

NORWEGEN

Gewerkschaftsmonitor

Mai 2021

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Seit der letzten Parlamentswahl im Jahr 2017 kam es aufgrund der knappen Mehrheiten zu wechselnden Regierungsbeteiligungen. Nach dem Regierungsaustritt der rechtspopulistischen Fortschrittspartei (FrP) im Januar 2020 regiert Ministerpräsidentin Erna Solberg von der konservativen Partei Høyre (H) nur noch in einer Minderheitsregierung zusammen mit der liberalen Partei Venstre (V) und der Christlichen Volkspartei (KrF). Die Christliche Volkspartei hatte sich erst ab Januar 2019 an der Regierung beteiligt und dadurch bis zum Austritt der Fortschrittspartei für ein Jahr für eine Regierungsmehrheit gesorgt. Die Fortschrittspartei gab in Zusammenhang mit ihrem Regierungsaustritt allerdings noch bekannt, dass sie weiterhin Erna Solberg als Ministerpräsidenten unterstützen wolle. Am 13. September 2021 werden die nächsten Parlamentswahlen stattfinden.

Die konservative Høyre unterstützt insgesamt die Sozialpartnerschaft. Sie hatte jedoch in der ersten Amtsperiode unter Erna Solberg (2013–2017) mit der rechtspopulistischen FrP koalitiert. Im Gegensatz zu der ersten Regierungszeit unter Erna Solberg, die zu verstärkten politischen Konflikten führte (insbesondere über die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und das Ausmaß der Nutzung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen), hat sich die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Regierung in der zweiten Amtszeit etwas verbessert. Der Regierungseintritt der FrP hatte damals bei den Gewerkschaften für Besorgnis gesorgt. Die FrP ist seit ihrer Gründung vor rund 40 Jahren gegenüber den Gewerkschaften im Allgemeinen und dem Gewerkschaftsdachverband LO (Landsorganisasjonen i Norge) im Besonderen eher ablehnend eingestellt und hat es sich bei den Wahlen 2017 zum Ziel gesetzt, die Macht der Gewerkschaften, insbesondere der LO, zu begrenzen. Einige Vertreter_innen der Gewerkschaften befürchteten, dass die Unterstützung des Wohlfahrtsstaats verringert werden könnte, da insbesondere die FrP über zu viel Bürokratie und steigenden Kosten im öffentlichen Sektor klagt und für

weitere Privatisierung und Steuersenkungen einsteht. Nach dem Bekanntwerden, dass Siv Jensen sich nicht mehr als Vorsitzende von FrP im Mai 2021 zur Wahl stellt, gibt es nun zudem Befürchtungen, dass die FrP in Zukunft noch nationalistischer und populistischer auftreten könnte.

Zwar wurden die Sozialdemokraten (Ap) mit ihrem Parteivorsitzenden Jonas Gahr Støre bei den letzten Parlamentswahlen die stärkste Kraft, sie konnten aber keine rot-grüne Regierung bilden und sind seitdem mit den übrigen Parteien Zentrumsparterie (Sp), Sozialistische Linkspartei (SV), Umweltpartei die Grünen (MDG) und Rot (R) in der Opposition. Der norwegische Gewerkschaftsdachverband LO hatte neben der Zentrumsparterie und der Sozialistischen Linkspartei besonders die Sozialdemokraten bei der Parlamentswahl 2017 unterstützt und wird dies auch bei der diesjährigen Wahl tun, um durch einen Regierungswechsel das tripartite Modell und die Rolle der Gewerkschaften zu stärken. Es bestehen historisch enge Verbindungen zwischen den Sozialdemokraten und dem größten Gewerkschaftsdachverband LO, während die übrigen Dachverbände politisch neutral auftreten.

Seit dem Beginn der Pandemie stellte Høyre (H) bis zu Wahlumfragen im April 2021 deutlich die stärkste Kraft dar und löste damit lange die Sozialdemokraten (Ap) als Partei mit dem größten Zuspruch ab. Doch nach historisch niedrigen Umfrageergebnissen von Ap Anfang des Jahres von unter 20 Prozent konnte die Arbeiterpartei den Trend umkehren und liegt seit April 2021 mit rund 23 Prozent gleichauf mit den Konservativen. Im sich abzeichnenden Wahlkampf für das Storting im September steht insbesondere die Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Covid-19-Pandemie sowie die Klima- und Umweltpolitik sowie im Fokus. Die Sozialdemokraten scheinen von ihrem Versprechen, die Menschen wieder in Arbeit zu bringen, zu profitieren. Die drittgrößte Partei stellt die Zentrumsparterie (Sp) mit rund 17 Prozent dar. Während die Sozialdemokraten an Zuspruch seit der letzten Wahl verloren haben (Wahlergebnis 2017: 27,4 Prozent), konnte die Zentrumsparterie deutlich zulegen (2017: 10,3 Prozent) und ihre Unterstützung seit 2013 fast vervierfachen (2013: 6,2 Prozent). Sie lag zwischenzeit-

lich sogar vor den Sozialdemokraten. Die Gründe für den Aufstieg sind vielfältig, zum einen spielt ihre Politik für eine Dezentralisierung und einer Stärkung der Infrastruktur der Kommunen und ländlichen Regionen sowie ihre Umweltpolitik eine Rolle. Zum anderen zieht der beliebte Vorsitzende Trygve Slagsvold Vedum die Wähler an. Eine weitere Ursache könnte die Führungsschwäche des sozialdemokratischen Parteivorsitzenden Jonas Gahr Støre sein, die die Wähler zur Zentrumspartei führt.

Die zwei übrigen Regierungsparteien, die liberale Venstre (V) und die Christliche Volkspartei (KrF) könnten an der 4-Prozenthürde scheitern, beide sind jedoch ausschlaggebend für eine mögliche Regierungsbildung der Konservativen. Auch die rechtspopulistische FrP kommt nur noch auf rund 10 Prozent, bei der Wahl 2017 hatte sie noch 15,2 Prozent. Sie tritt vor allem mit Forderungen nach einer strikten Migrationspolitik und Steuersenkungen für Bürger und Unternehmen an. Die sozialistische Linke (SV) ist dagegen auf rund 8 Prozent gestiegen, die Grünen (MDG) sowie die Roten (R) liegen beide nahe der 4-Prozenthürde. Damit würde nach den Umfragen eine deutliche mitte-links Mehrheit mit 90 Sitzen im Parlament vorliegen (Ap, SP und SV). Die derzeitigen Regierungsparteien kommen dagegen nur auf 45 Sitze, bzw. 60 Sitze mit der FrP. Es gibt von Seiten der Gewerkschaften starke Hoffnungen auf einen Regierungswechsel nach acht Jahren unter Erna Solberg. LO unterstützt eine von den Sozialdemokraten geführte Regierung zusammen mit der Zentrumspartei und SV.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Nachdem Norwegen mit einem Wirtschaftswachstum von rund 1,2 Prozent für 2019, einer Arbeitslosigkeit auf Rekordtief (Anfang März 2020: 2,3 Prozent; 2016: 5 Prozent) und mit einer insgesamt stabilen wirtschaftlichen Lage in das Jahr 2020 startete, wendete sich die wirtschaftliche Lage zunächst in Folge des Preiskrieges auf dem globalen Öl-Markt und mit dem Einbruch der Covid-19-Pandemie. Ein sinkender Ölpreis hat starke Auswirkungen auf die norwegische Wirtschaft, da der Öl- und Gassektor rund 18 Prozent des norwegischen BNP ausmacht. Die norwegische Wirtschaft befand sich zuvor seit mehreren Jahren in einem moderaten Aufschwung und dementsprechend hatte sich das Wachstum der Beschäftigung beschleunigt. Allerdings ist in den letzten Jahren der Anteil von prekären Arbeitsverhältnissen in Norwegen gestiegen. Die hohe Verschuldung der norwegischen Verbraucher_innen und die hohen Immobilienpreise stellten darüber hinaus schon vor der Pandemie ein erhebliches Risiko für die wirtschaftliche und finanzielle Stabilität des nordischen Landes dar.

Die norwegische Wirtschaft ist dann Anfang des Jahres 2020 eingebrochen. Norwegen hatte im März 2020 in Folge der ersten Welle und der eingeführten Maßnahmen zur Infektionskontrolle mit 160 000 Vollzeit-Arbeitslosen und fast 400 000 Kurzarbeiter_innen die höchsten Arbeitslosenzahlen seit dem Zweiten Weltkrieg. Während sich die Industrie in den Folgemonaten etwas erholen konnte, sind die Bereiche Tourismus und Verkehr, Dienstleistungsberufe sowie die Kulturindustrie weiterhin stark betroffen. Im ersten Quartal 2021

blieb die Anzahl der Arbeitslosen mit 141 000 (5 Prozent) weiterhin hoch. Es sind besonders Personen mit prekären Anstellungen, mit niedrigerem Bildungsniveau, mit Migrationshintergrund sowie Frauen und junge Menschen von den Entlassungen betroffen.

Nach Messungen des statistischen Zentralbüro Norwegens sank das norwegische Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2020 um 2,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr (an konstanten Preisen gemessen). Gemessen in aktuellen Preisen, fiel das BIP damit um ganze 4,5 Prozent. Dies bezeichnet den schwersten Rückgang der Wirtschaft in der Nachkriegsgeschichte des Landes. Die Prognosen für die weitere Entwicklung waren zu Beginn der Pandemie weitaus schwerwiegender als die Situation während der Finanzkrise. Nach über einem Jahr Pandemie jedoch liegt die Prognose für das Wirtschaftswachstum 2021 für die norwegische Wirtschaft bei immerhin 3,9 Prozent. Es besteht jedoch weiterhin eine erhebliche Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung, auch in Hinblick auf die Virusmutationen und der Gefahr weiterer Infektionswellen.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das norwegische Modell wird als das Zusammenspiel von organisiertem Arbeitsleben, umfassenden öffentlichen Wohlfahrtssystemen und Wirtschaftspolitik definiert. Es fußt darauf, dass der Staat und die Sozialpartner zentral zusammenarbeiten, um Interessenkonflikte zu lösen und Antworten für wichtige gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Dies geschieht in der tripartiten, also dreigliedrigen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaftsbewegung und Staat. Diese Tradition wurde zwar von den wechselnden Regierungen beibehalten, jedoch mit unterschiedlich starker Betonung und wird daher gelegentlich als angeschlagen bezeichnet.

Die Covid-19-Pandemie prägte im Jahr 2020 die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung und zeigte deutlich die Stärke des norwegischen Modells. Die Regierung hat seit dem Beginn der Pandemie die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern gesucht. Im März 2020 gab es zu den wirtschaftspolitischen Maßnahmen eine enge dreigliedrige Zusammenarbeit zwischen dem Vorsitzenden des norwegischen Gewerkschaftsbundes (LO), dem Vorstandsvorsitzenden des norwegischen Unternehmensverbandes (NHO) und Politikern in Regierung und Parlament. Trotz Meinungsverschiedenheiten in bestimmten Fragen arbeiteten Regierung und Parlament während der Pandemie eng mit den Sozialpartnern und anderen Interessengruppen zusammen, um Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen, Arbeitnehmer_innen und der Bevölkerung zu schaffen.

Die starke Position der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer_innen hat zu erheblichen Verbesserungen bei den getroffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie für die Betroffenen geführt, wie etwa eine Erhöhung und Verlängerung des Arbeitslosengeldes für Arbeitslose und Entlassene oder dem Drängen auf die Einführung von Unterstützungssystemen, um Selbstständige bei Einkommensverlust oder bei Krankheit besser abzusichern.

Nicht immer wurden die betroffenen Gewerkschaften jedoch in den Gremien eingebunden. So wurde im Sommer 2020 eine unabhängige Kommission einberufen, welche die Bereitschaft auf eine Pandemie und das fortlaufende Krisenmanagement der Regierung untersuchen soll. Zwar wurde dies von Seiten der Gewerkschaften begrüßt, jedoch kritisierten der norwegische Krankenschwesternverband (Norsk Sykepleierforbund, NSF) und Fagforbundet (Gewerkschaft der kommunalen und allgemeinen Beschäftigten), dass »die Frontlinie«, sprich Krankenschwester, Gesundheitspersonal und Reinigungskräfte, nicht in der Kommission vertreten sind. Ärzte sind in der Kommission dagegen vertreten.

Die Tarifverträge werden in Norwegen sowohl in Haupttarifverhandlungen als auch in Zwischenverhandlungen ausgehandelt. In den Zwischenverhandlungen werden normalerweise nur Gehälter ausgehandelt und keine anderen Bestimmungen. In den Hauptverhandlungen werden neben Gehältern auch weitere Bestimmungen des Tarifvertrags verhandelt wie unter anderem Arbeitszeiten, Renten, Urlaub, Überstundenvergütung und Bestimmungen für Arbeitskleidung. Es ist in Norwegen üblich, dass diese Tarifverträge für zwei Jahre gültig sind. Im Jahr 2020 wäre eigentlich der Turnus für die Haupttarifverhandlungen gewesen. Die Gewerkschaften hatten jedoch aufgrund der Pandemie diese Verhandlungen vom Frühjahr 2020 auf den Herbst verschoben. Dabei ist es üblich dass die Verhandlungen zwischen der größten LO-Gewerkschaft (Fellesforbundet) und dem norwegische Industrieverband Norsk Industri (NHO) beginnt, und das Ergebnis als Richtmarke für die übrigen Gewerkschaften dient (Frontfagsmodellen). Von Arbeitgeberseite wurde aufgrund der Krise eine Nullrunde gefordert. Die Gewerkschaftsseite hatte Anfang des Jahres 2020 noch einen Lohnanstieg von über 3 Prozent für 2020 angepeilt. Es konnte sich schließlich auf eine jährliche Lohnerhöhung von 1,7 Prozent geeinigt werden. Im Jahr 2018–2019 waren die Löhne allerdings jährlich durchschnittlich um 3,7 Prozent gestiegen. Insgesamt verlief die Lohnzwischenverhandlung im Jahr 2020 nach dem üblichen Muster, bei dem die Verhandlung im exportorientierten Industriesektor den Rahmen für die übrigen Verhandlungen anderer Sektoren bildete.

Bei den Zwischenverhandlungen im Frühjahr 2021 wurde mit einem finanziellen Rahmen von 2,7 Prozent ein höheres Ergebnis errungen. Dieses Ergebnis wird für fast 200000 Beschäftigte im privaten Sektor gelten und bildet gleichzeitig den finanziellen Rahmen für fast alle anderen Arbeitnehmer_innen im norwegischen Arbeitsleben. In Sonderverhandlungen konnte mit Hilfe eines Mediators mit dieser Einigung ein Streik von 31000 Arbeitnehmer_innen, vor allem Busfahrer_innen, abgewendet werden. Der Streitpunkt war die Forderung eines höheren Niedriglohnzuschlag der Gewerkschaftsseite, um die Senkung der Reallöhne zu verhindern. Der größte norwegische Arbeitgeberverband, NHO, hatte entschieden, dass die Löhne in Norwegen nicht stärker steigen dürfen als in Ländern, mit denen Norwegen konkurriert. Dies bedeutet eine maximale Steigerung von 2,2 Prozent. LO hatte zuvor eine Lohnerhöhung um 2,8 Prozent gefordert, um die voraussichtliche Inflation auszugleichen. Die Forderung von LO war im Einzelnen, dass Berufe mit Tarifverträgen, die weniger als 90 Prozent des

durchschnittlichen Lohns eines Industriearbeiters verdienen, einen separaten Niedriglohnzuschlag erhalten müssen. Mit 2,7 Prozent konnte dies zwar nicht ganz erreicht werden, die Gewerkschaftsseite ist in Anbetracht der schwierigen Verhandlungen dennoch zufrieden.

Aufgrund der für viele Unternehmen schwierigen Situation waren die Gewerkschaften zurückhaltend bei der Erhöhung der Forderungen, es wurden jedoch einige Arbeitsk Kampfmaßnahmen ergriffen. Von September 2020 bis Januar 2021 endeten sieben Streitigkeiten über Tarifverträge auf Branchenebene mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen. Ein Streit über die Arbeitsbelastung von Ärzten wurde durch staatliche Eingriffe in die Gesetzgebung nach sechs Tagen gestoppt. Insgesamt 8600 Busfahrer_innen streikten wegen eines Tarifvertrags (Bussbransjeavtalen), der mehrere Gewerkschaften und mehrere Arbeitgeberverbände umfasste. Sie forderten, dass die Löhne dem Lohnniveau der Industriearbeiter_innen und deren besseren Arbeitszeitregelungen entsprechen. Der Streit wurde nach elf Tagen mit Unterstützung des staatlichen Vermittlers beigelegt.

Für großes Aufsehen hatte 2019 der Tarifabschluss der Fahrradkurier_innen des Lebensmittel-Lieferservices Foodora gesorgt. Seit 2017 sind die Kurier_innen auf eigene Initiative in der Gewerkschaft für Transportarbeiter_innen organisiert. Sie haben seitdem versucht bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit durchzusetzen. Nach einem öffentlichkeitswirksamen Streik im September 2019 endete die Auseinandersetzung erfolgreich mit einem Tarifvertrag, nachdem ein öffentlicher Vermittler den beiden Parteien half, eine Einigung zu erzielen. Bei den ersten jährlichen Verhandlungen im Folgejahr 2020 einigten sich Fellesförbundet, der Arbeitgeberverband Virke nach einem Referendum der Gewerkschaftsmitglieder auf weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen: unter anderem auf eine verbesserte Vergütung für Ausrüstung und Kleidung sowie über eine Mindestlohngarantie /Kilometerpauschale. Der Tarifabschluss mit Foodora ist einer der ersten in den nordischen Ländern und wird deswegen als ein wichtiger Schritt für die Sozialpartnerschaft im zukünftigen Arbeitsleben gesehen. Die Plattformwirtschaft, mit Unternehmen wie Uber oder Foodora, wird häufig als Bedrohung für das traditionelle Arbeitsverhältnis angesehen. Weitere Plattformakteure wie Wolt und Uber Eats sind bisher jedoch nicht in Norwegen tariflich organisiert und können von ihrer geringeren Vergütung und schlechteren Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsvorteil gegenüber Foodora profitieren.

Der Fall Foodora schließt an die Bemühungen in Norwegen an, Sozialdumping zu bekämpfen. In den letzten Jahren wurden Modelle entwickelt, die explizit Sozialdumping verhindern sollen. So wurde das sogenannte Oslo-Modell mit dem Ziel der Bekämpfung von Arbeitskriminalität und Sozialdumping in Oslo eingeführt. Das Modell umfasst einen standardisierten Vertrag, der von der Stadt Oslo für die Beschaffung vor allem von Bauleistungen verwendet wird. Das Modell wurde im engen Dialog mit den Sozialpartnern als Weiterentwicklung bestehender Abkommen oder Initiativen erarbeitet. Mittlerweise hat die Hälfte der Kommunen in Norwegen die allgemeinen Anforderungen für den Einkauf kommunaler

Dienstleistungen verschärft, und zwar mehr als national vorgeschrieben. In den Beschaffungsverträgen werden unter anderem der Abschluss von Tarifverträgen oder vergleichbare Bedingungen, die Meldepflicht beim Finanzamt, der Forderung von hauptsächlich Festanstellungen für Mitarbeiter_innen sowie Eintragung in ein Lieferantenregister für bindend erklärt. Der öffentliche Sektor in Norwegen kauft nach Angaben des Ministeriums für Handel und Industrie Waren, Dienstleistungen sowie Bauleistungen für rund 520 Mrd. NOK (48 Mrd. Euro) pro Jahr und kann dementsprechend Einfluss auf die Arbeitsbedingungen, Löhne und die Arbeitsqualität nehmen. Der norwegische Gewerkschaftsbund (LO) und der Verband der norwegischen Bauindustrie (BNL) sind mit dem Oslo-Modell zufrieden und hoffen, dass es zu besseren Bedingungen innerhalb der Branche führt.

GEWERKSCHAFTEN IN NORWEGEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die norwegische Gewerkschaftslandschaft hat sich in den letzten 50 Jahren erheblich verändert. Seit der Gründung des Gewerkschaftsdachverbands LO im Jahr 1889 war dieser lange der einzige Gewerkschaftsdachverband in Norwegen. Seit den 1970er Jahren kam es jedoch zu Gründungen von mehreren weiteren Hauptorganisationen, besonders für Gewerkschaften, die öffentlich Angestellte organisieren wie z. B. Lehrer_innen, Krankenpfleger_innen oder Ärzt_innen. Anders als in LO werden in diesen Gewerkschaften Mitglieder nicht vor allem nach dem Industrieprinzip organisiert, sondern nach Berufsverbänden. Das Industrieprinzip sieht vor, dass verschiedene Berufsgruppen an einem Arbeitsplatz und in der gleichen Industrie in der gleichen Gewerkschaft organisiert sind. Im Jahr 1974 wurde der Dachverband Akademiker-

nes Fellesorganisasjon (AF) für akademische Berufsverbände und wenig später 1977 wurde ein weiterer Dachverband, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), gegründet. Der Hintergrund für die Bildung von neuen Dachverbänden war das Ziel der Gewerkschaften politisch unabhängig, insbesondere von der sozialdemokratischen Nähe von LO, zu werden. Die Neugründungen führten neben strukturellen Arbeitsmarktveränderungen dazu, dass LO an Mitgliedern verlor. Waren 1975 noch 75 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder bei LO organisiert, sind es nun weniger als die Hälfte.

Ende der 1990er kam es zu einer weiteren Umstrukturierung. Grund waren diesmal Meinungsverschiedenheiten über das Ausmaß der Lohnzuwächse in den einzelnen Branchen und Unternehmen bei Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaft der Ärzte (Norske Lægeforening) trat 1996 aus Akademikerne Fellesorganisasjon (AF) aus und war im Anschluss maßgeblich an der Gründung des neuen Dachverbands Akademikerne im Jahr 1997 beteiligt. 1998 traten sodann eine Reihe weiterer Mitgliedsgewerkschaften aus AF dem neuen Gewerkschaftsdachverband Akademikern bei. Ein Versuch, AF mit den verbleibenden Mitgliedsorganisationen der Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) im Jahr 1999 zusammenzuführen, schlug fehl. Im Jahr 2001 gründeten einige der verbleibenden Gewerkschaften aus AF einen neuen Dachverband, die Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO), die 2005 in Unio umstrukturiert wurde. AF war damit aufgelöst.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

In Norwegen gibt es heute rund 90 Gewerkschaften, allerdings mit sinkender Tendenz: 1990 waren es noch 115. Die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (von Arbeitsplätzen in der Industrie hin zu Anstellungen im Dienst-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Norwegen

| Dachverband | Vorsitz / stv. Vorsitz | Mitglieder | Internationale Mitgliedschaften |
|--|---|------------|---|
| Landsorganisasjonen i Norge LO (Norwegischer Gewerkschaftsbund) | Vorsitz: Peggy Hessen Følsvik Stv. Vorsitz: Roger Heimli | 970 000 | EGB, IGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat), SAMAK (Gemeinsamer Ausschuss der nordischen sozialdemokratischen Arbeiterbewegungen) |
| Unio (Gewerkschaftsbund für Fachkräfte) | Vorsitz: Ragnhild Lied Stv. Vorsitz: Solveig Kopperstad Bratseth | 380 000 | EGB, IGB, NFS |
| Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS (Zentralverband der Berufsverbände) | Vorsitz: Erik Kollerud stv. Vorsitz: Hans-Erik Skjæggerud | 226 000 | EGB, IGB, NFS, EUROCADRES |
| Akademikerne (Verband norwegischer Berufsverbände) | Vorsitz: Kari Sollien Stv. Vorsitz: Lise L. Randeberg | 231 000 | |

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Norwegen

| Branchenverband / Gewerkschaft | Dachverband | Vorsitz /stv. Vorsitz | Mitglieder | Internationale Mitgliedschaften |
|--|--------------|--|------------|--|
| Fagforbundet (Gewerkschaft der kommunalen und allgemeinen Beschäftigten) | LO | Vorsitz: Mette Nord Stv. Vorsitz: Odd Haldgeir Larsen | 795 000 | EPSU, PSI, ETF, ITF, UNI Europa, UNI Global |
| Fellesforbundet (Vereinigter Gewerkschaftsverband) | LO | Vorsitz: Jørn-Henning Eggum Stv. Vorsitz: Steinar Krogstad | 160 000 | UNI Europa, UNI Global, EFFAT, IUF, IndustriAll Europe, IndustriAll Global |
| Finansforbundet (Gewerkschaft des Finanzsektors) | YS | Vorsitz: Vigdis Mathisen stv. Vorsitz: Arne Fredrik Håstein | 32 000 | UNI Europa, UNI Global |
| Delta (Gewerkschaft des öffentlichen Sektors) | YS | Vorsitz: Lizzie Ruud Thorkildsen Stv. Vorsitz: Trond Ellefsen | 90 000 | PSI, EPSU, NOFS, NTR |
| Utdanningsforbundet (Bildungsgewerkschaft) | Unio | Vorsitz: Lars Erik Wærstad | 180 000 | EI, ETUCE |
| Norsk Sykepleierforbund NFS (Gewerkschaft der Krankenschwestern) | Unio | Vorsitz: Lill Sverresdatter Larsen Stv. Vorsitz: Silje Naustvik | 120 000 | EPSU, PSI, NOFS, EFN, ICN, SSN |
| Tekna (Gewerkschaft für technische und wissenschaftliche Fachkräfte) | Akademikerne | Vorsitz: Lise Lyngsnes Randeberg Stv. Vorsitz: Vidar Hansen | 87 000 | UNI Europa, UNI Global, IndustriAll Europe, IndustriAll Global, IN, FEANI, Nording |

leistungssektor) und sinkenden Mitgliederzahlen in den letzten Jahrzehnten insgesamt führten zu Zusammenlegungen, um größeren und stärkeren Einfluss zu erreichen und beizubehalten. Besonders LO und YS haben Anteile (gemessen als Prozentsatz aller Gewerkschaften) verloren im Vergleich zu Unio und Akademikern, die zugelegt haben.

Der größte Anteil der Einzelgewerkschaften ist den vier Gewerkschaftsdachverbänden angeschlossen.

Der größte Dachverband Norwegens ist nach wie vor Landsorganisasjonen (LO) mit rund 970 000 Mitgliedern, wovon mehr als 600 000 als Arbeiter_innen beschäftigt sind. LO hat 25 Mitgliedsgewerkschaften, die sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor vertreten sind. Die zwei größten Gewerkschaften innerhalb von LO, Fagforbundet und Fellesforbundet, sind jeweils im kommunalen Sektor und in der privaten Produktion organisiert. Am 9. März 2021 verstarb überraschend LO's Vorsitzender Hans-Christian Gabrielsen (1967-2021). Die bisherige stellvertretende Vorsitzende Peggy Hessesen Følsvik übernahm daraufhin zunächst bis zur nächsten Aufsichtsratsitzung am 6. Mai 2021 den Vorsitz, bis auf dem Kongress 2022 ein neuer Vorsitz gewählt wird. Im November 2020 beschloss der norwegische Gewerkschaftsbund (LO), seinen ursprünglich für Mai 2021 geplanten Kongress wegen der COVID-19-Pandemie um ein Jahr zu verschieben.

Der Gewerkschaftsdachverband Unio ist mittlerweile der zweitgrößte und ein stark wachsender Dachverband mit 380 000 Mitgliedern. Der Verband umfasst 13 Gewerkschaften auf dem Gebiet der Universitäts- und Hochschulbildung. Er organisiert überwiegend weibliche Mitglieder aus dem öffentlichen Sektor, unter anderem Krankenpfleger_innen, Polizist_innen und Lehrer_innen.

Der Gewerkschaftsdachverband Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) ist der zweitälteste Dachverband in Norwegen und hat ca. 226 000 Mitglieder sowie 13 Mitgliedsgewerkschaften. YS organisiert Mitglieder breit aus allen Berufssparten. YS hat eine besonders starke Position in der Banken- und Versicherungsbranche.

Der vierte und jüngste Dachverband Akademikerne versammelt unter sich 13 Mitgliedsorganisationen und rund 231 000 Arbeitnehmer_innen, vor allem Anwält_innen, Ärzt_innen, Tierärzt_innen, Zahnärzt_innen, Ökonom_innen und Ingenieur_innen sowie Freischaffende und Selbstständige.

Eine Besonderheit in Norwegen im Vergleich zu den übrigen nordischen Ländern ist, dass sich die vier Gewerkschaftsdachverbände ihre Zuständigkeit nicht deutlich untereinander aufgeteilt haben. Somit überschneiden sich die Mitgliedsmöglichkeiten, sodass die vier Gewerkschaften untereinander konkur-

rieren. Die Gewerkschaften des LO und YS stehen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor im direkten Wettbewerb miteinander, da beide in ähnlichen Branchen und Sektoren Mitglieder organisieren.

2019 ist der norwegische Organisationsgrad leicht gestiegen und liegt bei 50 Prozent. Er blieb in den letzten zehn Jahren relativ stabil, auch wenn er unter dem Höchststand von 57 Prozent in den neunziger Jahren liegt. Im Vergleich zu den anderen nordischen Ländern ist der Organisationsgrad in Norwegen damit geringer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in Norwegen die Arbeitslosenleistungen staatlich geregelt sind und nicht wie in Schweden, Dänemark, Finnland oder Island durch Arbeitslosenversicherungsbeiträge über die Gewerkschaften (siehe Gent-System). Außerhalb des Nordens ist Norwegen im europäischen Vergleich das Land mit dem höchsten Organisationsgrad. Für das Jahr 2020 liegen noch keine aufbereiteten aggregierten Zahlen für den Organisationsgrad vor, mehrere Gewerkschaften meldeten jedoch deutlich gestiegene Mitgliederzahlen, insbesondere jüngerer Mitglieder. Dies wird auch auf mit der zunehmenden Bedeutung der Gewerkschaften in Krisenzeiten und dem Bedürfnis nach Sicherheit wie während der Covid-19 Pandemie erklärt. Hier nahmen die Gewerkschaften eine herausgehobene Stellung bei der Verhandlung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein wie z.B. bei den erfolgreichen Verhandlungen von Kurzarbeit, von der viele Arbeitnehmer_innen profitierten. Auch die Sendereihe »This is Norway« des Soziologen und Komikers Harald Eias könnte besonders bei dem Zustrom jüngerer Mitglieder eine Rolle gespielt haben. In der Sendung wird auf unterhaltsame Weise die Funktionsweise des norwegischen tripartiten Modells erklärt und die wesentliche Bedeutung der Gewerkschaften und eines hohen Organisationsgrades vermittelt. Die Sendung wurde prominent im öffentlich-rechtlichen Fernsehen ausgestrahlt und in ihr ermuntert Harald Eias die Zuschauer direkt zum Gewerkschaftseintritt.

Der Organisationsgrad der Gewerkschaften unterscheidet sich stark zwischen den Sektoren und Branchen. Mit einer Mitgliederdichte von rund 80 Prozent ist der öffentliche Sektor am stärksten organisiert, wobei der staatliche Sektor (einschließlich Gesundheitsdienstleister) mit 85 Prozent eine höhere Mitgliederdichte ausweist als der kommunale Sektor. Hier sind rund 77 Prozent der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft. Dadurch, dass Frauen verstärkt im öffentlichen Sektor arbeiten, machen diese in der Statistik einen höheren Anteil der Gewerkschaftsmitglieder aus. Deutlich geringer fällt der Organisationsgrad im Privatsektor aus, nur 38 Prozent geben an gewerkschaftlich organisiert zu sein. In der Industrie und produktivem Gewerbe ist noch fast die Hälfte der Mitarbeiter organisiert (49 Prozent). Die Dienstleistungsbranche ist der Sektor mit der niedrigsten Mitgliederdichte (34 Prozent). Der steigende Anteil an Beschäftigten in diesem Sektor gilt als einer der Gründe für den leicht sinkenden Organisationsgrad der letzten Jahrzehnte. Am wenigsten organisiert sind Beschäftigte in der Hotel- und Restaurantbranche mit nur 20 Prozent.

Das in den letzten Jahrzehnten gestiegene Ausbildungsniveau soll Forschern zufolge keinen negativen Einfluss auf den Organisationsgrad haben. Dagegen zeigen Studien der For-

schungsstiftung Fafo, dass die Größe des Betriebes einen starken Einfluss auf den Organisationsgrad hat. Je größer das Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist die Mitgliedschaft. In der Kategorie mit Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeiter_innen waren vier von fünf Personen keine Gewerkschaftsmitglieder. Bei Großbetrieben im privaten Sektor sind dagegen zwei Drittel organisiert. Bei kleinen Unternehmen gibt es oft keine lokal gewählten Gewerkschaftsvertreter_innen, was neben der Fluktuation an Arbeitnehmer_innen zusätzlich die gewerkschaftliche Organisation erschwert. Im öffentlichen Sektor konnten solche Effekte nicht festgestellt werden.

Eine weitere Herausforderung besteht darin junge Menschen und Arbeitsmigrant_innen für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften zu gewinnen. Beide Gruppen sind unterrepräsentiert. Hier fordern Gewerkschaften mehr Bildungsarbeit über das norwegische Modell in Schulen. Die aktuelle Regierung sieht die Verantwortung hierfür bei den Gewerkschaften.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

In Norwegen werden die Gewerkschaften als Teil des norwegischen Modells angesehen, dass von einer tripartiten Zusammenarbeit ausgeht, zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und staatlichen Behörden. Dieses beruht auf der gegenseitigen Anerkennung der Sozialpartnerschaft und beinhaltet, dass Staat und Sozialpartner zentral zusammenarbeiten, um Interessenkonflikte zu lösen und Lösungen für wichtige gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Es gibt keine wesentlichen Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte.

Norwegen ist seit 1919 Mitglied der ILO und hat alle 8 Kernarbeitsnormen der ILO sowie alle der vier Governance-Übereinkommen unterzeichnet. Von den 110 von Norwegen ratifizierten technischen Übereinkommen und 3 Protokollen, sind 73 in Kraft, wobei 34 Übereinkommen sowie ein Protokoll gekündigt und drei 3 Instrumente abgelehnt sind. 22 Up-to-date-Konventionen sind nicht ratifiziert. Mit dieser Bilanz ist Norwegen eines der Länder mit der höchsten Rate an unterzeichneten Konventionen weltweit.

In einer Analyse der Dachorganisation aller nordischen Gewerkschaftsdachverbände (NFS) über die Ratifizierung in den nordischen Ländern, wurden verschiedene Gründe für die ausbleibende Ratifizierung der nordischen Länder und Norwegen vorgelegt. Einige der bisherigen Gründe waren neben sektoralen Besonderheiten (v.a. in der Schifffahrt) der Hinweis, dass die nordischen Regierungen in der Regel akribisch sicherstellen wollen, dass wirklich alle Einzelheiten der Bestimmungen des neuen ILO-Übereinkommens erfüllt werden und dass eine geringere Bereitschaft zur Ratifizierung besteht, wenn Änderungen der nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die Kernaufgabe der Gewerkschaften in Norwegen besteht darin, über Tarifverhandlungen für bessere Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Zu den Gewerkschaften

und ihren Dachverbänden gibt es äquivalent auf der Arbeitgeberseite eine entsprechende Struktur mit Arbeitgeberverbänden. Norwegen hat zudem ein System der obligatorischen Mediation im Zusammenhang mit Verhandlungen: Wenn die beteiligten Parteien keine Einigung erzielen, wird der Streit Gegenstand eines Mediationsverfahrens. Alle zwei Jahre finden Verhandlungen statt, die entweder über die Hauptverbände als Zentralverhandlungen geführt werden oder durch einzelne Gewerkschaften bzw. eine Kombination aus beiden. Die Lohnsetzung erfolgt meist im Folgejahr als Zwischenverhandlungen auf der Ebene der Gewerkschaften.

In den meisten Teilen der Wirtschaft gibt es ein zweistufiges Verhandlungssystem. Verhandlungen auf Unternehmensebene im privaten Sektor finden ohne festgelegte wirtschaftliche Rahmenbedingungen statt, basieren jedoch auf den Ergebnissen und den wirtschaftlichen Aussichten des Unternehmens. Im öffentlichen Sektor werden Mittel für die zentralen Verhandlungen bereitgestellt. Durch die hierarchische Struktur können spätere lokale Verhandlungen nicht die Vereinbarungen auf höherer Ebene verletzen. So genannte Öffnungsklauseln, die eine lokale Vereinbarung von Bedingungen ermöglichen, die ungünstiger sind als die durch Tarifverhandlungen definierten, war bisher noch kein Thema der Diskussion zwischen den norwegischen Sozialpartnern. Es besteht keine Tendenz zu einer Verlagerung der Verhandlungen zu einzelnen Arbeitgebern.

Die Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene (um spezifische Themen wie Arbeitszeit) finden nach den zentralen Verhandlungen statt und bei diesen gilt kein Streikrecht. Meinungsverschiedenheiten bei Verhandlungen auf Unternehmensebene werden in der Regel mithilfe der nationalen Organisationen oder mithilfe verschiedener Streitbeilegungsmechanismen gelöst. Die Ortsverbände und lokal gewählte Vertreter_innen nehmen darüber hinaus eine wichtige Funktion ein, da über sie für Mitbestimmung gesorgt wird.

Ferner besteht in Norwegen seit den 1960er das trendsetzende Industriemodell (Frontfagsmodellen), bei dem die Lohnsteigerungen des Industriesektors sich auf ein international wettbewerbsfähiges Niveau bewegen, dass dann wiederum den übrigen Branchen als Norm gilt. Damit verhandelt zunächst der herstellende Industriesektor, während der private und öffentliche Sektor sich später an den Ergebnissen orientiert. Bei diesen Verhandlungen sind neben den Sozialpartnern ein nationaler Mediator sowie ein Lohnngremium (Rikslønnsnemnda) involviert, um der hohen Koordinationsanforderung gerecht zu werden. In den letzten Jahren wurde dieses System immer wieder kritisiert. Zum einen haben Sektoren mit hohem Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte eine stärkere Lohnentwicklung verzeichnen können und damit die Lohnunterschiede zwischen Sektoren steigen lassen. Zum anderen sind durch Arbeitsmarktmigration und ungleiche Anstellungsbedingungen größere Unterschiede innerhalb der Industrie entstanden. In einer Kommission zu dieser Frage wurde das Modell dennoch bei funktionierender Koordination als das Bestmögliche bestätigt.

In Norwegen nimmt die Anzahl der Streiks, wie auch in vielen anderen Ländern, seit 50 Jahren ab. Norwegen ist eines der

Länder in Europa mit den geringsten Arbeitszeitverlusten aufgrund von Streiks und Konflikten im Arbeitsleben. Die Streiks finden hauptsächlich im Zusammenhang mit den Verhandlungszeiträumen von den Tarifverträgen statt und zudem nach einem vorhersehbaren Muster. Allerdings sorgen die relativ wenigen Streiks, die in den letzten zehn Jahren stattfanden, oft für einen hohen Verlust an Arbeitstagen, insbesondere im öffentlichen Sektor. Einen historisch großen Streik gab es im Jahr 2015 als LO, Unio und YS zu einem Generalstreik aufrufen und 1,5 Millionen Mitglieder in einen politischen Streik gegen den Vorschlag der Regierung zur Änderung des Arbeitsumweltgesetzes (u.a. Einführung von befristeten Verträgen) auf die Straßen gingen. Das Gesetz erhielt trotzdem die Zustimmung des Parlamentes. Einer Studie aus dem Jahr 2018 zur befristeten Beschäftigung des gewerkschaftsnahen Instituts Fafo zur Folge, haben zwischen 40000 und 65000 Personen, die im Privat-, Kommunal- und Krankenhaussektor tätig sind, befristete Arbeitsverträge, für die es keine eindeutige Rechtsgrundlage gibt.

Während eines Arbeitskonflikts sind es nicht unbedingt nur die Sozialpartner selbst, die das Ergebnis durch Streiks und Lockouts kontrollieren. Auch das norwegische Parlament kann in einen Arbeitskampf einschreiten und diesen beenden, indem es ein Zwangsschlichtungsverfahren einleitet, wenn der Konflikt als Bedrohung für das Leben und die Gesundheit der Bevölkerung angesehen wird. Das Lohnngremium (Rikslønnsnemnda) wird dann die Höhe von Löhnen und die Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrags bestimmen. Solche Eingriffe treten relativ häufig auf. Der Einsatz von Zwangsschlichtungsverfahren ist dabei recht umstritten, und die norwegische Regierung wurde in den letzten Jahren dafür kritisiert, in einem Arbeitskonflikt zu früh auf Zwangsschlichtungsverfahren zurückzugreifen. Dies wurde auch von der ILO angemahnt.

Damit ein Unternehmen unter einen Tarifvertrag fällt, muss das Unternehmen einem Arbeitgeberverband angeschlossen sein sowie normalerweise mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer_innen müssen gewerkschaftlich organisiert sein. Dies impliziert eine hohe Bedeutung des Organisationsgrads für die Tarifabdeckung. Ende 2017 betrug die Tarifabdeckung des Privatsektors gemessen an allen Beschäftigten 52 Prozent. Dabei ist dieser Anteil zwar seit 2004 stabil, jedoch sank er zuvor von einem Niveau, das 1998 noch bei 63 Prozent Tarifabdeckung lag.

Als Ursache für diese Entwicklung gilt der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, in dessen Folge gut organisierte Industriearbeitsplätze verschwanden und im Vergleich weniger gut organisierte Arbeitsplätze in der privaten Dienstleistungsbranche zunahmen. In der Dienstleistungsbranche haben die Gewerkschaften eine weniger verankerte Stellung und die Anstrengungen auf gewerkschaftlicher Seite haben dies nicht verhindern können. Insgesamt gibt es große Unterschiede in der Tarifabdeckung zwischen verschiedenen Bereichen des Privatsektors. Im öffentlichen Sektor wird im Allgemeinen von einer 100-prozentigen Tarifabdeckung ausgegangen. Wenn der öffentliche Sektor in die Gesamtrechnung einbezogen wird, umfasst die Tarifabdeckung insgesamt in Norwegen 69 Prozent.

In Norwegen gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Mindestlöhne werden in Tarifverträgen nach Verhandlungen der Sozialpartner festgelegt. In einigen Fällen werden Tarifverträge allgemein anwendbar, indem der tarifvertragliche Mindestlohn auch auf Unternehmen eines Sektors ausgedehnt wird, die nicht direkt an einen solchen Vertrag gebunden sind. In letzter Zeit hat sich der Einsatz von Subunternehmern und Zeitarbeitsunternehmen sowie billigerer Arbeitskräfte aus dem Ausland weiterverbreitet, was zu Problemen geführt hat, sowohl bei der lokalen gewerkschaftlichen Organisation als auch der Anwendung von Tarifverträgen. Dies hat zur Einführung eines Gesetzes zur Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen in bestimmten Fällen geführt, das seit dem 2004 zum Einsatz kommt. Angeregt wurde dies von Gewerkschaften, die nach vorherigem Zögern die Notwendigkeit für ein solches Gesetz und den Eingriff sahen. Gleichzeitig wurden vor allem von LO die Maßnahmen gegen Sozialdumping erweitert (wie stärkere Kontrolle, Haftung, Akkreditierungsverfahren). In der Regel werden ausgewählte Mindestkonditionen von Tarifverträgen angewendet, gegenwärtig in neun Bereichen wie der Bauindustrie, im Schiffbau, in der Landwirtschaft und in der Reinigung. Die Vorschläge der EU-Kommission zur Einführung eines gesetzlichen europäischen Mindestlohns werden dagegen ausdrücklich abgelehnt und als Schwächung des norwegischen Modells angesehen. Die Norwegischen Gewerkschaften sind damit auf einer Linie mit den nordischen Ländern Finnland, Schweden und Dänemark.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die norwegische Gewerkschaftsbewegung hatte historisch starken politischen Einfluss und spielte besonders in der Nachkriegszeit eine Schlüsselrolle bei der Ausgestaltung der norwegischen Arbeits- und Sozialpolitik. Auch Regierungen des bürgerlichen Spektrums haben lange den Schwerpunkt auf die Einbeziehung der Sozialpartner in politischen Prozessen gelegt. Viele Jahre sozialdemokratischer Mehrheitsregierungen führten dennoch in besonderem Maße dazu, dass Gewerkschaften großen Einfluss auf die Gestaltung wichtiger Reformen der Wohlfahrtspolitik nehmen konnten. Seit den 1970er Jahren hat sich der Einfluss verringert, auch durch die strukturellen Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft.

Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbände wie auch die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände befassen sich nach wie vor mit politischen Fragen in einer Vielzahl von Bereichen wie Arbeitsgesetzgebung, Bildungspolitik, Renten, Gleichstellung der Geschlechter, Sozialpolitik, Industriepolitik sowie Klima- und Umweltpolitik. Im Allgemeinen besteht ein Austausch zwischen den Behörden und den Sozialpartnern in verschiedenen Gremien. Die Sozialpartner werden heute meistens in Kommissionen und Ausschüssen, die politische Reformen und Vorschläge für Gesetzesänderungen vorbereiten, miteinbezogen - jedenfalls die, die Gewerkschaftsarbeit betreffen. Hier gab es jedoch unter der konservativen Regierung jüngst Beispiele, bei denen die Sozialpartner zunächst außen vor gelassen wurden. Auch die Veränderungen des Arbeitsschutzgesetzes und die gegen den Willen der Gewerkschaften eingeführten Möglichkeiten zur Zeitarbeit und zu

befristeten Einstellungen im Jahr 2015 sind ein Anzeichen von einem geringeren politischen Gewicht.

LO hat insgesamt aufgrund seiner Größe weiterhin großen Einfluss bei Tarifverträgen und deren Verhandlungen, allein schon wegen des trendsetzenden Industriemodells, auch wenn dieser Einfluss vermehrt mit den übrigen Gewerkschaftsverbänden geteilt wird. LO und die Sozialdemokraten haben seit ihrer Gründung Ende des neunzehnten Jahrhunderts enge Beziehungen und personelle Verflechtungen, obwohl LO formell überparteilich ist. Im Lauf der Zeit ist ihre organisatorische Verflechtung dennoch schwächer geworden. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass lokale Gewerkschaftsgruppen seit 1997 nicht mehr kollektiv der Arbeiterpartei beitreten können.

Dennoch besteht zwischen beiden nach wie vor eine enge Beziehung. Die Vorsitzenden von LO und der zwei größten LO-Mitgliedsorganisationen Fagforbundet und Fellesforbundet sind alle drei Mitglieder des nationalen Exekutivausschusses der Arbeiterpartei, und die Führungen von LO und der Arbeiterpartei kommen wöchentlich in einem beratenden Ausschuss zusammen. LO unterstützt die Sozialdemokraten bei Wahlen auch finanziell, obgleich LO seine finanzielle Unterstützung für die Wahlkampagne seit 2009 auf die drei Parteien des linken Spektrums verteilt: die Arbeiterpartei, die Sozialistische Linkspartei und die Zentrumsparterei. Diese erhielten bei der letzten Wahl 2017 insgesamt 13 Millionen NOK (1,3 Millionen Euro), und für die Wahl 2021 wurde dies nochmals erhöht auf 23 Millionen NOK (2,3 Millionen Euro). Die enge Beziehung zur Arbeiterpartei unterscheidet LO vom Gewerkschaftsbund YS, der seine politische Unabhängigkeit geltend macht. Auch die Gewerkschaftsbünde Unio und Akademikerne sind keiner bestimmten politischen Richtung zuzuordnen.

Der plötzliche Tod des Vorsitzenden von LO Hans-Christian Gabrielsen im März 2021 hat eine starke Betroffenheit und breite Trauer in der norwegischen Gesellschaft ausgelöst und in ihr wurde die vornehmliche Stellung und gesellschaftliche Bedeutung von LO und Gewerkschaften in Norwegen sichtbar.

Die Stabilisierung des Organisationsgrades der Gewerkschaften, besonders in bestimmten Branchen stellt für die norwegischen Gewerkschaften trotz der positiven Zeichen im Zuge der Covid-19 Pandemie weiterhin eine existentielle Frage dar. Wenn sich der Organisationsgrad auf der Arbeitnehmer_innenseite in den kommenden Jahrzehnten weiter abschwächt, könnte die Fähigkeit, eine koordinierte Lohnentwicklung sicherzustellen und als konstruktiver Konfliktpartner bei der Entwicklung von Arbeitsplätzen zu fungieren, irgendwann sinken. Es könnte zudem eine Gefahr darin bestehen, dass sich die Gewerkschaftsbewegung zu einer Art bürgerlichen Bewegung entwickelt, die nicht die Interessen der am stärksten gefährdeten Gruppen im Arbeitsleben vertritt, da es eben diese Gruppierungen sind, die im geringen Masse organisiert sind. Neben dem Organisationsgrad wird die Zunahme von prekären Arbeitsplätzen besonders durch Arbeitskräfte aus dem Ausland sowie die Zunahme von unbefristeten Verträgen und von der Gewerkschaftsseite mit Besorgnis betrachtet. Auch wenn mehrere Anpassungen im System gemacht worden sind,

wie die Anwendung der Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen, sind mehrere Sektoren in Norwegen auch weiter von Sozialdumping betroffen. Die technologische Entwicklung, der Klimawandel, Globalisierung, die ungleiche Verteilung, sowie die Alterung der Bevölkerung werden als weitere große Herausforderungen gesehen. Besonders lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung werden als Lösungen, auch um neue Arbeitsplätze zu schaffen, angesehen.

Norwegische Gewerkschaften sind auf europäischer und internationaler Ebene vernetzt. In jüngster Zeit hat Norwegen sowohl an der Arbeitskonferenz der ILO als auch am Vorstand von ILO sehr aktiv teilgenommen. LO drängt dabei die Regierung, dass Norwegen an der Spitze der Ratifizierung der ILO-Übereinkommen steht. Im Vergleich zu Arbeitnehmer_innen in vielen Ländern haben norwegische Arbeitnehmer_innen bessere Arbeitsbedingungen als die Mindestlösungen, die in den ILO-Übereinkommen festgelegt sind. Die internationale Arbeit wird aber nicht nur aus Solidarität mit anderen Ländern als wichtig betrachtet, sondern auch weil die Arbeitsrechte in Norwegen zunehmend unter starkem Druck stehen.

Nach der Studie Working-Life-Barometer vom Gewerkschaftsdachverband YS (in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsforschungsinstitut AFI) ist die Einstellung und die Legitimität der Gewerkschaften in den letzten 10 Jahren stabil und positiv. Dies zeigt eine Indexmessung aus verschiedenen Faktoren. Beunruhigend ist jedoch der beobachtete Trend, der zeigt, dass Gewerkschaftsvertreter_innen weniger Respekt von Unternehmensseite erfahren. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass das Problem des leicht sinkenden Organisationsgrades nicht mit den Einstellungen zu Gewerkschaften als solchen in Zusammenhang zu stehen scheint, sondern mit der Bereitschaft zur Organisation. Darüber hinaus gibt es weiterhin Akzeptanz für die kollektive Lohnbildung der Sozialpartner. Dies ist ein wichtiger Wert. Denn wenn die Unterstützung dafür unter den Arbeitnehmer_innen zurückginge, würde dem norwegischen Modell langsam die Grundlage entzogen. Ein solcher Trend ist jedoch bisher nicht erkennbar.

Meike Büscher, wissenschaftliche Mitarbeiterin im FES Büro Nordische Länder mit Sitz in Stockholm

Dr. Philipp Fink, Leiter des FES Büros Nordische Länder mit Sitz in Stockholm

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

www.fes.de/internationale-politikanalyse

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.