

NORWEGEN

Gewerkschaftsmonitor

April 2022

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die letzte Parlamentswahl im September 2021 führte zur Bildung einer Minderheitsregierung durch die sozialdemokratische Arbeiterpartei (Arbeiderpartiet, Ap) und die Zentrums- und Sozialistische Linkspartei (Senterpartiet, Sp). Damit konnte die Regierung von Ministerpräsidentin Erna Solberg nach acht Jahren abgelöst werden. Eine derart lange Regierung unter Führung der konservativen Partei Høyre (H; deutsch: Rechte) ist in Norwegen ungewöhnlich. Die neue Mitte-Links Regierung wird gestützt von der Sozialistischen Linkspartei (Sosialistisk Venstreparti, SV). Diese war ursprünglich an den Koalitionsverhandlungen in Hurdal beteiligt, schied jedoch aus den Verhandlungen aus, nachdem sie die Pläne von Ap und Sp als nicht ambitioniert genug bemängelte. Die SV wollte insbesondere der weiteren Exploration von Ölfeldern ein Ende setzen und die Steuern für einkommensstarke Bevölkerungsschichten erhöhen. Als Duldungspartei erhofft sich die SV, mehr Einfluss auf die Minderheitsregierung ausüben zu können. Das neue Kabinett unter Ministerpräsident Jonas Gahr Støre übernahm am 14. Oktober 2021 die Regierungsgeschäfte.

Auch wenn sich das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der Regierung Solberg im Laufe der Zeit besserte, dürfte die neue Regierungskonstellation den Vorstellungen der Gewerkschaften eher entsprechen. So leistete der Gewerkschaftsdachverband LO (Landsorganisasjon i Norge) einen Beitrag im Wahlkampf und stellte der Arbeiterpartei 15 Millionen NOK (circa 1,5 Millionen Euro), der Sozialistischen Volkspartei fünf Millionen NOK (circa 500 000 Euro) und der Zentrums- und Sozialistischen Linkspartei drei Millionen NOK (circa 300 000 Euro) zur Verfügung. Damit erhöhte LO seine Wahlkampfunterstützung im Vergleich zur Wahl 2017 noch einmal deutlich. Zwischen dem größten Gewerkschaftsdachverband LO und den Sozialdemokraten bestehen auch historisch enge Verbindungen. Die übrigen Dachverbände treten politisch hingegen neutraler auf.

Der Wahlkampf behandelte zu großen Teilen auch Themen, die für die Gewerkschaften von elementarer Bedeutung sind. So wurde beispielsweise umfangreich die Frage diskutiert, wie es mit der nationalen Öl- und Gasindustrie weitergeht und ob neue Fördergebiete erschlossen werden sollen. Mit der Bildung der neuen Regierung durch Ap und Sp ist der Fortbestand der norwegischen Öl- und Gasindustrie vorerst gesichert. Weitere wichtige Themen waren die soziale Gerechtigkeit, das Wohlfahrtssystem, sowie die Steuerpolitik und die Verteilung des Wohlstands.

Der Start der neuen Regierung verlief jedoch keineswegs problemlos und die Honeymoon-Phase der Regierung Støre fiel äußerst kurz aus. Vor dem Hintergrund sehr hoher Infektionszahlen und von Strompreisen auf Rekordniveau verzeichneten die Parteien des Bündnisses zwischen Ap, Sp und SV fallende Umfragewerte. Die Verluste in den Umfragen liegen jedoch nur bei den beiden Regierungsparteien. Die stützende SV konnte hingegen Zugewinne erzielen, vermag damit den Gesamttrend aber nicht auszugleichen. Während die Arbeiterpartei im Vergleich zur Parlamentswahl nur moderate Verluste erlitt, brach die Zustimmung für die Zentrums- und Sozialistische Linkspartei regelrecht zusammen. Von 28 bei der Wahl gewonnenen Mandaten, würde die Partei bei derzeitigen Wahlen 11 verlieren (Stand Januar 2022). Die Arbeiterpartei nähert sich zeitgleich wieder dem historischen Umfragetief des Vorjahres von unter 20 Prozent an.

Neben der SV konnte auch die größte Oppositionspartei Høyre seit der Wahl hinzugewinnen und ist Umfragen zufolge derzeit die stärkste Kraft in Norwegen. Ebenfalls an Zustimmungen gewinnen konnte die marxistisch-sozialistische Partei Rot (Rødt, R). Konstant blieben hingegen seit der Wahl die Umfrageergebnisse der rechten Fortschrittspartei (Fremskrittspartiet, FrP) und der liberalen Venstre (V, wörtlich: Linke). Geringe Verluste zeigten sich bei der Christlichen Volkspartei (Kristelig Folkeparti; KrF) und den Grünen (Miljøpartiet De Grønne; MDG), die demzufolge auch derzeit die 4 Prozent-Hürde nicht überschreiten und nur über Direktmandate in das Parlament, den »Storting«, einziehen könnten. Rechnerisch würde der linke Block aber

immer noch auf eine Stimmenmehrheit kommen. Ob daraus auch eine Regierung bzw. die Kooperation für eine Minderheitsregierung zu bilden wäre, bleibt äußerst fraglich. Zwischen Zentrumsparterie einerseits und Grünen bzw. Rot andererseits liegt inhaltlich eine umfangreiche Distanz.

Inhaltlich strebt die neue Regierung diverse Reformen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an. Unter anderem möchte sie die Möglichkeit der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmer_innen einschränken und dieses atypische Beschäftigungsmodell zurückdrängen. Auch ein kollektiver Rechtsschutz für Gewerkschaften bei Klagen gegen illegale Beschäftigungen soll wieder eingeführt werden. Die Gewerkschaften begrüßten ebenfalls den Plan der Regierung Støre den Gewerkschaftsmitgliedern in den Jahren 2022 und 2023 Steuervergünstigungen zu gewähren. Dies soll über einen höheren Steuerfreibetrag für die Absetzung von Mitgliedschaftsgebühren in der Gewerkschaft geschehen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Nach dem auch für die norwegische Wirtschaft schwierigen Corona-Jahr 2020 steigerte sich das Wirtschaftswachstum Norwegens deutlich und beträgt im Jahr 2021 voraussichtlich 3,7 Prozent. Dies stellt seit Mitte der 2000er Jahre das stärkste Wachstum für das Land dar. Diese Erholung der norwegischen Wirtschaft wird größtenteils mit der Normalisierung des Verhältnisses zwischen Konsum- und Sparquote auf Vorkrisenniveau begründet. Außerdem sank die Arbeitslosenquote von dem zwischenzeitlichen Hoch im 3. Quartal 2020 mit 5,4 Prozent auf 3,4 Prozent im 4. Quartal 2021. Gleichzeitig stieg im 3. Quartal 2021 die Zahl der unbesetzten Stellen auf 96.200 und überschritt damit die Zahl der Arbeitslosen. Dies zeigt, dass sich die Situation am Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr deutlich entspannt hat. So stiegen während der ersten Corona-Welle die Arbeitslosenzahlen auf den höchsten Stand seit dem 2. Weltkrieg. Besonders von Entlassungen betroffen waren Personen in prekären Anstellungen, mit niedrigem Bildungsniveau, Migrationshintergrund sowie Frauen und junge Menschen. In Zukunft wird hingegen mit einem verschärften Fachkräftemangel gerechnet.

Elementar für die norwegische Wirtschaft ist und bleibt die Entwicklung der Energiebranche. Der Öl- und Gassektor macht rund 21 Prozent des norwegischen Bruttoinlandsprodukts aus. Dies wurde besonders deutlich als der Ölpreis im Jahr 2020 stark sank. Steigende Energiepreise bekam die Bevölkerung Norwegens hingegen im Jahr 2021 zu spüren. Nachdem die Preise im Dezember 2021 auf ein Zehn-Jahres-Hoch stiegen, startete die Regierung ein Subventionsprogramm zur Entlastung der Bürger in Höhe von 4 bis 5 Milliarden NOK (circa 400 bis 500 Millionen Euro). Zeitgleich konnte der norwegische Staat im Jahr 2021 Rekorderlöse aus dem Öl- und Gassektor verzeichnen. Aufgrund einer gestiegenen Nachfrage und hoher Preise konnte Norwegen im Jahr 2021 insgesamt 272 Milliarden NOK (circa 27,2 Milliarden Euro) durch die Ölförderung einnehmen. Damit konnte Norwegen seine Einnahmen im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppeln und kehrt auf das Niveau vor der Pandemie zurück.

Im Jahr 2021 stieg der durchschnittliche Lohn in Norwegen um 4,2 Prozent. Aufgrund der hohen Inflation im vergangenen Jahr ist mit einer starken Verhandlungsposition der Gewerkschaften in kommenden Tarifverhandlungen zu rechnen. Die Inflation erreichte mit 5,1 Prozent im November 2021 den höchsten Wert seit 13 Jahren. Der Großteil des Anstiegs ist auf die gestiegenen Strompreise zurückzuführen. 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.

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 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 in den Jahren Jahr 2020 und 2021 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 tripartite Zusammenarbeit zwischen dem Vorsitzenden des norwegischen Gewerkschaftsbundes (LO), dem Vorstandsvorsitzenden des norwegischen Unternehmensverbandes (NHO) und Politiker_innen aus 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 durch die Regierung Solberg eine unabhängige Kommission einberufen, welche das fortlaufende Krisenmanagement der Regierung untersuchen soll. Zwar wurde dies von Seiten der Gewerkschaften begrüßt, jedoch kritisierten der norwegische Krankenschwesternverband (Norsk Sykepleier-

forbund, NSF) und die Gewerkschaft der kommunalen und allgemeinen Beschäftigten (Fagforbundet), dass »die Frontlinie«, sprich Krankenschwestern, Gesundheitspersonal und Reinigungskräfte, nicht in der Kommission vertreten sind. Ärzt_innen sind in der Kommission dagegen vertreten. Die Regierung Støre stand Ende 2021, als das Land einer starken Infektionswelle ausgesetzt war, wiederum im engen Dialog mit den Sozialpartnern. Sie versuchte damit eine hohe Unterstützung für die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zu erreichen.

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. Neue Haupttarifverhandlungen stehen für den Frühling 2022 an. Dabei ist es üblich, dass die Verhandlungen zwischen der größten LO-Gewerkschaft (Fellesforbundet) und dem norwegischen Industrieverband Norsk Industri (NHO) beginnt, und das Ergebnis als Richtmarke für die übrigen Gewerkschaften dient (Frontfagsmodellen). Insgesamt werden im Jahr 2022 harte Verhandlungen erwartet. Zu dieser Einschätzung kommt der nationale norwegische Vermittler Mats Ruland, der bei Streitfragen in Tarifverhandlungen eingeschaltet wird. Grund dafür sind die bisher geäußerten Erwartungshaltungen der Sozialpartner, die Wirtschaftsentwicklung und steigende Zinsen, hohe Strompreise und der Rückgang der Reallöhne im vergangenen Jahr. In diesem Zusammenhang wird auch im Jahr 2022 mit mehr Streiks als zuletzt gerechnet.

Bei den Zwischenverhandlungen im Frühjahr 2021 wurde bei den Lohnerhöhungen mit einem finanziellen Rahmen von 2,7 Prozent ein ursprünglich als hoch bewertetes Ergebnis durch den Fellesforbundet errungen. Dieses Ergebnis wird für fast 200 000 Beschäftigte im privaten Sektor gelten und bildet gleichzeitig den finanziellen Rahmen für fast alle anderen Arbeitnehmer_innen des norwegischen Arbeitsmarktes. In Sonderverhandlungen konnte mit Hilfe eines Mediators durch eine Einigung ein Streik von 31 000 Arbeitnehmer_innen, vor allem Busfahrer_innen, abgewendet werden. Der Streitpunkt war die Forderung der Gewerkschaftsseite nach einem höheren Niedriglohnzuschlag, 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 war in Anbetracht der schwierigen Ver-

handlungen dennoch zufrieden. Da im Jahr 2021 die Inflation bei 3,5 Prozent lag, sank die Kaufkraft und verschiedene Gewerkschaften kündigten für 2022 harte Verhandlungen an, um einen weiteren Verlust der Kaufkraft ihrer Mitglieder zu verhindern.

Eine stärkere Lohnerhöhung als das Rahmenergebnis zwischen Fellesforbundet und NHO wird von der Gewerkschaft Unio für Krankenpfleger_innen und Lehrer_innen gefordert. Diese seien im Laufe der Jahre hinter der Lohnentwicklung der Privatwirtschaft zurückgeblieben. Beide Berufsgruppen streikten aus diesem Grund schon im Jahr 2021. Die Nutzung des Verhandlungsergebnisses von Fellesforbundet und NHO als Richtmarke für alle weiteren Verhandlungen erfährt somit durchaus Kritik.

Insgesamt gab es im Jahr 2021 acht Streiks. Damit bewegt sich das abgelaufene Jahr auf demselben Niveau wie die Vorjahre (2020: 8; 2019: 7; 2018: 11). Deutlich höher lag die Anzahl der Streiks in Norwegen um die Jahrtausendwende (bspw. 1998 mit 36 Streiks). Bei einem Blick auf die Anzahl der gestreikten Arbeitstage zeigen sich jedoch stärkere Unterschiede. Während 2018 und 2019 jeweils 20 000 bis 25 000 Streiktage gezählt wurden, streikten Arbeitnehmer_innen im Jahr 2020 rund 135 000 Tage. Für das Jahr 2021 liegen noch keine Zahlen des norwegischen Statistikamtes (Statistisk sentralbyrå) vor.

Neben den Streiks im öffentlichen Dienst durch Lehrer_innen und Krankenpfleger_innen gab es im Jahr 2021 noch einige kleinere Streiks. Unter anderem streikten Mitarbeitende in der privaten Pflege und Beschäftigte öffentlicher Kultureinrichtungen. Für letztere gab es unter anderem Unterstützung durch die Gewerkschaft der Aufzugsmonteur_innen. Diese weigerten sich in bestreikten Einrichtungen Aufzüge zu reparieren. Einen Streik von Angestellten einer Müllverbrennungsanlage in Frederikstad untersagte die Regierung aufgrund von Brandgefahr. Zudem streikten von Mitte Dezember 2020 bis Mitte Januar 2021 einige Bedienstete der Kirche und zwar auch an Heiligabend.

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. Allerdings erst nachdem ein öffentlicher Vermittler den beiden Parteien half, eine Einigung zu erzielen. Bei den ersten jährlichen Verhandlungen im Folgejahr 2020 einigten sich Fellesforbundet und 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 im Bereich der Plattformwirtschaft 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, die 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 Akademikerne Fellesorganisasjon (AF) für akademische Berufsverbände gegründet und wenig später, 1977, der Zentralverband der Berufsverbände (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS).

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 der 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 im Jahr 1999, AF mit den verbleibenden Mitgliedsorganisationen der YS 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 60 Gewerkschaften. Die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (von Arbeitsplätzen in der Industrie hin zu Anstellungen im Dienstleistungssektor) 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 die LO mit rund 970 000 Mitgliedern, wovon mehr als 615 000 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, die Gewerkschaft der kommunalen und allgemeinen Beschäftigten (Fagforbundet) und der Vereinigte Gewerkschaftsverband (Fellesforbundet), sind jeweils im kommunalen Sektor und in der privaten Produktion organisiert. Am 9. März 2021 verstarb überraschend der LO-Vorsitzende Hans-Christian Gabrielsen (1967–2021). Die bisherige stellvertretende Vorsitzende Peggy Hessen Følsvik übernahm daraufhin zunächst den Vorsitz, bis auf dem Kongress im Mai 2022 ein neuer Vorsitz gewählt wird. Im November 2020 beschloss die LO, seinen ursprünglich für Mai 2021 geplanten Kongress wegen der COVID-19-Pandemie um ein Jahr zu verschieben. Sollte auf diesem Kongress, wie vom Sekretariat empfohlen, die Altersgrenze für den Vorsitz auf 65 angehoben werden, kann Peggy Hessen Følsvik (61 Jahre alt) sich auf selbigem Kongress auch regulär zur Vorsitzenden wählen lassen.

Der Gewerkschaftsdachverband Unio ist mittlerweile der zweitgrößte und ein stark wachsender Dachverband mit 380 000 Mitgliedern. Der Verband umfasst 14 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 YS ist der zweitälteste Dachverband in Norwegen und hat ca. 229 000 Mitglieder sowie 12 Mitgliedsgewerkschaften. YS organisiert Mitglieder 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 mit Hochschulabschluss, 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 konkurrieren. Die Gewerkschaftsdachverbände 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.

Der norwegische Organisationsgrad stieg in den letzten Jahren leicht an und liegt bei ungefähr 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 Arbeitslosenversicherungssysteme über die Gewerkschaften (siehe Gent-System). Außerhalb des Nordens ist Norwegen im europäischen Vergleich das Land mit dem höchsten Organisationsgrad. Für das Jahr 2021 liegen noch keine aufbereiteten aggregierten Zahlen für den Organisationsgrad vor, mehrere Gewerkschaften meldeten jedoch wie im Vorjahr gestiegene Mitgliederzahlen. Dies wird auch auf die zunehmende Bedeutung der Gewerkschaften in Krisenzeiten und dem Bedürfnis nach Sicherheit – wie während der Covid-19 Pandemie – zurückgeführt. Hier nahmen die Gewerkschaften eine herausgehobene Stellung bei der Verhandlung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein, wie beispielsweise bei den erfolgreichen Verhandlungen von Kurzarbeit, von der viele Arbeitnehmer_innen profitierten. Auch medial wurde das Thema Mitgliedschaft in Gewerkschaften in der Sendereihe »This is Norway« des Soziologen und Komikers Harald Eia im Jahr 2020 aufgegriffen. In der Sendung wird auf unterhaltsame Weise die Funktionsweise des norwegische 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 Eia 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

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	IGB, EGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat)
Unio (Gewerkschaftsbund für Fachkräfte)	Vorsitz: Ragnhild Lied Stv. Vorsitz: Silje Naustvik	380 000	IGB, EGB, NFS, EUROCADRES
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS (Zentralverband der Berufsverbände)	Vorsitz: Erik Kollerud Stv. Vorsitz: Hans-Erik Skjæggerud	229 000	IGB, EGB, NFS, EURO-CADRES, NOFS (Nordischer Verband der öffentlich Beschäftigten)
Akademikerne (Verband norwegischer Berufsverbände)	Interimsvorsitz: 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	395 000	PSI, EPSU, ITF, ETF, UNI Global, UNI Europa, KNS (Nordischer Verband der kommunal Beschäftigten), NOFS
Fellesforbundet (Vereinigter Gewerkschaftsverband)	LO	Vorsitz: Jørn-Henning Eggum Stv. Vorsitz: Steinar Krogstad	160 000	UNI Global, UNI Europa, EFFAT, IUF, IndustriAll Global, IndustriAll Europe, ITF, ETF
Finansforbundet (Gewerkschaft des Finanzsektors)	YS	Vorsitz: Vigdis Mathisen stv. Vorsitz: Arne Fredrik Håstein	32 000	UNI Global, UNI Europa, NFU (Nordic Financial Unions)
Delta (Gewerkschaft des öffentlichen Sektors)	YS	Vorsitz: Lizzie Ruud Thorkildsen Stv. Vorsitz: Trond Ellefsen	90 000	PSI, EPSU, NOFS, NTR (Nordischer Rat für den öffentlichen Dienst)
Utdanningsforbundet (Bildungsgewerkschaft)	Unio	Vorsitz: Steffen Handal Stv. Vorsitz: Terje Skyvulstad	180 000	EI, ETUCE
Norsk Sykepleierforbund NFS (Gewerkschaft der Krankenschwestern)	Unio	Vorsitz: Lill Sverresdatter Larsen Stv. Vorsitz: Silje Naustvik	120 000	PSI, EPSU, NOFS, EFN, ICN, SSN
Tekna (Gewerkschaft für technische und wissenschaftliche Fachkräfte)	Akademikerne	Vorsitz: Lars Olav Grøvik Stv. Vorsitz: Elisa-bet Line Haugsbø	93 000	UNI Global, UNI Europa, IndustriAll Global, IndustriAll Europe, FEANI, Nording

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 Forschungsstiftung 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. Während die Regierung Solberg die Verantwortung dafür noch hauptsächlich bei den Gewerkschaften sah, will die Regierung Støre aktiv Maßnahmen ergreifen, um die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zu erhöhen. Dazu zählt unter anderem eine Erhöhung des Steuerfreibetrages für die Gewerkschaftsbeiträge. Zudem möchte die Regierung stärkere Informationsarbeit leisten und in Schulen, in der Ausbildung von Führungskräften und am Arbeitsplatz über das norwegische Modell und die Gewerkschaften aufklären. Zielgruppe sind dabei insbesondere Arbeitnehmer_innen aus Ländern in denen Gewerkschaften nur eine geringe Bedeutung haben.

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 acht Kernarbeitsnormen der ILO sowie alle der vier Governance-Übereinkommen unterzeichnet. Von den 111 von Norwegen ratifizierten technischen Übereinkommen und drei Protokollen, sind 73 in Kraft, wobei 23 Übereinkommen sowie ein Protokoll gekündigt und 10 Instrumente abgelehnt sind. 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 der Konventionen und Protokolle 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 beidem. 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. Sogenannte Öffnungsklauseln, die eine lokale Vereinbarung von Bedingungen ermöglichen, die ungünstiger sind als die durch Tarifverhandlungen definierten, waren 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 Unterneh-

mensebene 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 produzierende 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 Zahl 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. Dies stellte den ersten Generalstreik seit 17 Jahren dar. 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. Im März 2022 schaffte die neue Regierung aus Arbeiterpartei und Zentrumsparlei das Gesetz mit Unterstützung der Sozialistischen Linkspartei und der Partei Rot wieder ab.

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 und mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer_innen müssen gewerkschaftlich organisiert sein. Dies impliziert eine hohe Bedeutung des Organisationsgrads für die Tarifabdeckung. 2018 betrug die Tarifabdeckung des Privatsektors gemessen an allen Beschäftigten 46 Prozent. Dabei ist dieser Anteil seit der Jahrtausendwende stabil.

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 zunahm. 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 2004 zum Einsatz kommt. Angeregt wurde dies von Gewerkschaften, die nach vorherigem Zögern die Notwendigkeit für ein solches Gesetz und einen 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 unter anderem in 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 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 außenvorgehalten wurden. Auch die Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes und die gegen den Willen der Gewerkschaften eingeführten Möglichkeiten zur Zeitarbeit und zu befristeten Arbeitsverhältnissen im Jahr 2015 sind ein Anzeichen von einem geringeren politischen Gewicht. Mit Antritt der Regierung Støre ist ein Wandel zu beobachten. Die neue Koalition kündigte in ihrem Koalitionsvertrag an, die tripartite Zusammenarbeit wieder stärken zu wollen und dass die Sozialpartner in allen relevanten Regierungsgremien vertreten sein sollen. Beispielsweise sollen die Sozialpartner an einer Geringverdiener-Kommission beteiligt werden, die das Ziel hat, Einkommensunterschiede abzubauen. An ihrem ersten Arbeitstag besuchte die neue Arbeitsministerin der Regierung Støre, Hadia Tajik, auch Peggy Hessen Følsvik, die Vorsitzende von LO. Bei Tajiks Rücktritt im März 2022 aufgrund von Unklarheiten bei ihren persönlichen Steuerzahlungen wurde den Vorsitzenden von LO wiederum eine entscheidende Rolle zugeschrieben.

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-Mitgliedsgewerkschaften 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 Zentrums-Partei. Diese erhielten bei der letzten Wahl 2021 insgesamt 23 Millionen NOK (2,3 Millionen Euro). Im Vergleich zur Wahl 2017 erhöhte die Gewerkschaft ihre Wahlunterstützung damit deutlich. Damals stellte LO 13 Millionen NOK (1,3 Millionen Euro) zur Verfügung. Den mit Abstand größten Betrag erhält jedoch die Arbeiterpartei. 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 den 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. Die neue norwegische Regierung hat sich verschiedene Ziele gesetzt und Reformen angestoßen, die der Gewerkschaftsbewegung Auftrieb verleihen können und Kernforderungen der Gewerkschaften entsprechen. Die steuerliche Begünstigung der Gewerkschaftsmitgliedschaft oder die Beschränkung prekärer Arbeit lassen sich hier als Beispiele nennen.

Norwegische Gewerkschaften sind auf europäischer und internationaler Ebene vernetzt. In den vergangenen Jahren hat Norwegen sowohl an der Arbeitskonferenz der ILO als auch am Vorstand von ILO sehr aktiv teilgenommen. LO drängte 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, 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.

Niklas Kutschka, wissenschaftlicher Mitarbeiter 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 | Globale und Europäische Politik | Hiroshimaastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de

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.