

Индустриална демокрация и работническо участие в Норвегия

Eivind Falkum

Да поставим мост между конфликтите на труда и капитала



Брой на трудовите конфликти В...: www.eiro.eurofound.eu



	1999	2001
Danmark	1079	954
Finland	65	84
Sverige	10	20
Norge	15	3
Spania	739	729
Frankrike	1398	1089
Nederland	24	16

Позиции около 1920 г.



Партия на труда

Синдикат на труда

Конституция § 105
Право на частна
собственост



Норвежка
работодателска
асоциация

Позиции около 1925 г.



Партия на труда

Синдикат на труда

Конституция § 105
Право на частна
собственост



Норвежка
работодателска
асоциация

Позиции през 1935
г.

Конституция § 105
Право на частна
собственост



Синдикат на труда
(LO)

Основно
споразумение

Работодателска
асоциация (N.A.F.)

Изграждане на модела, свързан с партията

Правна основа

Закон за защита на труда и за работната среда (1892 – 2005)

Закон за административните дружества от 1972 г.
(представителство на служителите в борда)

Социални права (образование, социално осигуряване, и.т.н.)

Споразумения на социалните партньори

Споразумение в машиностроене 1907 г.

Основно споразумение 1935 г. (права за преговори)

Споразумение за производителност 1946 г. (създавам и споделям)

Част В през 1966 г. (съвместни решения и участие)

Системата на сътрудничество

Национално: трипартизъм (споразумения за преговори, заплати, политика)

В компаниите: събрание на компанията, борд на компанията, представителен и консултативен борд на компанията, представителен и консултативен борд по околна среда, департаментален представителен консултативен борд, представителен консултативен борд по преговори



Прогресивна синдикална перспектива за националната производителност:

- ”Настоявахме, че е по-важно създаването на нови работни места, отколкото запазването на стари и отживели”

Ян Балстад, бивш зам. председател на LO, по темата защо LO не поставя искане за по-силна колективна трудова защита

- Защитите при колективни/масови уволнения или намаляване на производството са слаби, но индивидуалната защита е силна
- Има традиция за изплащане на щедри обезщетения от работодателите, когато се свива производството или има съкращения (влиянието на корпоративните структури върху културата на трудовия живот)
- По време на финансовата криза станахме свидетели на солидарни решения на проблемите в предприятията: намаляване на работните дни от пет на три седмично, вместо съкращаване на персонала

Някои промени в норвежкия трудов живот в периода 1981 – 2006 г.

БВП на глава от населението нарасна с повече от 70 процента

С 40% нарастна броя на заетите жени

Делът на заетите с висше образование се удвои

Намален броя на заетите в индустрията и увеличаване на производителността

Увеличаване на държавните и обществени услуги с 50%

Всеки четвърти работещ е сменил работата си през 2005 г.

Пазарът на труда се промени след разширяването на ЕС през 2004 г.

Текущи проекти:

Сиването на StatoilHydro: оценка на интеграционните процеси в сътрудничество с IRIS и SNF, край на проекта – 2010 г.

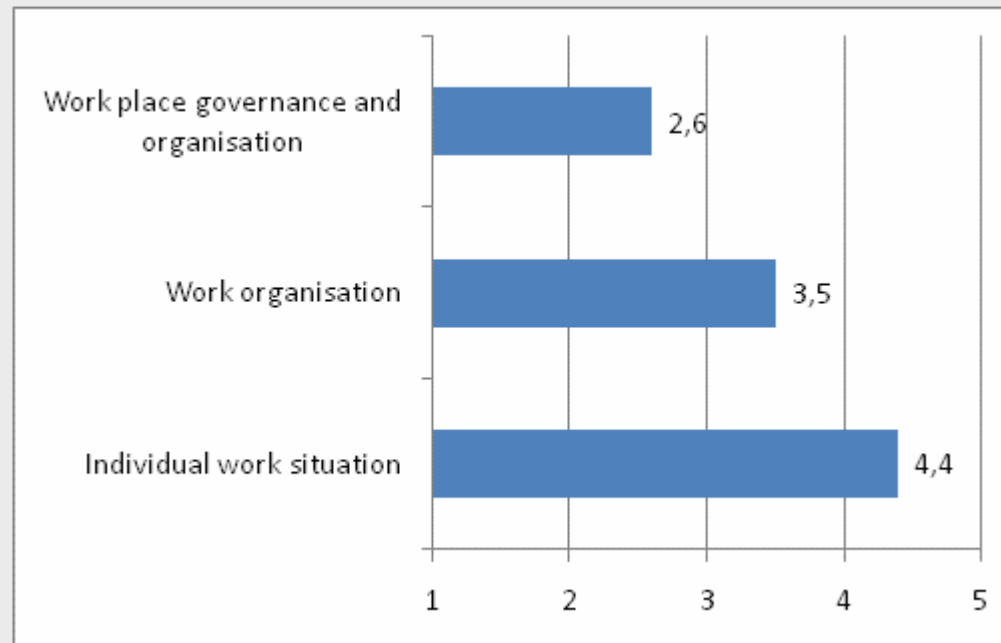
Намаляване на производството в
Norske Skog (производство на хария) 1997 – 2001 г.
Dagbladet 2005 / 2008 г.
VG 2007 г.

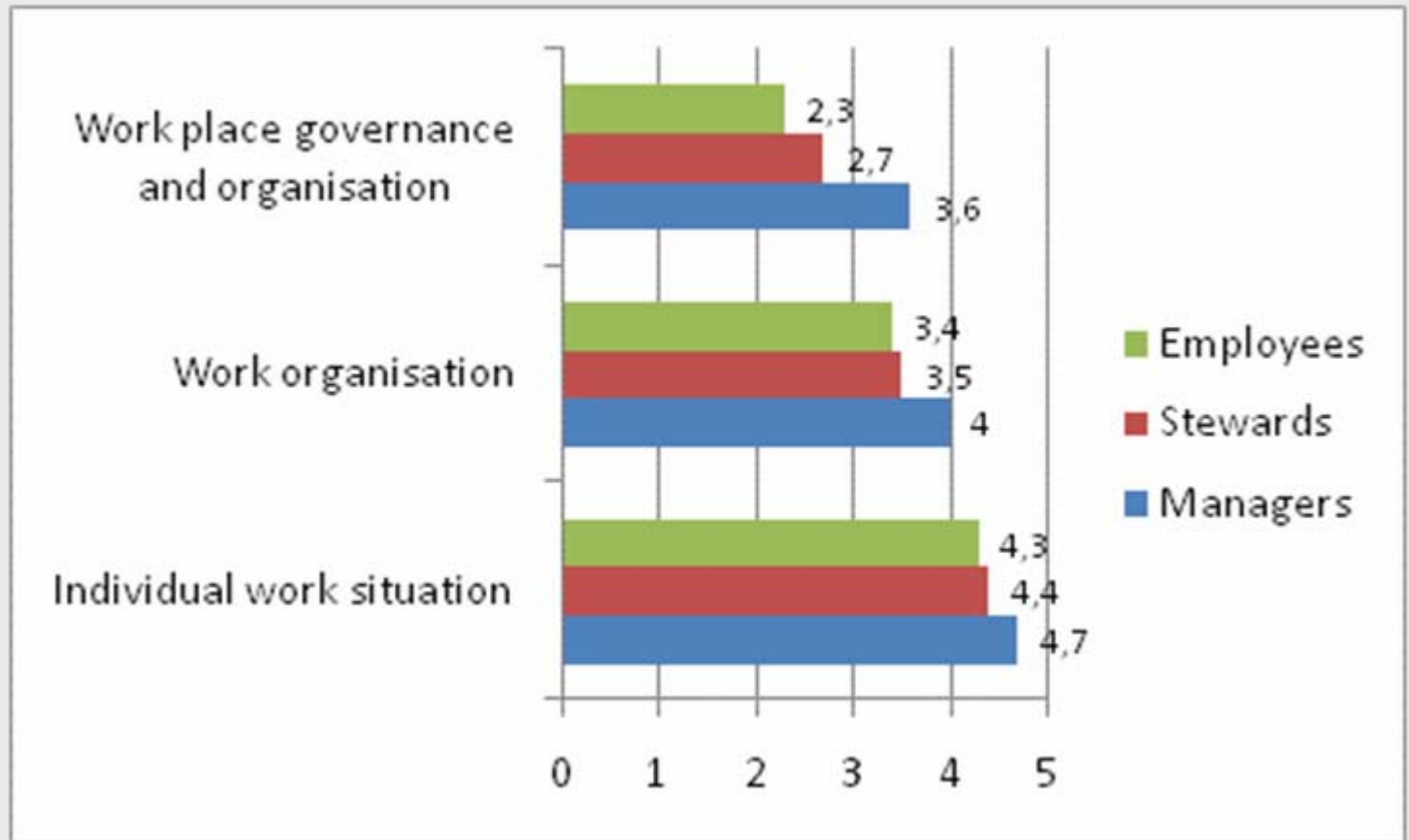
Да преодолеем загубата на компетенции в “Aker Solutions”
2008 г.

Представително проучване на уредбите на индустриалната
демокрация, практики и въздействие – 2009 г.

Някои резултати от изследването на индустриалната демокрация (ще бъдат публикувани следващата седмица)

Влиянието на служителите (включително мениджъри/ръководители). Средни резултати при скала от 1 = без влияние до 5 = силно влияние (n=3071 – 2244)





Колкото е по голямо колективното и индивидуално влияние на служителите толкова е по-високи точки за:

легитимността на управляващите

приемане на организационните структури от страна на служителите

икономическото изпълнение, разпределение на ресурсите и лично и кариерно развитие на служителите

ефективност, оценена от служителите

приемане на промяната и реструктуриране

”Модерни времена”

**Националната стабилност осигурява местна
гъвкавост**