

050

Social dialog i de nye EU medlemsstater

Notat udarbejdet til CO-industri

Søren Kaj Andersen & Mikkel Mailand

Juni 2004

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds - og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Linnésgade 22
DK - 1361 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk

1. Introduktion

Udvidelsen af EU med de øst- og centraleuropæiske lande betyder en lang række muligheder og udfordringer for de eksisterende medlemslande, ikke mindst på arbejdsmarkedsområdet. Formålet med denne publikation er dels at beskrive den sociale dialog i de nye medlemslande, dels at viderebringe de erfaringer som arbejdsmarkedets parter, det danske beskæftigelsesministerium, FAOS og andre har høstet igennem deltagelsen i de såkaldte Twinning-projekter under EU's PHARE program. Det er projekter, der har haft til formål at støtte udviklingen af den sociale dialog i de nye medlemsstater.

Udviklingen i den sociale dialog i de øst- og centraleuropæiske lande har interesse for de danske parter på arbejdsmarkedet, herunder den danske fagbevægelse, på flere måder: *For det første* vil dialogen i de nye medlemsstater påvirke den sociale dialog på EU-niveauet, fordi arbejdsmarkedets parter fra de nye medlemsstater nu indgår i europæiske konsultationer og forhandlinger. Således

Social dialog er ...

... en bred betegnelse for forhandlinger, konsultationer mv. dels mellem arbejdsmarkedets parter indbyrdes, dels mellem arbejdsmarkedets parter og de politiske systemer. Social dialog er betegnelsen for sådanne relationer *både* på EU-niveau og i de enkelte medlemsstater. Fx udgør Kollektive forhandlinger i Danmark således et vigtigt element i det danske system for social dialog.

vil de nye medlemslandes holdninger og meninger kunne præge den fremtidige regulering i det samlede EU. Samtidig vil fx faglige organisationer fra de baltiske lande og Polen blive mulige alliancepartnere i den europæiske politikudvikling. *For det andet* kan gode kontakter til

fagforeninger i Øst- og Centraleuropa være med til at sikre, at udflytningen af dele af produktionen eller hele virksomheder til disse lande ikke fører til social dumping. Målsætningen kunne her være at sikre, at medarbejderne på udflyttede virksomheder i fx Polen eller Ungarn bliver organiseret og at der bliver sikret rimelige løn- og ansættelsesvilkår for dem. *For det tredje* er der mulighed for, at parterne på det danske arbejdsmarked kan drage nytte af nogle af de erfaringer, som arbejdsmarkedets parter i de nye medlemslande har gjort sig og vil gøre fremover. Pointen er, at her er tale om dynamiske samfund med en højere vækstrate, end hvad vi ser i fx Danmark, som samtidig oplever en markant udvikling i produktion og serviceydelser. Det kan skabe nye former for relationer mellem ledelse og medarbejdere, og mellem arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer.

En forudsætning for, at fagforeninger, og for den sags skyld også arbejdergiverorganisationer, er interessante alliancepartnere i EU-samarbejdet og kan spille en rolle som konstruktive partnere ved udflytningen af danske virksomheder til Øst- og Centraleuropa er, at de har en vis styrke. Det kan ske, at lave medlemstal og svage organisationer i de nye medlemsstater svækker deres mulighed for at indgå i det europæiske samarbejde i en sådan grad, at de kun i begrænset omfang kan blive en aktiv samarbejdspartner. I et videre perspektiv kan dette underminere mulighederne for at fastholde, om ikke udbygge, arbejdsmarkedetsorganisationernes indflydelse på EU-samarbejdet i det hele taget.

Hermed kan man også hævde, at ikke bare faglige organisationer i Danmark, men i EU generelt, har en egeninteresse i at styrke arbejdsmarkedsorganisationerne og partssamarbejdet - det vil sige den sociale dialog - i de nye EU-medlemsstater.

Det skal bemærkes, at vi i tråd med ILO's definitioner benytter begrebet 'social dialog' for alle former forhandlinger, konsultationer eller informationsudveksling om forhold af social og økonomisk betydning – herunder løn og arbejdsvilkår – se også tekstboks. Dialogen kan tage form af topartsdialog, der kun involverer arbejdsmarkedets parter, eller trepartsdialog, der også involverer offentlige myndigheder. Dialogen kan finde sted internationalt (fx EU-niveau), på nationalt niveau (hovedorganisationerne), på sektor/branche niveau, på regionalt/lokalt niveau eller på virksomhedsniveau.

Vi fokuserer i det følgende primært på de tre nye medlemsstater, hvor Danmark har været involveret i Twinning-projekter om udviklingen af den sociale dialog, dvs. Polen, Ungarn og Tjekkiet. Men derudover vil situationen i de tre baltiske lande også blive inddraget, da disse er del af Danmarks nærområde og fordi den danske fagbevægelse har et betydeligt samarbejde med fagforeninger fra netop disse lande.

2. Arbejdsmarkederne i de nye medlemsstater

Arbejdsmarkederne i de her udvalgte nye medlemslande repræsenterer i højere grad end lande i det gamle EU (EU15) en række udfordringer eller problemer. Men det er samtidig værd at bemærke, at de øst- og centraleuropæiske lande på enkelte områder klarer sig bedre end EU15, og at der er en meget stor spredning indenfor gruppen af de øst- og centraleuropæiske lande med hensyn til situationen på arbejdsmarkedet.

Tabel 1 : Nøgletal for arbejdsmarkederne i Øst- og Centraleuropa og det gamle EU (EU15)

	Estland	Letland	Litauen	Ungarn	Polen	Tjekkiet	EU15
Erhvervsstruktur 2001*							
- landbrug	7.1	16.1	16.5	6.1	19.2	4.9	4.2
- industri	34.2	25.3	27.2	34.5	30.7	40.5	28.6
- service	58.7	59.3	56.3	59.4	50.1	54.6	67.2
BNP per indbygger 2002, indeks #	42	36	38	57	39	60	100
Vækst i BNP 2003, årlig forandring i procent ▫	5,4	6,5	4,3	4,6	3,4	4,2	0,7
Inflation – 2003, årlig forandring i procent ▫	4,5	3,0	2,5	4,2	4,5	4,2	1,8
Arbejdsløshedsprocent, marts 2004 ▫	9.3	10,5	10,4	6,1	18.3	6,6	7.3
Gennemsnitlig bruttomånedsløn i euro, 2000/1 #	285	267	236	504	553	509	1980
Indeks for beskyttelse i ansættelse **	2.6	2.5	2.7	1.7	2.0	2.1	2.6
Andel af lønmodtagere, der deltog i videre- og efteruddannelse i 1999***	70	53	44	38	40	72	-

Kilder: * = Eurostat, Labour Force surveys. # = Eurostat (2003). ▫ = Eurostat/Eur/Activ.com, 2004. ** = Eamets et al. (2003). *** = Eurostat (2002).

Overordnet er *erhvervsstrukturen* i de øst- og centraleuropæiske lande anderledes end i EU15, idet landbrug og industri beskæftiger flere mennesker end i EU15, mens servicesektoren beskæftiger færre. Men som tabel 1 illustrerer, er fordelingen mellem de tre sektorer meget forskellig i de seks nye lande. Landbrugssektoren er stor i Polen, Litauen og Letland, mens Tjekkiet fx ikke ligger langt fra EU15 gennemsnittet. I Tjekkiet er til gengæld en meget stor andel af de ansatte beskæftiget i industrien.

Et vigtigt udtryk for den nationale velstand er *bruttonationalproduktet (BNP)* opgjort per indbygger. Som det ses af tabel 1 ligger de seks lande på mellem 36 og 60 procent af det gennemsnitlige BNP per indbygger i EU15. Til gengæld er vækstraterne markant højere i de nye medlemsstater end i EU15. Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at trods de høje vækstrater er inflationen relativ beskedent i de nye medlemsstater.

Arbejdsløsheden varierer markant mellem de nye medlemsstater. Den er under niveauet for EU15 i Ungarn og Tjekkiet, men er oppe på 18,3 procent i det største nye medlemsland, Polen. Også i de enkelte lande er der betydelige variationer i ledigheden. Generelt har storbyerne en relativ lav ledighed, mens landdistrikterne ofte er præget af høj arbejdsløshed – i nogle polske regioner er arbejdsløshedsprocenten helt oppe på 50 (Galgóczi 2004).

Lønningerne er endnu et område, hvor der er stor spredning mellem de nye medlemslande og EU15, men det skal bemærkes, at købekraften for den gennemsnitlige månedsløn i Polen, Tjekkiet og Ungarn alligevel er højere, end hvad der er tilfældet for en portugisiske gennemsnitsløn (Galgóczi 2004).

Det har også været forsøgt at udregne et indeks for *beskyttelse i ansættelsen*. Indekset kan ses som udtryk for såvel fleksibilitet som social beskyttelse på arbejdsmarkedet i de nye medlemsstater sammenlignet med EU15. Indekset indeholder indikatorerne opsigelsesvarsler og afskedigelsesbetaling, midlertidig beskæftigelse, regulering af kollektive afskedigelser samt vægtede gennemsnit for ordinære og midlertidige job (Eamets et al. 2003). Her viser det sig, at ansatte i Polen, Ungarn og Tjekkiet i mindre grad er beskyttet end i EU15, mens beskyttelsen de tre baltiske lande er på niveau med EU15.

Både den faglige og den geografiske *mobilitet* er generelt lavere i de øst- og centraleuropæiske lande end i EU15, hvilket kan hænge sammen med et efteruddannelsessystem, der ikke svarer til efterspørgslen på arbejdsmarkedet samt en generelt dårlig infrastruktur (Galgóczi 2004). Ikke bare efteruddannelsens kvalitet, mens også dens omfang er lavere end i EU15, hvad der også ses af tabel 1. Til gengæld er det ikke entydigt, om uddannelsesniveaulet er højere eller lavere end i EU15. Der er således færre 15 til 20-årige, der er i gang med en uddannelse, men til gengæld flere 20 til 24-årige, som har afsluttet en videregående uddannelse (EC 2003).

Med hensyn til *lighed mellem mænd og kvinder* på arbejdsmarkedet klarer de øst- og centraleuropæiske lande sig relativt godt. Kvindernes beskæftigelsesfrekvens ligger for de seks landes vedkommende, med undtagelse af Ungarn og

Polen, noget over gennemsnittet for EU15. Endvidere er forskellen på mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens lavere end i EU15 og andelen af kvindelige ledere generelt højere end i EU15, selvom der generelt mangler bl.a. familievenlige arbejdstider og økonomisk overkommelige børnepasningsmuligheder (EC 2003).

Alt i alt må man sige, at arbejdsmarkedene i Øst- og Centraleuropa på vigtige områder repræsenterer større udfordringer end i EU15. Størrelsen af den uformelle økonomi er ikke blevet nævnt i det foregående, men er endnu et område, hvor de nye medlemsstater har klart større problemer end EU15. Men samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, for det første, at de nye medlemsstater på enkelte områder (økonomisk vækst og lighed mellem mænd og kvinder) står bedre rustet end EU15, og at lønningerne er lavere og fleksibiliteten højere. Det vil i mange sammenhænge blive vurderet som positivt for den mulige fremtidige økonomiske udvikling. For det andet skal det huskes, at der er stor spredning i gruppen af nye medlemslande, hvor Ungarn og Tjekkiet med relativt høje lønninger og høje vækstrater, samt relativ lav ledighed, lav inflation og en lille landbrugssektor udgør en form for 'elite'.

3. Arbejdsmarkedsorganisationerne

Fagforeningerne

I den kommunistiske æra var fagforeningerne i Øst- og Centraleuropa - med Solidaritet i Polen som en markant undtagelse - tæt knyttet til de kommunistiske partier. Fagforeningerne udførte en række opgaver for partierne på arbejdspladserne, og er blevet beskrevet som et 'bindeled' mellem kommunistpartierne og masserne og som 'partierne social- og velfærdsdepartementer' (Clarke & Fairbrother 1994:370).

Efter 1989 har de faglige organisationer i forskellig udstrækning kappet båndene til de kommunistiske partier og de partier, som opstod på resterne af de gamle kommunistpartier. De reformerede faglige organisationer har fået konkurrence fra nye organisationer, som er uden tilknytning til de gamle magthavere. Nogle af disse nye organisationer er, som Solidaritet i Polen, udsprunget af protestbevægelserne, mens andre har en religiøs baggrund. I de fleste lande er det dog de reformerede organisationer, der har flest medlemmer og størst indflydelse. Både gamle og nye faglige organisationer har dog stadig ofte nære forbindelser til politiske partier, hvilket betyder, at faglige repræsentanter er partipolitisk aktive, opstiller til parlamentsvalg mv.

Fagbevægelseernes struktur og graden af indbyrdes konkurrence varierer en del. I Letland og Tjekkiet har et enkelt faglig organisation nærmest monopol på repræsentation af arbejdstagerinteresser. I Polen og Estland rivaliserer to dominerende faglige organisationer om magt og medlemmer, dog er en tredje større faglig organisation vokset frem i Polen siden 2002. I Litauen og Ungarn kan strukturen beskrives som opsplittet - her er relativt mange organisationer med

en vis indflydelse - men tendensen er, at de i stigende omfang samarbejder (Draus 2000, EC 2002).

Medlemskab af fagforeningerne var mere eller mindre obligatorisk i den kommunistiske æra og organisationsprocenterne lå på over 90 procent. Siden hen er det gået hastigt tilbage. Vurderingerne er usikre og varierende, men *organisationsgraderne* ligger oftest på mellem 10 og 30 procent i de baltiske lande og i Polen samt mellem 20 og 40 procent for Tjekkiets og Ungarns vedkommende (Cox & Mason 2000, Due et al. 2000, Draus 2000, Héthy 2000, Kubínkova 1999, Ladó 2002).

Et generelt problem for fagforeningerne er, at de er fanget i *en ond cirkel*. I befolkningens, og specielt de unges, øjne er de et levn fra den kommunistiske periode, der ikke kan hjælpe dem med at opnå ønskede løn og arbejdsvilkår – hvilket fører til medlemstab, svagere forhandlingsposition og manglende ressourcer til rekruttering, mv. Desuden efterlader fagforeningernes omfattende engagement i partipolitik et indtryk i befolkningen af, at de er stærkere, end de er. Fagforeningernes generelt samarbejdsorienterede strategier og deres opbakning bag politiske reformer har samtidigt gjort dem upopulære i de dele af befolkningen, hvis levevilkår er blevet forværret som følge af reformerne. Endelig har udviklingen i erhvervsstrukturen fra sværindustri med tradition for faglig organisering, til service og mindre produktionsvirksomheder også medvirket til de faldende organisationsprocenter. Yderligere har multinationale koncerner, der har etableret sig i Øst- og Centraleuropa ofte også været afvisende over for de faglige organisationer.

Arbejdsgiverforeningerne

De øst- og centraleuropæiske arbejdsgiverforeningers historie adskiller sig i endnu højere grad end fagforeningernes fra deres vesteuropæiske søsterorganisationers. Der fandtes stort set ingen arbejdsgiverforeninger før 1989. Siden er de blevet etableret i alle de seks lande, men i modsætning til i Vesteuropa er det typisk ikke sket som en reaktion på arbejdstagernes organisering. Det er i første række sket for at varetage interesser overfor det øvrige erhvervsliv og for at kunne drive lobbyisme overfor de politiske systemer. Hvor forskellig dynamikken i de øst- og centraleuropæiske arbejdsgiverforeningers etablering er fra deres vesteuropæiske søsterorganisationers, illustreres også af, at staten og fagforeningerne i flere tilfælde direkte har støttet etableringen for at få forhandlingspartnere.

Et særligt problem er her tillige, at de økonomisk og institutionelt svage arbejdsgiverforeninger i Øst- og Centraleuropa generelt har svært ved at adskille deres rolle som *erhvervsorganisation* fra deres rolle som *arbejdsgiverorganisation* (Ladó 2002). Yderligere kompliceres organisationernes virke af, at medlemsvirksomhederne langt fra altid ønsker, at deres organisation skal virke som arbejdsgiverforening og indgå overenskomster med fagforeningerne.

I de første år efter murens fald var arbejdsgiverorganisationerne i høj grad domineret af direktører fra de store statsejede og privatiserede virksomheder, men efterhånden er også repræsentanter fra nye private virksomheder kommet med. I Polen er der endvidere etableret en organisation for små og melle mstore virksomheder, der hurtigt vinder frem i både omfang og indflydelse, samtidig med, at der også er etableret en separat organisation for håndværksmestre. I Ungarn har der fundet en lignende udvikling sted – her er der etableret en samlet organisation for små virksomheder og håndværksmestre som har opnået en hvis indflydelse.

Arbejdsgivernes *organisationsprocenter* målt som andelen af det samlede antal lønmodtagere, som medlemsvirksomhederne beskæftiger, er endnu vanskeligere at fastslå end fagforeningernes organisationsprocenter. Vurderingerne varierer voldsomt, men de nyeste ligger på mellem 20 og 45 procent, afhængig af informationskilde og land. Der er dog ingen tvivl om, at arbejdsgiverforeningerne - hvor de findes - også har vanskeligt ved at rekruttere medlemsvirksomheder. Specielt vanskeligt er det at organisere små og mellemstore virksomheder, dels fordi disse virksomheder sjældent indgår overenskomster med de ansatte og dels fordi kulturen og medlemsservice i mange af organisationerne stadig er præget af de store virksomheder. Endvidere er der en tendens til, at de multinationale koncerner ikke ønsker at lade sig repræsentere af arbejdsgiverorganisationer. Det har alt i alt ført til, at der i visse sektorer helt mangler arbejdsgiverforeninger.

Arbejdsgiverforeningernes *sekretariate* og *medlemsservice* er endnu mere begrænsede end fagforeningernes. Fx viste en rundspørge blandt 40 arbejdsgiverforeninger i Ungarn, at 68 procent af foreningerne havde mindre end fem ansatte i sekretariatsfunktioner og kun 58 procent af disse arbejdede fuldtid (Gurzki 2000). Yderligere lider arbejdsgiverforeningerne, ligesom fagforeningerne, af at være splittede – i henholdsvis Letland og Estland er der en enkelt dominerende hovedorganisation, mens billedet på nationalt niveau i Polen, Litauen og Tjekkiet er præget af to delvist konkurrerende hovedorganisationer og i Ungarn ikke mindre end ni mere eller mindre konkurrerende hovedorganisationer.

4. Den sociale dialog

Den nationale trepartsdialog

Den nationale trepartsdialog er omfangsmæssigt den vigtigste form for social dialog i Øst- og Centraleuropa. I alle landene blev der etableret et overordnet nationalt trepartssamarbejde i starten af eller midten af 1990'erne, med undtagelse af Ungarn, hvor den formaliserede trepartsdialog allerede tog sin begyndelse i 1988. Estland etablerede sit første permanente trepartsråd i 1999, men trepartssamarbejdet startede tilbage i 1992.

Baggrunden for etablering af trepartsdialogen skal findes i en række forhold som høj strejkeaktivitet, regeringernes behov for at dele politisk ansvar for reformer med betydelige nationale organisationer, arbejdsmarkedets parter manglende evne til selv at påtage sig regulering i form af kollektive overenskomster, tradition for central styring, samt inspirationen og krav fra Vesten - ikke mindst fra EU og ILO.

Trepartsdialogen foregår mest i permanente, formelle trepartsråd, hvis *væsentligste opgaver* har været at drøfte arbejdsmarkedslovgivning, sociale reformer, beskæftigelse, pensioner og ikke mindst minimumsløn.

Rådene har som regel *ikke hjemmel i egentlig lovgivning*, men i regeringsbeslutninger. Det medfører, at der ofte sættes spørgsmålstegn ved deres legitimitet. Sammenligninger af arbejdet i råd med og uden hjemmel i lovgivningen tyder til gengæld på, at det juridiske grundlag ikke har den store indflydelse på trepartsrådenes funktioner og beslutningsprocesserne i rådene (Draus 2000a: 15). Derudover er rådernes kompetencer ikke altid klart defineret, hvad der kan give anledning til konflikter mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Endelig er reglerne for tildeling af repræsentation kontroversielle og uklare (Due et al. 2000, Héthy 1999).

I de fleste tilfælde har trepartsrådene *ingen egentlig beslutningskompetence*, men er udelukkende rådgivende i forhold til regeringerne. Ikke desto mindre fungerer treparts-konsultationerne ikke altid som sådan. Der er adskillige eksempler på, at regeringernes inddragelse af parterne er halvhjertet, og at den sociale dialog i ekstreme tilfælde ligefrem obstrueres, ved at regeringerne sender arbejdsmarkedets parter omfattende lovforslag få dage før trepartsmøderne (Draus 2000:18, Vaughan-Whitehead 2000:394). Dette kan ses som udtryk for parternes manglende styrke – reelt ignoreres de fra politisk hold. Nogle observatører er af den opfattelse, at det ulige magtforhold er blevet endnu mere ulige gennem årene, og at aftalerne fra slutningen af 1990'erne endnu tydeligere udelukkende afspejler regeringernes ønsker og målsætninger (EC 2002). Yderligere med til at komplicere dialogen er den meget begrænsede sekretariatsbistand, som regeringerne stiller til rådighed i forbindelse med trepartsdrøftelserne - fx er der kun i Polen og Ungarn ansat mere end fire personer i sekretariatene (Due et al. 2000, Rychly & Pritzer 2003). Det betyder, at problemet med arbejdsmarkedets parter egne mangelfulde sekretariatsfunktioner understreges, og at muligheden for at opbygge fælles viden om og indsigt i grundlæggende økonomiske og sociale problemer svækkes. Dette svækker i anden omgang mulighederne for at nå frem til en fælles forståelse af, hvad der er de mulige løsninger.

Men også arbejdsmarkedets parter kan i nogle situationer have svært ved at leve op til de beslutninger, der tages i trepartsrådene. For arbejdsmarkedets parter er det største problem deres lave organisationsprocenter, der vanskeliggør iværksættelse og administration af eventuelle aftaler.

Udover de nationale overordnede trepartsdrøftelser, der beskæftiger sig med overordnede økonomiske og sociale spørgsmål, eksisterer der i alle landene et

antal trepartsråd på mere specialiserede områder, relateret til fx beskæftigelsespolitik, arbejdsmiljø, social sikkerhed, uddannelse, arbejdsformidling og EU-optagelsen.

Kollektive forhandlinger og anden dialog på sektorniveauet

Fælles for landene er, at sektoroverenskomster kun eksisterer i et begrænset omfang. På trods af, at der i flere af landene har været forsøg på styrke dialogen på sektorniveau, har den generelle tendens været en reduktion i antallet af sektoroverenskomster.

Sektoroverenskomsterne må ligesom den øvrige sociale dialog holde sig indenfor de rammer, lovgivningen udstikker. Altså, lovgivningen sætter rammer for hvad og hvordan, der kan forhandles. Kun i sjældne tilfælde kan det tillades, at overenskomsterne giver lønmodtagerne mindre favorable vilkår end arbejdsmarkedslovgivningen. I nogle tilfælde er sektoroverenskomsterne basalt set ikke andet end *afskrift af den eksisterende lovgivning*. De er med andre ord mest af alt indgået af symbolske årsager: Arbejdsgiverne kan hævde, at de er villige og fagforeningerne, at de har opnået noget.

Sektoroverenskomsternes bestemmelser omhandler oftest minimumsstandarder. I nogle tilfælde er der tale om rene lønaftaler, der blot fastsætter minimumslønninger. I andre tilfælde er der tale om mere omfattende aftaler, der også regulerer arbejdsvilkår. Skøn over sektoroverenskomsternes dækningsgrader ligger fra 8 til 30 procent, de fleste dog tættere på de 8 procent end på de 30 (Due et al. 2000, Héthy 1999, Kubínková 1999, Ladó & Vaughan-Whitehead 2003). Svagest udviklet er sektordialogen i Litauen, hvor virksomhedsniveauet er så godt som enerådende.

I de fleste lande er alle arbejdsgivere, der er organiseret i en arbejdsgiverforening indenfor en given sektor eller branche, forpligtede til at overholde sektoroverenskomsterne – dette er dog ikke tilfældet i Tjekkiet (Kubínková 1999). Den såkaldte *'almengyldiggørelse' af overenskomster*, der påbyder eller virksomheder inden for en given sektor eller branche at overholde overenskomstens bestemmelser, er for nyligt blevet introduceret i Polen og Estland, og har eksisteret i Ungarn i en række år (EC 2002).

Et væsentligt problem på sektorniveauet er den meget svage eller helt fraværende arbejdsgiverorganisering. I nogle sektorer mangler der helt en modpart for fagforeningerne at forhandle med. Yderligere en barriere er, at den lovgivningsmæssige ramme for sektoroverenskomsterne ofte er uklar.

Sektoroverenskomster findes også indenfor de offentlige områder (specielt indenfor uddannelse, sundhed og offentlig administration) såvel som i statsejede fremstillingsvirksomheder. Men i nogle af landene er det ikke muligt at indgå landsdækkende overenskomster i den offentlige sektor – lovgivningen i bl.a. Tjekkiet og Ungarn udelukker dette. Således bliver løn her reguleret via dekret udstedt af den siddende regering. Hvor der kan finde forhandlinger sted er det yderligere en barriere, at fagforeningerne i den offentlige sektor, endnu ofte-

re end i den private, mangler en forhandlingspartner. Dette hænger sammen med en uklar kompetencefordeling mellem de forskellige politisk-administrative niveauer indenfor den offentlige sektor (stat, regioner og kommuner) og dermed uklarhed om, hvem der kan varetage arbejdsgiverrollen i forhandlingsøjemed.

Trepartsdialogen på det regionale og lokale niveau

Social dialog på det regionale og lokale niveau har hverken samme omfang eller samme betydning for den samlede arbejdsmarkedsregulering som trepartsdrøftelserne på nationalt niveau. Hvor den findes drejer dialogen på regionalt og lokalt niveau sig ofte om arbejdsformidling, beskæftigelsesfremme, økonomisk restrukturering og erhvervs politik og, sjældnere, om arbejdsmiljøinspektion, uddannelse, efteruddannelse samt løn- og arbejdsvilkår.

Social dialog på dette niveau foregår mest indenfor *tre- eller multipartsråd*, hvor forskellige kirkelige og andre organisationer også tager del. De offentlige myndigheder (fx arbejdsformidlingerne) konsulterer ofte disse råd, men rådene har sjældent egentlig beslutningskompetence.

I Polen, Ungarn og Litauen har regionale og lokale trepartsråd eksisteret i en længere årrække. I tillæg til disse blev der i Polen i 2001 etableret såkaldte 'regionale social dialog komiteer'. En af disse komiteers mere væsentlige kompetencer er at give tilladelse til en delvis suspendering af arbejdsmarkedslovgivningen på virksomheder, hvor der ikke er faglig repræsentation, og hvor et sådant skridt kan retfærdiggøres af den pågældende virksomheds økonomiske situation (Gardawski 2003).

I Letland og Estland er råd for regional og lokal social dialog først i de aller-seneste år blevet etableret. I Letland er de lokale og regionale råd blevet etableret af de lokale og regionale aktører selv, mens initiativet i Estland er kommet fra regeringen (Due et al. 2000).

Et fælles problem for alle disse lande er manglen på de nødvendige ressourcer og knowhow for en effektiv dialog på disse niveauer. Særligt har arbejdsmarkedets parter en svag lokal og regional repræsentation, og i nogle tilfælde mangler der ligefrem lokale og regionale repræsentanter til at besætte pladserne i trepartsrådene.

Dialogen på virksomhedsniveauet - kollektive aftaler og medbestemmelse

De to væsentligste former for social dialog på virksomhedsniveauet er forhandlingerne om løn- og arbejdsvilkår og forskellige former for konsultation og medbestemmelse.

Det er i så godt som alle tilfælde fagforeningsrepræsentanter, ikke arbejdsgiverne, der tager initiativ til, at der bliver indgået en overenskomst på virksomhedsniveau. Arbejdsgiverne er normalt juridisk forpligtede til at indgå overenskomsterne, hvis arbejdstagerne ønsker det. Men konflikter og arbejdsretlige sager, hvor arbejdsgivere forsøger at undgå at tegne overenskomster, er et hyp-

pigt forekommende fænomen i de fleste af landene. Arbejdsgiverorganisationerne har en meget passiv rolle i forhold til overenskomsterne på virksomhedsniveau. De tilskynder typisk ikke virksomhederne at indgå sådanne, men frårder det omvendt heller ikke.

Overenskomsterne på virksomhederne kan som sektoroverenskomsterne enten være snævre lønaftaler, eller bredere aftaler der udover lønnen også indeholder aftaler om en række arbejdsforhold. Det er inden for den offentlige sektor og på store statsejede eller privatiserede virksomheder, at overenskomster er mest udbredt. Modsat er overenskomster på nye små- og mellemstore virksomheder samt mange udenlandsk ejede virksomheder sjældent forekommende. Vurderingerne af dækningsgraderne på virksomhedsniveau svinger mellem 6 og 14 procent i Estland, 10 og 30 procent i Letland og Litauen og 20 og 35 procent i Polen (Due et al. 2000, Ladó & Vaughan-Whitehead 2003). I Tjekkiet vurderes tallet til at ligge et sted mellem 30-45 procent og i Ungarn tæt på 40 procent (Draus 2000b og 2000c, Héthuy 1999, Kubínková 1999, Ladó & Vaughan-Whitehead 2003).

Brud på overenskomster og manglende overholdelse af arbejdsmarkedslvgivningen er udbredt (Due et al. 2000). Arbejdstilsynet i Polen, fx, fandt i 2001 uregelmæssigheder i hver anden af de besøgte virksomheder (Ladó & Vaughan-Whitehead 2003:76). Selvom de fleste af landene har et arbejdsretligt system, sker det relativt sjældent, at arbejdsgiverne bliver retsforfulgt. De enkelte lønmodtagere er ofte tilbageholdende med at rejse og forfølge sagerne, fordi de ikke ved, hvor de skal henvende sig og fordi sagerne ofte er langtrukne og omkostningsfulde. Yderligere vil det at rejse og forfølge en sag med stor sandsynlighed føre til, at man hurtigt mister sit job (Due et al. 2000, Kanite 2003). Det er endvidere et problem, at de statslige arbejdstilsyn og andre offentlige myndigheder med tilsynspligt, ikke har ressourcer til at nå ud på de små virksomheder, hvor problemerne typisk er mest omfattende.

Men hensyn til *medarbejderrepræsentation på virksomheden* varierer situationen ganske betragteligt mellem de forskellige lande i Øst- og Centraleuropa. Umiddelbart er det kun i Ungarn, at der findes en form for 'samarbejdeudvalg', som delvist kan sammenlignes med de danske samarbejdsudvalg. Her er dog ikke tale om et partssammensat udvalg, men et udvalg bestående af lønmodtagerrepræsentanter. Faglige repræsentation på virksomhederne i Ungarn har eksisteret side om side med samarbejdsudvalgene, hvilket i visse tilfælde gav en overlappende repræsentation, da samarbejdsudvalgene havde kompetence til at indgå kollektive overenskomster (Draus 2000c:4-5). I 2002 fratog regeringen dog samarbejdsudvalgene retten til at indgå overenskomster, hvis der er fagforeninger repræsenteret på virksomheden (Neumann & Toth 2003).

I Polen var de uafhængige udvalg for medarbejderrepræsentation tidligere stærke og spillede en væsentlig rolle i privatiseringsprocessen efter systemskiftet, men de er nu kun af marginal betydning (Cox & Mason 2000:101).

Det er et generelt træk i landene, at de faglige organisationer har været skeptiske overfor etableringen af forskellige former for samarbejdsudvalg. De faglige organisationer har hævdet, at sådanne udvalg ville blive svage og styret af ledelserne på virksomhederne. I Tjekkiet lå denne diskussion bag et kompromis, der gør det muligt at etablere udvalg for medarbejderrepræsentanter i virksomheder med mere end 25 ansatte, men udvalgene skal opløses i det øjeblik en fagforening opnår repræsentation på den pågældende virksomhed (Draus 2000a:24).

I de tre baltiske lande har der været en debat om at genetablere en eller anden form for uafhængig lønmodtagerrepræsentation og sådanne er også blevet etableret i løbet af de sidste tre-fire år, men det er uklart, hvor udbredte de er.

Med optagelsen i EU er det endvidere blevet lovpligtigt for de multinationale virksomheder med mindst 1000 ansatte i minimum to lande at etablere europæiske samarbejdsudvalg, hvis de ansatte rejser krav herom.

På trods af denne relativt svage tilstedeværelse af både fagforeninger og samarbejdsudvalg på arbejdspladsen, så er der et vist niveau for medbestemmelse i de øst- og centraleuropæiske lande. En nyligt offentliggjort analyse viser, at næsten lige så mange lønmodtagere i de nye medlemslande som i de gamle giver udtryk for, at de har indflydelse på arbejdsorganiseringen på deres arbejdsplads. Nogle af de nye medlemslande – fx Estland – ligger endda klart over gennemsnittet i de gamle medlemslande på dette område (Dublin Foundation 2003).

Den sociale dialog – det samlede billede

Samlet set tegner der sig et billede af en relativt svagt udviklet social dialog i Polen, Ungarn, Tjekkiet og de baltiske lande. Den svagt udviklede dialog hænger sammen med, at organisationerne er svage både med hensyn til medlemstal og organisationsapparater, og at mange af fagforeningernes politiske indflydelse er begrænset på trods af deres partipolitiske engagement. Organisationernes svaghed resulterer i et ulige magtforhold, der betyder, at statens repræsentanter kan tillade sig kun reelt at inddrage parterne i trepartsrådene, når fx den siddende regering ser en egeninteresse i at gøre det, og at arbejdsgiverne mangler incitamenter til at indgå i dialogen og til at indgå aftaler.

Dialogen er også hæmmet af, at der mangler en tilstrækkelig samarbejdsorientering og anerkendelse af modpartens interesser, hvad der igen kan hænge sammen med manglende tillid mellem deltagerne i dialogen. Men selvom den sociale dialog i Øst- og Centraleuropa således er mangelfuld, skal man have blik for, at de skitserede problemer ikke er ukendte i det gamle EU, og at diabgen i fx Ungarn og Tjekkiet samlet set ikke fremstår som meget mindre velfungerende end i fx Storbritannien eller flere af de sydeuropæiske lande. Desuden har deltagerne i den sociale dialog i Øst- og Centraleuropa faktisk formået at præsentere både to- og trepartsaftaler på meget turbulente arbejdsmarkeder, præget af voldsomme omstruktureringer, stigende arbejdsløshed og ofte forringede lø-

vevilkår. Endelig må man betragte dialogen i disse nye medlemslande som en læreproces – for godt et årti siden var demokratiske institutioner praktisk talt fraværende.

Det er netop den sociale dialog som læreproces, der har præget Twinning-projekterne om social dialog. Disse projekter vil vi se nærmere på i det følgende afsnit.

Tabel 2 : Den sociale dialog i de seks udvalgte lande – et overblik

	Estland	Letland	Litauen	Ungarn	Polen	Tjekkiet
<i>Arbejdsmarkedets parter</i> Antal og organisationsprocenten for dominerende organisationer						
Faglige organisationer	2 10 - 30 %	1 10- 30 %	4 10 - 30 %	6 20 - 40 %	3 10 - 30 %	1 20 - 40 %
Arbejdsgiverforeninger	2 ?	1 ca. 40 %	2 ?	9 ca. 45 %	3 ca. 20 %	1 ca. 30 %
<i>Den sociale dialog</i> Trepartsdialog nationalt, etableringsår for trepartsråd	'99, men trepartsforhandlinger siden '92	'93, reformeret i '98	'95	'88, reformeret i '90, '99 og '02	'94, reformeret i '01	'90, reformeret i '92, '95, '97
Sektorniveauet ** - antal overenskomstråder - mulighed for at almengøre overenskomster	7 ja	10 nej	? nej	19 ja	8 ja	22 nej
Virksomhedsniveauet - dækningsgrad for overenskomster - samarbejdsudvalg ***	6 - 14 % udbredelse ukendt	10 - 30 % udbredelse ukendt	10 – 30 % udbredelse ukendt	ca. 40 % opløses hvis fagforening etableres	20 – 35 % stærke før, nu marginale	30 – 45 % opløses hvis fagforening etableres

* = Ladó & Vaughan-Whitehead (2003). ** Ladó & Vaughan-Whitehead (2003), tal fra 1999, 2000 og 2001 og inkluderer ikke såkaldte 'multi-employer agreements', hvor arbejdsgiverparten ikke er en arbejdsgiverforening, men en række enkeltvirksomheder. *** = inkluderer ikke europæiske samarbejdsudvalg. Se i øvrigt teksten for kilder.

5. Danske partsrepræsentanter og Twinning-projekterne

Danske arbejdsmarkedsorganisationer og offentlige styrelser mv. kom til at spille en hovedrolle i rådgivningen af arbejdsmarkedets parter, beskæftigelsesministerier m.fl. i de tre nye store medlemsstater Polen, Ungarn og Tjekkiet. Baggrunden var EU's støtteprogram for udvidelsen af EU med de central- og østeu-

ropæiske stater – det såkaldte PHARE-program, som blev iværksat i 1989 og løber frem til 2006.

Twinning-projekterne

Et nøgleelement i PHARE-programmet er Twinning-projekterne, hvor ministerie- og myndighedsrepræsentanter fra de nye og gamle EU-medlemsstater indgår et partnerskab - et 'tvillingeforhold'. Målsætningen er at rådgive og assistere myndigheder på alle niveauer i de nye medlemsstater. Twinning-projekterne dækker stort set alle politikområder, herunder også arbejdsmarkedsregulering. Særligt for arbejdsmarkedsområdet er, at det ikke i så høj grad er myndighedsrepræsentanter som arbejdsmarkedets parter, der her spiller den afgørende rolle. Det skal ses i sammenhæng med EU's funktionsmåde og optagelsesbetingelserne for de nye medlemsstater, hvor det fra EU's side blev understreget, at inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår i bredeste forstand - dvs. udviklingen af den sociale dialog - er del af tilpasningen til de reguleringsformer, der eksisterer i dag i EU.

Målet med PHARE/Twinning-projekterne i Øst- og Central Europa:

- At styrke deres offentlige administrationer og institutioner med henblik på at de skal fungere effektivt inden for EU
- At fremme ensartethed med EU's omfattende lovgivning og reducere behovet for overgangsperioder
- At fremme økonomisk og social udvikling

I perioden fra 2000-2006 vil der samlet blive bevilliget 11 milliarder euro til samfinansiering af Twinning-projekter. Fra 1998 til 2001 blev der igangsat 475 Twinning-projekter.

Kilde: europa.eu.int/comm/enlargement/pas/phare/intro

ne for de nye medlemsstater, hvor det fra EU's side blev understreget, at inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår i bredeste forstand - dvs. udviklingen af den sociale dialog - er del af tilpasningen til de reguleringsformer, der eksisterer i dag i EU.

Twinning-projekter sendes i udbud blandt de gamle EU-stater. Vedrørende udviklingen af den sociale dialog bød danske konsortiedannelser med deltagelse af CO-industri, Dansk H-

industri, LO, FAOS/Københavns Universitet og AF-regionskontorer ind på Twinning-projekterne i Tjekkiet, Polen og Ungarn. I alle tre tilfælde vandt man opgaverne foran konsortiedannelser fra andre EU-stater.

Aktiviteterne og de danske parters roller¹

Når det blev det danske bud, der blev valgt i de tre lande, skal det bl.a. ses som udtryk for, at arbejdsmarkedets parter og de relevante ministerier i Polen, Ungarn og Tjekkiet har ønsket at lære af danske erfaringer. Derfor har de tre Twinning-projekter også betydet, at et ganske stort antal repræsentanter fra danske arbejdsgiverforeninger og faglige organisationer fra 2001 og frem til starten af 2004 har rådgivet og assisteret kollegaer i de tre lande. Valget af de danske projekter skal også ses på baggrund af, at fra dansk side stillede arbejdsmarkedets parter op i fællesskab sammen med ministerierepræsentanter og forskere. Langt fra alle lande i udbudsprocessen kunne præstere et lignende samarbejde.

¹ Tak til de danske *Pre-Accession Advisors* i Twinning-projekterne i henholdsvis Polen, Ungarn og Tjekkiet, Erling Have, Claus Teilmann Petersen og Nikolaj Lubanski for deres kommentarer til teksten om Twinning-projekterne.

Fælles for projekterne i de tre lande har været målsætningen om at styrke arbejdsmarkedsorganisationerne og forhandlingsrelationer mellem dem samt at øge kendskabet til den europæiske arbejdsmarkedsregulering. Mere specifikt har alle tre projekter haft som mål at tilvejebringe analyser af og dokumentation for status for arbejdsmarkedsorganisationerne og relationerne mellem dem - herunder medlemsforhold, aftaleforhold mv. Der manglede ganske enkelt overblik over og indsigt i forholdene. Det har også været fælles for de tre projekter, at der har været fokus på, hvordan man kunne sikre en fuld iværksættelse af EU-lovgivningen - direktiverne - på det arbejdsmarkedspolitiske område i de tre lande, samt hvilken rolle arbejdsmarkedets parter kan spille i den sammenhæng.

Men det har også været forskelle mellem de tre projekter. Det skyldes i første række de til dels forskelligartede problemer, man står overfor vedrørende arbejdsmarkedsreguleringen i henholdsvis Polen, Ungarn og Tjekkiet - jf. de foregående afsnit. Således har parterne haft forskellige ønsker til projekterne i de tre lande, samtidig med at EU-Kommissionen fremhævede forskellige problemområder i forbindelse med optagelsen af de tre lande. Dog skyldes forskellene også, at projekterne blev større og mere omfattende i Polen og Ungarn end i Tjekkiet - et forhold der bl.a. kan forklares med, at Tjekkiet er det mindste land i denne sammenhæng.

Det *dansk/polske Twinning-projekt*² om udvikling af social dialog forløb fra december 2001 og frem til december 2003. Blandt de overordnede mål var at etablere en permanent komite for de dominerende hovedorganisationer fra arbejdsgiver- og lønmodtagerside, hvis hovedopgave det skulle være at støtte Po-

lens integration i EU på det arbejdsmarkedspolitiske område. Samtidig skulle det blive en vigtig funktion for denne komite at styrke parternes egen dialog, det vil sige de polske parter autonome relationer uden indblanding fra ministeriel eller anden myndighedsside. Dette skal ses i lyset af, at relationer mellem parterne på nationalt niveau i Polen traditionelt har været domineret af trepartsdrøftelser – jf. ovenfor. Dette har også inkluderet tætte relationer mellem faglige or-

Overordnede mål for det dansk/polske Twinning-projekt:

- At etablere et 'rundbord for social dialog' med henblik på europæisk integration.
- At etablere mindst tre toparts dialogråd på sektorniveau med henblik på autonome partsforhandlinger.
- At gennemføre kursusforløb for repræsentanter for arbejdsmarkedets parter om den europæiske sociale dialog.
- At forbedre det nationale mæglings- og konfliktløsningssystem.
- At sprede viden og erfaringer fra projekterne bredt til polske partsrepræsentanter m.fl.

Kilde: Twinning Covenant/PHARE PL2000

organisationer og politiske partier, hvilket har besværliggjort udbygningen af relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet. Komitéen blev kaldt 'rundbordet for social dialog'. Repræsentanter fra danske arbejdsmarkedsorganisationer kom til at spille en central rolle i etableringen af rundbordet for social dialog gennem rådgivning, inspirationsoplæg mv.

² Gennemgangen af det dansk/polske Twinning-projekt bygger i primært på PHARE PL (2003).

Et andet mål var at etablere mindst tre topartsdialogråd på sektorniveau, det vil sige arrangere en møderække mellem repræsentanter for arbejdsmarkedsorganisationerne, der kunne lede frem til forhandlinger og eventuel aftaleindgåelse. Dialogen blev iværksat inden for fire sektorer: Tekstil, metal, kemi og fødevarer. Der blev indgået aftaler, der dog primært havde karakter af hensigtserklæringer vedrørende det videre samarbejde. Danske partsrepræsentanter spillede nøgleroller i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af forløbene.

Et tredje overordnet mål var at gennemføre kursusforløb for repræsentanter for arbejdsmarkedets parter vedrørende forskellige aspekter af national og europæisk arbejdsmarkedsregulering, samt mere generelt om forhandlingsteknikker, organisering af forhandlingsforløb mv. Dette førte til en omfattende kursusvirksomhed, der kort kan opsummeres på følgende vis:

- 15 tredages workshops om udvikling af politik i EU, social dialog (kollektive forhandlinger) på nationalt og EU-niveau samt EU's regional politik. I alt 432 medlemmer af 16 regionale (voivodship) Social Dialog Komitéer deltog.
- 19 tredages kursusforløb om udvikling af politik i EU, social dialog (kollektive forhandlinger) på nationalt og EU-niveau. I alt 450 medlemmer fra polske arbejdsmarkedsorganisationer deltog.
- 17 polske undervisere gennemførte et kursusforløb med fem teoretisk orienterede workshops samt havde det praktiske ansvar for gennemførelsen af tre workshops.

Yderligere blev der gennemført studieture for parts- og ministerie repræsentanter til bl.a. Danmark, der blev afholdt yderligere konferencer og præsenteret inspirationsrapporter m.m.

Samlet var i alt 55 danske repræsentanter involveret i projektet. Langt størstedelen kom fra danske arbejdsmarkedsorganisationer - andre fra Beskæftigelsesministeriet og forskningscenteret FAOS. Der blev også indhentet rådgivning fra lande, fx vedrørende mulige forbedringer af det nationale mæglings- og konfliktløsningssystemet, hvor britiske rådgivere blev inddraget.

Det *dansk/ungarske Twinning-projekt*³ startede juli 2002 og blev afsluttet januar 2004. Dette projekt fik et klart fokus på social dialog på sektor niveau. Som vist ovenfor er der i Ungarn en relativt høj dækningsgrad for kollektive aftaler på virksomhedsniveau. Men sektorniveauet, der netop er afgørende for kollektive aftaler i Danmark, og flere andre vesteuropæiske lande, er ofte blevet fremhævet som det fraværende niveau i relationerne mellem parterne i Ungarn. Et overordnet mål for projektet blev derfor at støtte og inspirere de ungarske hovedorganisationer i det såkaldte Sektorråd i deres bestræbelser på at indgå en aftale om principperne for sammensætning, virke mv. for såkaldte 'sektordialog komitéer'. Målet var at skabe en ramme for parterne inden for de forskellige sektorer og støtte dem i en proces, der kunne lede til forhandlinger og indgåelse af egentlige kollektive aftaler.

³ Gennemgangen af det dansk/ungarske Twinning-projekt bygger i primært på PHARE HU (2004).

Det viste sig, at der blandt sektororganisationerne var stor interesse for og vilje til at tage del i etableringen af sektorkomiteéerne – man øjnede tilsyneladende nye muligheder for indflydelse. Ved projektets afslutning var der blevet etableret 23 komitéer. I stort set alle tilfælde fik komitéerne i etableringsfasen

tilknyttet repræsentanter fra danske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Disse repræsentanter kom generelt til at fungere som en art proceskonsulenter for møder og de første forhandlingsrunder i komitéerne. Typisk bestod forløbene af et forberedende møde, to møde- og forhandlingsforløb af tre dages varighed, samt et afsluttende møde. Også i Ungarn indgik en stribe seminarer og konferencer i Twinning-projektet. I relation til disse aktiviteter var der ofte udarbejdet rapporter om danske og europæiske arbejdsmarkedsforhold.

Endvidere blev der organiseret studieture til bl.a. Danmark. Samlet tog mere end 70 organisationsrepræsentanter, rådgivere m.m. del i det dansk/ungarske Twinning-projekt - heraf var langt størstedelen repræsentanter fra danske arbejdsmarkedsorganisationer.

Det *dansk/tjekkiske Twinning-projekt*⁴ forløb fra september 2001 til november 2002. Målet med projektet var bredt at styrke den sociale dialog på nationalt, regionalt/lokalt og på virksomhedsniveau. Det vil sige iværksætte initiativer, der kunne understøtte de tjekkiske parter forhandlingsrelationer og deres deltagelse i sikringen af, at europæisk arbejdsmarkedsregulering blev iværksat i Tjekkiet. Projektet førte til en kortlægning af problemer og udfordringer vedrørende såvel organisations- og aftaleforhold som samspillet mellem arbejdsmar-

kedets parter og de statslige myndigheder. Mere konkret kom der fokus på mulighederne for at udbygge og effektivisere almenyldiggørelsen af indgåede overenskomster. Det vil sige via lovgivning at udvide dækningen af overenskomster, således at fx hele brancher bliver dækket af overenskomsternes bestemmelser. Der blev gennemført seminarer og workshops, der bl.a. havde som målsætning, at

parterne skulle udarbejde strategipapirer vedrørende organiseringen af den soc i-

Overordnede mål for det dansk/ungarske Twinning-projekt:

- At støtte og inspirere en aftale mellem arbejdsmarkedets parter om sektordialog komitéer.
- At forberede og organisere workshops for 18 sektor dialog komitéer.
- At forberede og træne medarbejdere til 8 sekretariater, som skal støtte sektor komitéerne.
- At gennemføre seminarer og workshops om europæisk arbejdsmarkedsregulering - nationalt og EU-niveau.
- At vejlede det ungarske arbejdsministerium i, hvordan social dialog på sektor niveau kan støttes.

Kilde: Twinning Covenant/PHARE HU 2001

Overordnede mål for det dansk/tjekkiske Twinning-projekt:

- At støtte procedurer og institutioner for social dialog på nationalt niveau.
- At styrke social dialog på højere niveauer (industri/branche niveau).
- At støtte udviklingen af social dialog på virksomhedsniveau
- At styrke håndhævelsen af arbejdsmarkedsreguleringen herunder styrke regionale strukturer for social dialog.

Kilde: Twinning Covenant/PHARE CZ1999

⁴ Gennemgangen af det dansk/tjekkiske Twinning-projekt bygger primært på PHARE CZ (2002).

ale dialog og mere specifikt kollektive forhandlinger. Tilsvarende aktiviteter blev gennemført med henblik på at styrke de organisatoriske forhold i såvel arbejdsgiverforeninger som fagforeninger. Videreformidling af erfaringer fra danske organisationsrepræsentanter og studieture til bl.a. Danmark indgik i forløbene. Alt i alt involverede projektet ca. 45 organisationsrepræsentanter, rådgivere m.m. - heraf var langt de fleste atter repræsentanter fra danske arbejdsmarkedsorganisationer.

Resultater og aktuelle udfordringer i Polen, Ungarn og Tjekkiet

Det er klart, at om end der er lagt relativt store ressourcer i den rådgivning, erfaringsudveksling m.m., som indgik i de tre Twinning-projekter, betyder det ikke, at de problemer man står overfor, vedrørende partsrelationer og reguleringen af arbejdsmarkedene, umiddelbart er ved at være løst. Snarere har forhåbningen blandt alle involverede parter da også været, at disse projekter kunne igangsætte processer, som blev så stærke, det vil bl.a. sige fik så stor opbakning blandt nationale deltagere, at udviklingen vil gå videre efter projekternes afslutning.

Der var i *Polen* vanskeligheder med at få sikret det fortsatte arbejde i hovedorganisationers rundbord for social dialog. Problemerne vedrørte både, arbejdsdelingen mellem rundbordet og det eksisterende trepartsråd, og hvordan rundbordet skulle organiseres (deltagerkreds, finansiering og opbygning af sekretariatsfunktioner mv.). I dag er rundbordets position dog formaliseret i lovgivningen og det er understreget, at det skal spille en rådgivende rolle i implementeringen af direktiver på det arbejdsmarkedspolitiske område.

Selvom det faktiske indhold i de sektoraftaler, som blev indgået i projektperioden, måske indholdsmæssigt ser beskedent ud, har det givetvist været vigtigt, at parterne blev bragt sammen i denne proces. Førhen var kontakterne få og den gensidige mistillid stor. Et tegn på at dette mønster er brudt, er at parterne i kemisektoren har erklæret, at man forsøger at håndtere spørgsmål vedrørende privatiseringer og omstruktureringer i fællesskab. Fra arbejdsgiverside har man konstateret, at denne tilgang har sikret et fald i antallet af arbejdsnedlæggelser.

De polske arbejdsmarkedsorganisationers relativt svage position betyder også, at man fra politisk og ministerielt hold til tider er tøvende med at inddrage parterne i de politiske processer. Således har man fra den polske regerings side lagt op til, at den sociale dialog ikke kun skulle inkludere arbejdsmarkedets parter, men også alle relevante frivillige sociale organisationer (NGO'er), som kan bidrage til social og økonomisk udvikling i Polen. Også i relation til europæiske spørgsmål har det i ministerielle udspil været uklart, hvilke roller arbejdsmarkedets parter skal spille vedrørende udviklingen af beskæftigelsesstrategien og fordeling og administration af sociale fondsmidler. Modsat - som det også er fremhævet i anbefalingerne - skyldes organisationernes relativt svage positioner også manglende samarbejde, herunder udnyttelse af ressourcer og viden såvel internt på arbejdsgiversiden som internt på lønmodtagersiden.

Vedrørende de fortsatte udfordringer med henblik på at konsolidere udviklingen af social dialog i Polen blev der fra dansk og polsk side i fællesskab fremført en række anbefalinger ved projektafslutningen.

I Polen blev det anbefalet:

- At man fra ministeriel side tydeliggør sine ønsker til udviklingen af den sociale dialog i Polen*
- At arbejdsmarkedets parter får finansiel støtte til at udvikle den sociale dialog*
- At arbejdsmarkedets parter overvejer deres roller og positioner i den fremtidige struktur for social dialog i Polen*
- At arbejdsmarkedets parter udvikler en fælles strategi for, hvordan man kan indgå i den sociale dialog på EU niveau*

Omdrejningspunktet for projektet i *Ungarn* var at etablere og styrke forhandlingsrelationer på sektorniveau. Den positive interesse fra brancheorganisationernes side må ses som et udtryk for, at først og fremmest arbejdsgiverrepræsentanter blev overbevist om, at der var fordele at opnå ved at tage aktivt del i dialogen. Vigtig var her øget autonomi for den enkelte industri - en autonomi i forhold til ministerier og det politiske system og i forhold til hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet. Yderligere gav det muligheder for arbejdsgiverne for at stabilisere relationerne til de ansatte og de faglige organisationer. Modsat arbejdsgiverne var stort set alle faglige organisationer i udgangspunktet interesseret i at indgå aftaler.

Denne positive interesse blev i nogen grad bremsset af hovedorganisationernes uvilje mod give sektorniveauet større indflydelse på den samlede regulering. Det betød bl.a. at den aftale, der primært omhandler repræsentativitetskriterier og som skulle ligge til grund for sektorkomiteernes virke, først kom på plads sent i projektforsløbet. Dette må til dels ses som en konsekvens af fragmenteringen af arbejdsmarkedetsorganisationerne i *Ungarn*. Organisationerne konkurrerer om medlemmer såvel på lønmodtager som arbejdsgiverside. Og er fx en hovedorganisation relativt svagt organiseret på brancheniveau, vil man være tilbøjelig at søge at blokere udviklingen på dette niveau. Samtidig var der også problemer med at få det juridiske grundlag for sektorkomiteerne på plads. I relation hertil skabte det også vanskeligheder at opnå enighed mellem alle involverede parter vedrørende de sekretariater, som skal støtte aktiviteterne i sektorkomiteerne. Ved projektets afslutning blev det dog fra ministeriel side tilkendegivet, at de nødvendige skridt til etableringen af sekretariaterne nu ville blive taget.

Om de fortsatte udfordringer for udviklingen af social dialog i *Ungarn* fremsatte det dansk/ungarske projekt i fællesskab følgende anbefalinger ved projektafslutningen:

I Ungarn blev det anbefalet:

- At man fra statslig side sikrer etableringen af sekretariater, der kan understøtte sektor dialog komitéerne i de første faser af deres arbejde*
- At der skabes et system for informationsudveksling, der kan sikre effektive, ensartede og gennemskuelige arbejdsgange for sektor dialog komitéerne*

- ❑ *At social sektor dialog komitéerne bliver forankret i den ungarske arbejdsmarkedslovgivning*
- ❑ *At der på kort sigt opnås en fælles forståelse mellem arbejdsmarkedets parter om opgavefordeling og roller mellem hovedorganisations- og forbundsniveau*
- ❑ *At det afklares hvordan de ungarske arbejdsmarkedsorganisationer organiserer og sikrer deres deltagelse i den sociale dialog på EU niveau*

Den forholdsvis omfattende kortlægning af partsrelationer og sociale dialog i Tjekkiet førte bl.a. frem til overvejelser og debat om den lovgivning, der regulerer indgåelsen af kollektive aftaler, samt selve aftalesystemet. Dette signalerer også en markant forskel mellem Tjekkiet, inklusive de øvrige øst- og centraleuropæiske lande, og Danmark: Kollektive aftaler er i første række baseret på lovgivning og ikke hovedaftaler mellem organisationerne. Konsekvenserne i det tjekiske tilfælde er for det første, at der er ganske mange områder vedrørende ansættelsesvilkår, hvor parterne ikke må indgå aftaler – de er lovreguleret. For det andet har der været tvivl om, hvorvidt parterne kunne indgå aftaler om emner, der ikke direkte er nævnt i lovgivningen som emner, der kan aftalebelægges. Samlet har dette – ikke mindst på arbejdsgiversiden – ført til tilbageholdenhed i forhold til overhovedet at indgå aftaler.

De kollektive aftaler som eksisterer, er først og fremmest indgået mellem hovedorganisationer på nationalt niveau og mellem parterne på virksomhedsniveau. Problemerne har atter været usikkerhed om, hvad lovgivningen giver mulighed for, samt fraværet af arbejdsgiverorganisationer, som besidder et mandat fra deres medlemmer til at indgå aftaler – fx på sektorniveau. Særlige problemer har gjort sig gældende i den offentlige sektor, hvor lønudviklingen som nævnt ovenfor hidtil er blevet fastsat via lovgivning. Twinning-projektet førte til en proces, hvor parterne på det offentlige område blev bragt sammen, og hvor man i fællesskab formulerede krav og principper, som skal ligge til grund for et fortsat partssamarbejde.

Følgende anbefalinger blev fremført fra dansk/tjekkisk side ved projektafslutningen:

I Tjekkiet blev det anbefalet:

- ❑ *At lovgivningen vedrørende kollektive forhandlinger blev revideret med henblik på at øge parternes muligheder for at aftaledække reguleringsområder*
- ❑ *At man fra statslig side udvikler incitamenter for ansatte og arbejdsgivere til at organisere sig*
- ❑ *At man styrker relationer og koordination mellem de forskellige niveauer for social dialog (nationalt, regionalt, lokalt/virksomheds niveau)*
- ❑ *At man styrker den formelle inddragelse af arbejdsmarkedets parter i politiske beslutningsprocesser*
- ❑ *At der etableres et nationalt institut for social dialog*

Hvad fik de danske parter ud af at deltage

For de danske arbejdsmarkedsorganisationer har Twinning-projekterne givet anledning til en grundig uddybning af kendskabet til organisationer, arbejdsmarkedsregulering og arbejdsmarkedsforhold i Tjekkiet, Polen og Ungarn. I mange tilfælde er danske partsrepræsentanter kommet 'tæt på' i den forstand, at mange

undervejs kom til at stå midt i diskussioner og konflikter parterne imellem, samt mellem parts- og ministerierepræsentanter i de tre lande.

Til spørgsmålet om, hvorfor de danske konsortiedannelser vandt projekterne i de tre lande foran andre gamle EU-lande er svaret i hvert fald delvist, at det danske aftalesystem, karakteriseret ved parternes udbredte selvregulering, har vakt interesse i de tre lande, hvor arbejdsmarkedsreguleringen ellers er tæt knyttet til statsapparatet. Der er heller ingen tvivl om, at der er en masse konkrete erfaringer fra det løbende samarbejde mellem parterne i Danmark, som partsrepræsentanter i de tre lande har fundet det værdifuldt at få indsigt i. Dog er det også blevet understreget, hvor anderledes udgangspunkterne i de tre lande er sammenlignet med Danmark.

Der blev også knyttet mere konkrete kontakter mellem repræsentanter for danske organisationer og organisationer i de tre lande. Det lykkedes for eksempel CO-industri at få opbygget nye kontakter til den store polske hovedorganisation OPZZ og her specielt deres forbund på metal- og kemiområderne. En generel erfaring er, at nok kan man møde repræsentanter fra udenlandske faglige organisationer på europæiske kongresser og ved internationale møder, men et engagement i et udviklingsprojekt i deres hjemlande giver anderledes muligheder for opbygge personlige kontakter, som kan benyttes i det faglige arbejde fremover. CO-industri fik bl.a. styrket kontakterne til den tjekkiske metalorganisation OS KOVO i løbet af Twinning-projektet. Et konkret resultat at de tætte kontakter kom, da OS KOVO og tillidsrepræsentanterne på den danske virksomhed DISA i fællesskab sikrede, at de ansatte på DISA's, virksomhed lidt uden for Prag blev organiseret.

Fra andre sektorer kan det nævnes, at Restaurationsbranchens Forbund, RBF, i forbindelse med Twinning-projektet i Ungarn har aftalt med sin ungarske søsterorganisation, at der skal være en løbende kontakt, hvor RBF informerer om løn- og aftaleforhold i Danmark og ungarerne spreder denne information i Ungarn, så der ikke opstår myter om jobvilkår og jobmuligheder i Danmark.

Men også i forhold til relationerne mellem arbejdsmarkedets parter herhjemme har engagementet i Twinning-projekterne tilsyneladende haft en positiv effekt. Flere af de repræsentanter fra arbejdsgiverforeninger og fagforbund herhjemme, som i fællesskab har stået for uddannelsesforløb, rådgivning m.m. i de tre lande beretter, at dette samarbejde har skabt nye og tættere relationer til modparten. Ofte har her været tale om personer med et vist kendskab til hinanden i forvejen, men mest fra møder og telefonen - nu fik de pludselig to-tre døgn sammen i en fremmed by. Desuden har det nok også en effekt, at man står med en fælles opgave overfor en tredjepart. Det har givet fælles udfordringer - opbygge kendskab til arbejdsmarkedsforholdene i det pågældende lande, overvinde sprogbarrierer mv. Samlet har dette givetvis styrket personlige relationer mellem de danske partsrepræsentanter, som deltog.

Samtidig kan det også nævnes, at omfanget af Twinning-aktiviteterne har betydet, at arbejdsmarkedets parter herhjemme har opsamlet en vis erfaring for,

hvordan sådanne udviklingsprojekter kan gennemføres. Derfor kan man også forestille sig, at det er erfaringer, der kan benyttes i tilsvarende projekter andre steder i eller udenfor Europa.

6. Den fremtidige udvikling i den sociale dialog i EU

Vi ved, at europæisk regulering af arbejdsmarkedspolitikken er blevet stadig mere omsiggribende siden midten af 1980'erne. Arbejdsmiljø, ligebehandling, forskellige former for atypiske eller fleksible ansættelsesformer (deltid, tidsbegrænset ansættelse mv.), ret til information og høring m.m. er blandt de emner, som er blevet reguleret på EU niveau. Man kan til dels se denne udvikling som et spejlbillede af den økonomiske integration i EU, hvor investeringer, produktion og varer bevæger sig frit over de europæiske grænser. EU-reguleringen tilstræber på sin vis, at der er sat visse standarder for arbejdsforhold på de europæiske arbejdsmarkeder - ofte formuleret af den europæiske fagbevægelse som målsætningen om at undgå social dumping.

Trods den efterhånden omfattende regulering kan man på mange områder hævde, at den er ganske beskeden i forhold til den europæisering, for ikke at sige globalisering, der er sket af produktion og arbejdsforhold i EU og naturligvis også Danmark. På trods af, at virksomheder i stadig større omfang er multinationale og i alle forhold opererer hen over grænser, er arbejdsmarkedsregulering i vid udstrækning stadig et nationalt anliggende.

Det er et åbent spørgsmål, hvordan udvidelsen af EU med ti nye medlemslande i bl.a. Øst- og Centraleuropa vil komme til at påvirke udviklingen af den sociale dialog i EU. Tre scenarier kan dog skitseres.

Umiddelbart er den mest nærliggende forestilling, at de relativt svage arbejdsmarkedsorganisationer fra de ellers ganske store nye medlemsstater i Øst- og Centraleuropa vil have vanskeligt ved at præge de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer og herigennem præge udviklingen af den sociale dialog på europæisk niveau. De har for få ressourcer og derfor en beskeden viden om og indsigt i de problematikker og den politikudvikling, som finder sted på EU niveau. De vil derfor i første række lægge sig i kølvandet på organisationer fra lande, som de umiddelbart sympatiserer med - man kan tale om *'halehængssceneriet'*.

Et andet scenarium er, at udviklingen i flere af de store nye medlemsstater vil gå andre veje, end hvad vi ellers typisk har set i Vesteuropa. Svage organisationer og en stadig svigtende medlemsopbakning, samt politisk uvilje til at gribe ind kan lede til, at den nationale regulering, der ellers i et vist omfang eksisterer i dag i disse lande, mere eller mindre vil kollapse. Resultatet kan blive, at løn- og ansættelsesvilkår reelt udelukkende bliver et anliggende mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren. Konsekvensen i en sådan situation bliver, at arbejdsmarkedsorganisationernes funktion som bærere af overenskomster og anden regulering udhules og deres legitimitet svinder. På EU niveau fører det til et lignende tab af funktion og legitimitet. Ydermere kan man forestille sig, at der

blandt de nye medlemsstater kan være lande, der vil være meget tilbageholdende med at støtte den videre udvikling af den sociale dimension i EU-samarbejdet. Argumentet kan være, at man med henvisning til relativt svage økonomier ikke ser mulighed for at finansiere introduktionen af sociale forbedringer. Spørgsmålet er om fx et land som Polen kan komme til at indtage en rolle i udviklingen af det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde i EU, som langt hen ad vejen vil være identisk med den rolle Storbritannien havde i 1980'erne. Dengang under konservative regeringer stod Storbritannien uden for det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde, hvis det ikke ligefrem blokeredes. Man kan tale om *dereguleringsscenariet*.

Et tredje scenarium slår på, at udviklingen i Øst- og Centraleuropa måske får en ganske anderledes dynamik, end hvad vi ellers har set gennem en række årtier i Vesteuropa. Det vil sige, at det kan godt være, at disse lande set i forhold til de vesteuropæiske EU-stater er 'bagud' på en række vigtige områder vedrørende økonomi og sociale forhold. Men det er ikke sikkert, at disse lande - blot noget forsinket - skal arbejde sig igennem et udviklingsmønster, som vi kender fra Vesteuropa. Det kan være, at de finder deres egne veje. Dette skal ses i lyset af, at der er tale om dynamiske samfund med en højere vækstrate, end hvad vi ser i de 'gamle' EU-stater, som samtidig oplever en markant udvikling i produktion og serviceydelser, hvilket også kan skabe nye former for relationer mellem ledelse og medarbejdere, og mellem arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer. Endvidere må det lægges til, at der på flere områder er opbrud i de kendte forhold i Vesteuropa. Overordnet drejer det sig om en globalisering, hvor kapitalens internationalisering, en ny global arbejdsdeling vævet sammen med teknologisk innovation skaber markante forandringer på de vesteuropæiske arbejdsmarkeder. Det er ikke let for de faglige organisationer i Vesteuropa at finde ligefremme svar på denne udvikling. I hvilket omfang og med hvilken styrke bør og kan de faglige organisationer organisere sig på europæisk niveau - og globalt? Skal man forsøge at beskytte jobs nationalt eller inden for Europa eller er enhver form for protektionisme en blindgyde? Og hvordan ser en solidarisk økonomisk og politisk europæisering, eller globalisering, egentlig ud? Et signal om problemerne med at svare på sådanne spørgsmål er de faldende medlemstal i de faglige organisationer i flertallet af de vesteuropæiske lande. Det er i denne situation, at de ellers relativt svage faglige organisationer i Øst- og Centraleuropa, måske allerede har gjort sig, eller fremover vil gøre sig erfaringer, som viser sig nyttige for fagbevægelsen i vest og dermed det samlede EU. Man kan tale om *innovationsscenariet*.

Hvordan udviklingen kommer til at forme sig i de øst- og centraleuropæiske stater er givetvis ikke kun et spørgsmål om, hvordan interne magtkampe, nationale politiske udviklingsforløb m.m. kommer til at forme sig. Det vil efter al sandsynlighed også komme til at få betydning, hvordan omverdenen, herunder ikke mindst arbejdsmarkedsorganisationer på EU niveau, samt arbejdsmarkedsorganisationer i de enkelte 'gamle' EU-medlemsstater, herunder evner og/eller

er villige til forsat at engagere sig i udviklingen af den sociale dialog i Øst- og Centraleuropa. At det blev danske projekter, der blev foretrukket i de nye store medlemsstater Polen, Ungarn og Tjekkiet, giver naturligvis danske arbejdsmarkedsorganisationer særlige fortrin i og muligheder for at præge den fremtidige udvikling i den sociale dialog i Øst- og Centraleuropa.

Referencer

- Cox, T. and Mason, B. (2000) 'Trends and Developments in East Central European Industrial Relations' *Industrial Relations Journal* 31(2): 97-114.
- Draus, F. (2000a) *Social Dialogue in European Candidate Countries: Hungary*. Brussels: ETUC.
- Draus, F. (2000b) *Social Dialogue in European Candidate Countries: Overview*. Brussels: ETUC.
- Draus, F. (2000c) *Social Dialogue in European Candidate Countries: The Czech Republic*. Brussels: ETUC.
- Due, J., Mailand, M. and Makarov, V. (2000) 'The State of Social Dialogue in The Baltic Sea Region', in *Report from the Seminar on Social Dialogue under the Baltic Sea Region Sector Programme on Labour-Market Policy, Warsaw 25-26 October 2000*, pp. 74-138. Copenhagen: Danish Ministry of Labour.
- Eamets, R., E. Kallste J. Masso, M. Rööm. (2003) how flexible are labour markets in the CEECs? A macro level approach. *Transfer* 1:2003.
- EC (2002) *Industrial Relations in Europe*. Brussels: DG Employment and Social Affairs.
- EC (2003). *Progress on the implementation of the Joint Assessment Papers on employment policies in candidate countries*. Communication from the commission, COM (2003) 37 final. Brussels: Commission of The European Communities .
- European Foundation (2003) *Working Conditions in the Acceding and Candidate Countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurostat (2000): Labour Force Survey
- Eurostat (2002): Continuous Vocational Training Survey 2002.
- Eurostat (2003): Statistical yearbook on candidate countries. WIWE.
- Galgóczi, B. (2004). 'The implementation of the EES in the context of accession and candidate countries', in B. Galgóczi, C. Lafoucriere, L Magnusson (eds.) *The enlargement of social Europe*. Brussels: ETUI
- Galgóczi, B. (2000). 'Social Cost of Transformation in Hungary', *South-East Europe Review* 3(3): 11-22.
- Gardawski, J. (2003) Regional social dialogue develops.
www.eiro.eurofound.ie/20003/07/feature/p10307105f.html
- Grurki, G. (2000) *Survey Report on the Branch/Professional Associations of Employers' Organisations in Hungary*. Geneva: ILO.
- ILO (2000) *Yearbook of Labour Statistics*. Geneva: ILO.
- Kanite, R. (2003) Government Increases Minimum Wage.
www.eirofound.ie/2003/10/inbrief/lv0310101n.html

- Ladó, M. (2001) Sectoral Social Dialogue in Hungary. Paper prepared for the Conference on Sectoral Social Dialogue in the Candidate Countries to the European Union. Prague, 30 November - 1 December.
- Ladó, M. (2002) 'EU Enlargement: Reshaping European and National Industrial Relations?', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 18(1): 101-24.
- Ladó, M. and Vaughan-Whitehead, D. (2003) 'Social Dialogue in Candidate Countries: What for?' *Transfer* 9(1): 64-87.
- Neumann, L. and Tóth, A. (2002) *A description of the general state and role of medium-level (sectoral) dialogue forums*. Study prepared in response to a request from the 'Strengthening autonomous social dialogue' PHARE project. Brussels: European Commission.
- Neumann, L. and Tóth, A. (2003) Annual Review for Hungary. www.eirofound.ie/2003701/feature/hu0301110f.html
- PHARE CZ (2002) PHARE CZ-IB-1999-CO-02. Developing social dialogue in the Czech Republic - Evaluation Report of the Twinning Activities and Pre-accession Recommendations.
- PHARE PL (2003) PHARE PL2000/IB/SO, PL0003-10 "Social Dialogue". Final report. Submitted by Henrik Grove, Danish Project Leader
- PHARE HU (2004) PHARE Project HU/IB/2001/SO/01. Final report. Prepared by Claus Teilmann Petersen.
- Rychly, L. and Pritzer, R. (2003) Social Dialogue at National level in the EU Accession countries. Working Paper. Geneva: ILO.
- Twinning Covenant/PHARE CZ-IB-1999-CO-02. *Development of Social Dialogue between the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA), The Czech Republic and the Danish Ministry of Labour*.
- Twinning Covenant/PHARE PL2000/IB/SO-01, PL0003-10. *Social Dialogue between the Ministry of Labour and Social Policy, Poland and the Danish Ministry of Labour*.
- Twinning Covenant/PHARE HU/IB/2001/SO/01. *Strengthening Sectoral Social Dialogue between the Ministry of Labour and Social Policy, Hungary and the Danish Ministry of Labour*.
- Vaughan-Whitehead, D. (2000) 'Social Dialogue in EU Enlargement: Acquis and Responsibilities', *Transfer* 6(3): 387-98.