes økonomiske styringsmuligheter og av velferdsordninger, svekkelsen av fagbevegelsens oppslutning og makt, – alt dette har skjerpet klasseforskjeller og sosiale problemer og ført til massearbeidsløshet og segmenterte arbeidsmarkeder. Finanskriser og økonomiske kriser er systemkriser betinget av de økende rikdomsforskjellene og de avregulerte finans- og varemarkedene.

Kapitalister har hopet opp rikdommer som langt overstiger deres produktive investeringer, samtidig som de har plassert ubrukte overskudd<sup>40</sup> på løsslupne finansmarkeder med forventning om spekulasjonsgevinster. Slike overskudd er blitt formidlet via finansmarkedene til hushold og myndigheter som har finansiert nødvendige utgifter med låneopptak. Disse låntakerne har holdt sin etterspørsel oppe ved å kredittfinansiere utgifter. Dette er utgifter som har holdt produksjon og næringsinntekter oppe, og som har bidratt til å skape nettopp de ubrukte overskudd som næringslivs- og finanskapitalen har hopet opp.

Dette systemet var i lengden ikke bærekraftig og måtte ende med gjeldssanering, redusert etterspørsel og økonomisk krise med masseledighet.

Ut fra denne analysen er de nødvendige strategiene for arbeiderbevegelsen like enkle å skissere som de er vanskelig å gjennomføre politisk: Bevegelsen må avvikle sin lønnsmoderasjon og den må skaffe «sulteforede» stater økte inntekter. Økte skatteinntekter må skaffes gjennom skjerpet skattlegging av kapitalinntekter og av høytlønte. Folk på lavere lønnsnivåer bør ikke betale mer skatt, siden det vil gå ut over deres forbruksetterspørsel. Lønnsøkning må være et felles faglig prosjekt over landegrensene for å få opp samlet etterspørsel i vestlig økonomi.

Økonomiske krisetider har tidligere satt fart i institusjonelle endringer, og fagbevegelsen har kunne styrke sin posisjon. Det gir i dagens situasjon håp på lengre sikt. Men utfordringene er store. Den krisa vi nå er inne i, skyldes fundamentale prosesser i kapitalismen. Krisa krever tilsvarende grunnleggende forandringer i arbeiderbevegelsens politikk.

## NOTER

- 1) Paul Marginson and Keith Sisson, *European integration and industrial relations*, Palgrave, New York 2006, s. 252-3.
- 2) Colin Crouch: *Social Change in Western Europe*, Oxford University Press, Oxford 1999, kap. 5, Steffen Lehndorff, Gerhard Bosch, and Jill Rubery: *Dynamics of national employment models*, Final Report No. 1, 2007, kap. 2.5, fra <http://www.dynamoproject.eu/publications.php>, Anthony B. Atkinson, *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*, Oxford University Press, Oxford 2008.
- 3) Sebastian Dullien, Hansjörg Herr and Christian Kellermann, *Decent Capitalism*, Pluto Press, London 2011, Costas Lapavistas, Anina Kaltenbrunner, George Lambrinidis, Duncan Lindo, James Meadway, Joe Mitchell, Juan P. Paineira, Eugenia Pires, Jeff Powell, Alexis Stenfors and Nuno Teles, *The Eurozone between austerity and default*, RMF occasional report Sept. 2010
- 4) Arne L. Kalleberg: «Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality: Cross-national Patterns», i Gøran Therborn (ed.), *Inequalities of the World*. Verso, London 2006, s.136-162.
- 5) Tito Boeri, Agar Brugiavini, and Lars Calmfors, *The role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press, Oxford 2001, kap. 2, Michael J.

- Morley, Patrick Gunnigle and David G. Collins (eds.), *Global Industrial Relations*, Routledge, London 2006.
- 6) Andelen av arbeidstakerne som har sine lønns- og arbeidsvilkår regulert av tariffavtaler.
  - 7) Franz Traxler, Sabine Blaschke and Bernhard Kittel, *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford University Press, Oxford 2002. kap. 12.
  - 8) Ibid., Marginson and Sisson, *European integration and industrial relations*, op.cit., Boeri, Brugiavini and Calmfors, *the Role of Unions in the Twenty-First Century*, op.cit., Harry C. Katz, Wonduk Lee and Joohee Lee, *The New Structure of Labor Relations*, ILR Press, Ithaca 2004.
  - 9) Gerhard Bosch, Jill Rubery and Steffen Lehndorff, «European Models under pressure to Change», i *International Labour Review* Vol. 146 (2007), no. 3-4, Wolfgang Streeck and Kathleen Thelen (eds.), *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford University Press, Oxford 2005, Bob Hancke, Martin Rhodes and Mark Thatcher (eds.), *Beyond Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford 2007.
  - 10) Dullien, Herr and Kellermann, *Decent Capitalism*, op.cit., Lapavitsas m.fl.: *The Eurozone between Austerity and Default*, op.cit., Engelbert Stockhammer: *The finance-dominated accumulation regime, income distribution and the present crisis*, Vienna Univ. of Economics, Working Paper No 127, April 2009.
  - 11) Carola M. Frege and John Kelly (eds.), *Varieties of Unionism*, Oxford University Press, Oxford 2004, Richard Hyman: *Understanding European Unionism*, Sage, London 2001.
  - 12) Ibid.
  - 13) Andreas Bieler and Ingemar Lindberg, «Swedish unions and globalization: labour strategies in a changing global order», i Andreas Bieler and Ingemar Lindberg, *Labour and the Challenges of Globalization*, Pluto Press, London 2008, s. 199-216.
  - 14) Stephen J. Silvia, «German Trade Unionism in the Postwar Years», i Craig Pehlan (ed.), *Trade Unionism since 1945*, Peter Lang, Bern 2009, s. 78.
  - 15) Bedriftsråd er organ bestående av representanter for de ansatte, og fremmer ansattes interesser overfor bedriftsledelsen. Minner om et norsk klubbstyre, men er ikke formelt knyttet til fagbevegelsen. I praksis har fagforeninger hatt stor kontroll over disse rådene.
  - 16) Chris Howell, *Trade Unions and the State*, Princeton University Press, Princeton 2005, Keith Laybourn, «Trade Unionism in Britain since 1945», i Phelan, *Trade Unionism since 1945*, op.cit. s.199-230.
  - 17) Guy Groux: «France: The State, Trade Unions, and Collective Bargaining – Reform og Impasse?», i Phelan, *History of Trade Unionism since 1945*, op.cit., s. 8-63, og Janine Goetsky: «France: The Limits of Reform», i Anthony Ferner and Richard Hyman, *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell, London 1998, s. 357-394.
  - 18) Norden er omtalt i Ferner og Hyman, *Changing Industrial Relations in Europe*, op.cit., og videre i Øyvind Berge, Johan Christensen, Jon E. Dølvik, Tone Fløtten, Jon M. Hippe, Hanne Kavli, og Sissel Trygstad, *De nordiske modellene etter 2000 – en sammenliknende oppsummering*, Fafo-notat 2009:11, Oslo 2009.
  - 19) Marginson and Sisson, *European integration and industrial relations*, op. cit.
  - 20) Se Roy Pedersens artikkel i dette nr. av *Vardøger* (red.).



- 21) Jan E. Dølvik and Jeremy Waddington, «Unionization in Marketised Services», i Gerhard Bosch and Steffen Lehndorff (eds.), *Working in the Service Sector*, Routledge, New York 2005, s. 316-341.
- 22) Layburn, «Trade Unionism in Britain since 1945», op.cit.
- 23) Dølvik and Waddington, «Unionization in Marketised Services», op. cit.
- 24) Lydia Savage, «Justice for janitors: Scales for Organizing and Representing Workers», i Luis L. M. Aguiar and Andrew Herod, *The Dirty Work of Neoliberalism*, Blackwell, Oxford 2006, s. 214-23.
- 25) Jeremy Waddington (ed.), *Restructuring Representation*, Peter Lang, Bryssel 2005.
- 26) Dølvik and Waddington, «Unionization in Marketised Services», op. cit.
- 27) Katarzyna Gajewska, *Transnational Labour Solidarity*, Routledge, London 2009, Jon E. Dølvik, Line Eldring and Jelle Visser, *Setting Wage Floors in Open Markets – Europe’s Multilevel Governance in Practice*, Formula Working Paper No 36 (2012), Dept. of Private Law, University of Oslo, NOU 2012: Utenfor og innenfor. Norges avtaler med EU, kap. 16.
- 28) Georg Menz, *Varieties of Capitalism and Europeanization*, Oxford University Press, Oxford 2005, Dag Seierstad, *Den nye kampen om arbeidslivet*, Res Publica, Oslo 2009.
- 29) Nathan Lille and Markku Sippola, «National unions and transnational workers: the case of Olkiluoto 3, Finland», i *Work, Employment & Society* 2011 25 (2), 292-308.
- 30) Antoine Dumini og Francois Ruffin: «I euroens innerste sirkler», *Le Monde Diplomatique*, Nov. 2011. På spørsmål (ibid.) om ikke slike fleksibiliseringskrav var å drive politikk svarte sjefen for den europeiske sentralbanken, Trichet: «Nei på ingen måte. Dette er simpelthen de midlene jeg og mine kollegaer mener er viktige for å få EU til å vokse raskere og skape flere arbeidsplasser».
- 31) Nathan Lillie, and Miguel M. Lucio, «International Trade Union Revitalization: The role of National Union approaches», i Frege and Kelley, *Varieties of Unionism*, op.cit., s. 159-180.
- 32) Rebecca Gumbrell-Mcormick: «The ICFTU and the World Economy», I Ronald Munck (ed.), *Labour and Globalization*. Liverpool University Press, Liverpool 2004, s. 34-51.
- 33) Jan Cremers, Jon E. Dølvik and Gerhard Bosch, «Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU», *Industrial Relations Journal* 38 (6), 2007, s. 524-541.
- 34) Liv Tørres og Stein Gunnes, *Global Framework Agreements: a new tool for international labour*, Fafo, Oslo 2003.
- 35) Richard Croucher and Elizabeth Cotton: *Global Unions, Global Business*, Middlesex University Press, London 2009.
- 36) Ann C. Bergene, *Preaching in the Desert or Looking at the Stars?* Dr.gr. Universitetet i Oslo, Oslo 2010.
- 37) Store europeiske selskaper har etter EU-regler plikt til å ha samarbeidsutvalg, valgt av og blant de ansatte, et utvalg som er kontaktorgan mellom ledelse og ansatte.
- 38) Gajewska: *Transnational Labour Solidarity*, op.cit., Valeria Pulignano, «Going National or European?», i Kate Bronfenbrenner, *Global Unions*, ILR Press, London 2007, s. 137-154.

- 39) Mark P.Thomas: «Global unions, local labour and the regulation of international labour standards: mapping ITF labour rights». i Melissa Serrano, Edlira Xhafa and Michael Fichter, *Trade Unions and the Global Crisis*, ILO, Geneve 2011, s. 81-95.
- 40) Ubrukte i betydningen at de ikke er brukt til kjøp av varer og tjenester, og dermed er de ikke etterspørselsstimulerende. Overskuddene er i stedet anvendt til finansinvesteringer som ikke har noen slik etterspørselsstimulerende effekt.