

Medfører produksjon i Polen eksport av den norske arbeidslivsmodellen?

Torunn Kvinge og Aleksandra Rezanow Ulrichsen

Fafo Østforum seminar 10.11.06

Tema som blir tatt opp

- Norsk uteproduksjon i Polen – kort om omfang, motivasjon og erfaringer
- Noen forskjeller i arbeidslivsmodeller mellom Polen og Norge
- Presentasjon av funn fra bedriftsbesøk i Polen

Data

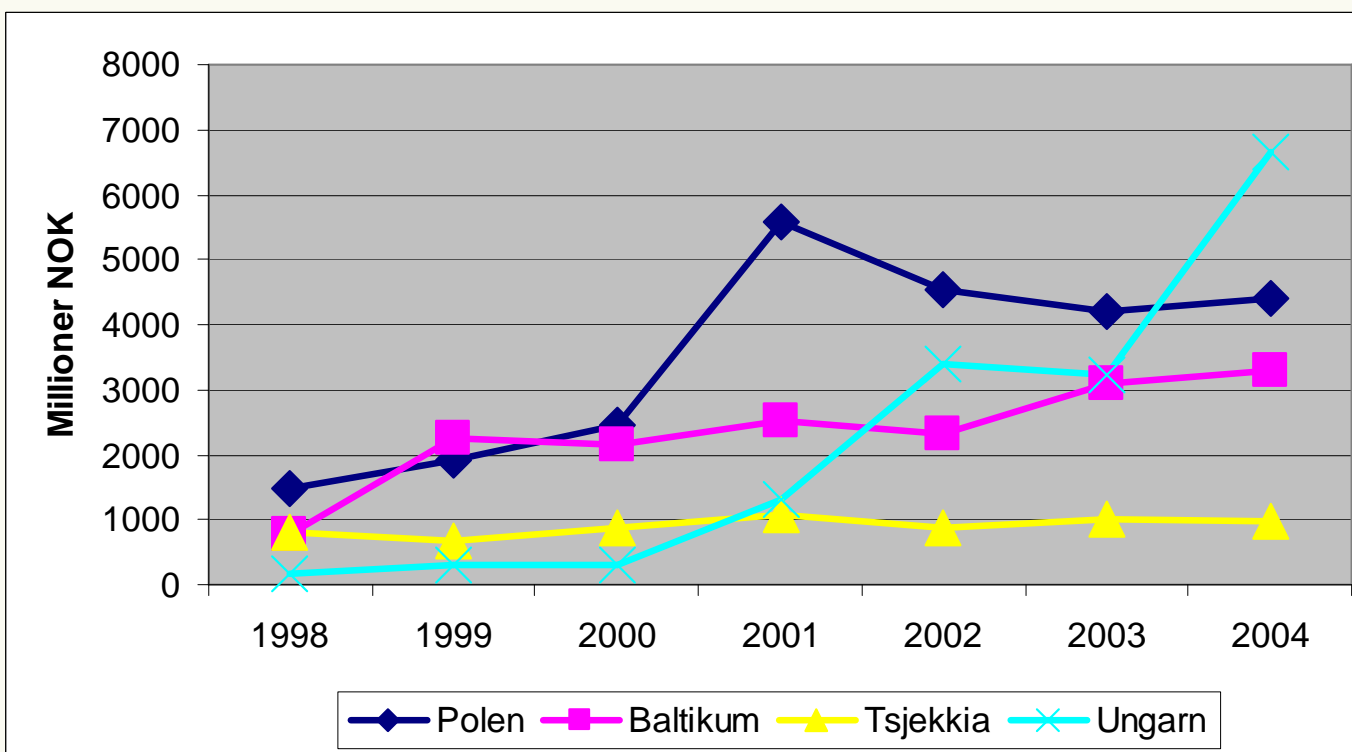
- Survey blant ledere av norske virksomheter med minst 10 ansatte i følgende industribransjer: næringsmidler, metallvarer, maskiner og utstyr, elektriske og optiske produkter, transportmidler, møbler
- Bedriftsbesøk i Polen (industrivirksomhet)
- Statistikk SSB (all virksomhet)

Forskjeller i arbeidslivsmodeller

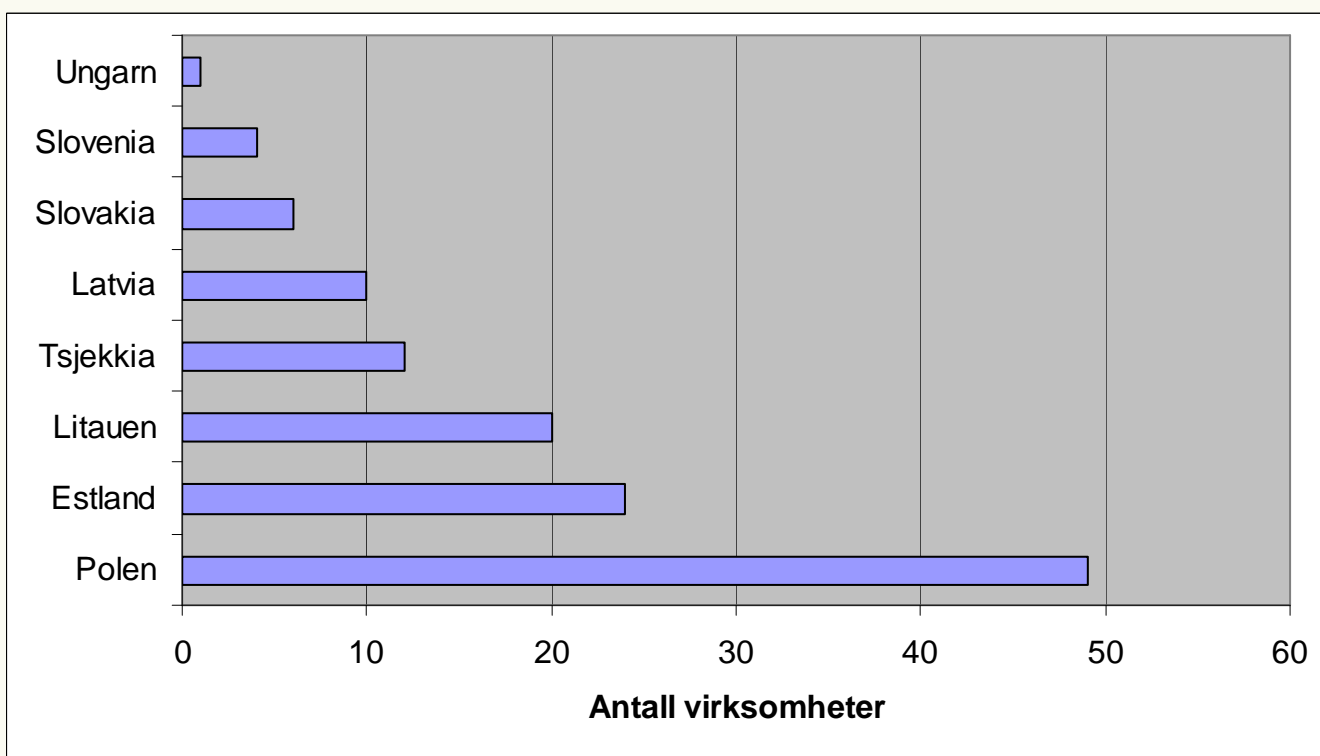
Norge er imotsetning til Polen kjennetegnet av

- Kollektive tariffavtaler sentralt og lokalt
- Utekonkurrerende sektor har vært retningsgivende for lønnsveksten
- Solidarisk lønnspolitikk
- Forholdsvis høy organisasjonsgrad blant arbeidstakere (unntatt privat tjenesteyting)
- Forholdsvis mange bedrifter praktiserer representativ medbestemmelse

Norske direkte investeringer i EU10: utgjør i omfang 5 prosent av norske direkte investeringer i EU25 i 2004 (Kilde: SSB)



Polen er viktigst når det gjelder samlet uteproduksjon i EU8. Kilde: Fafo survey

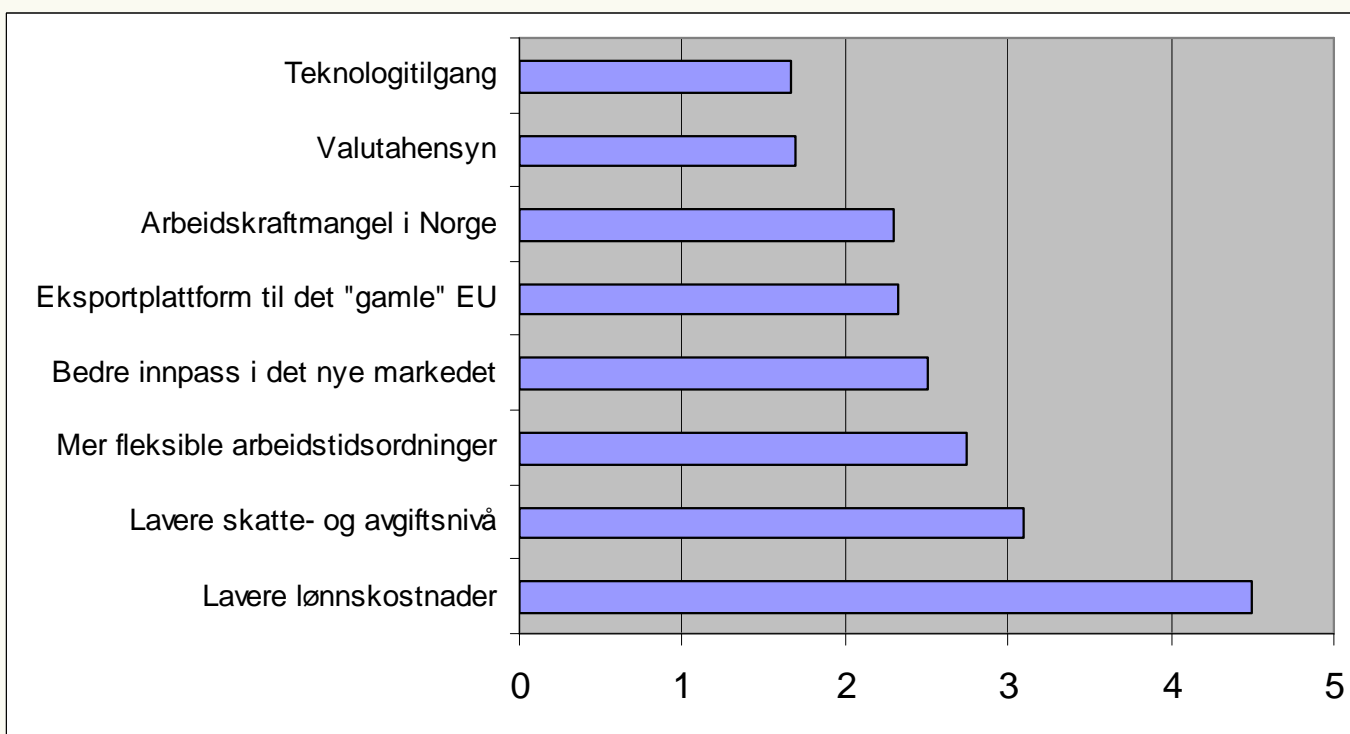


Ja, takk begge deler

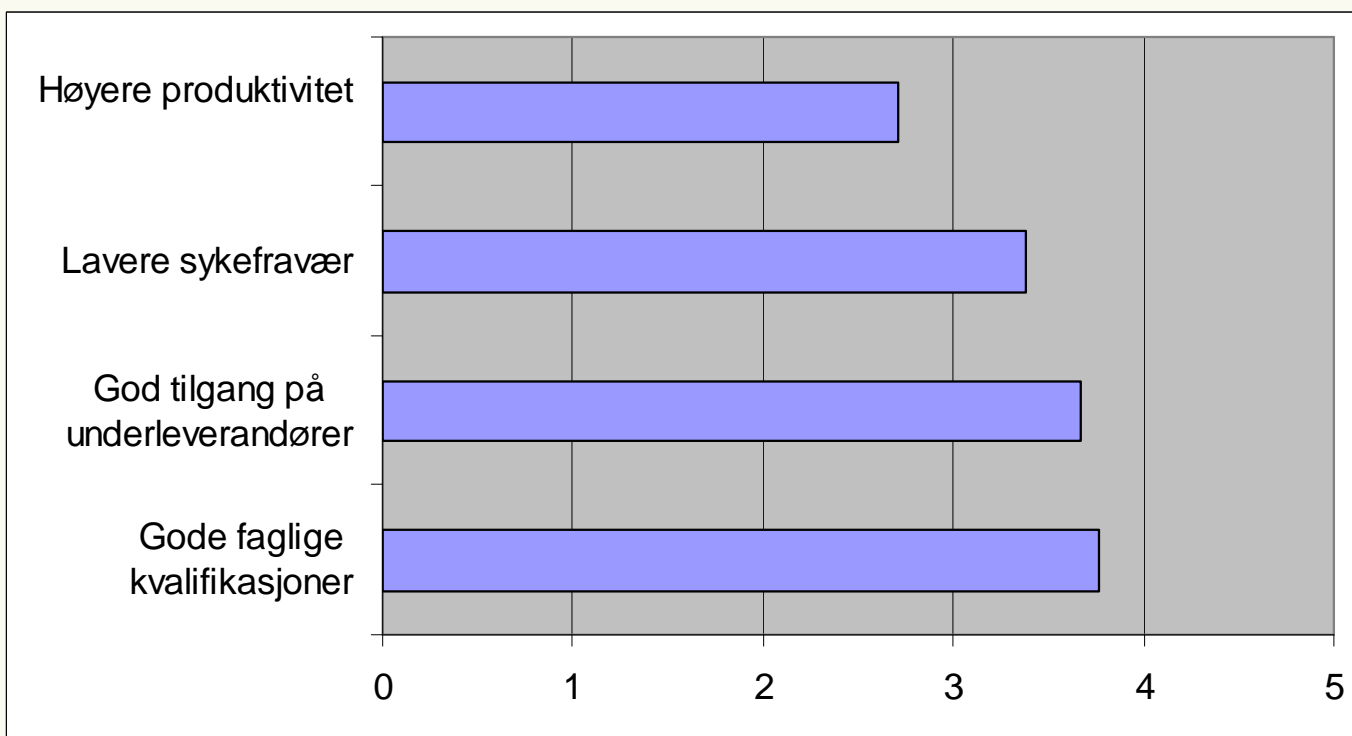
- Norske foretak med uteproduksjon i EU8 kombinerer gjerne dette med bruk av østeuropeisk arbeidskraft i Norge
- Brohoder for mobilitet?

Kilde: Fafo survey

Kostnadsreduksjon er viktigste motivasjon for uteproduksjon i EU8. Kilde: Fafo survey



Stort sett gode erfaringer med uteproduksjon i EU8. Kilde: Fafo survey



Bedriftsbesøk i Polen

- Intervju med 12 virksomheter
- De fleste hadde polske ledere
- Nesten 2100 ansatte tilsammen
- Intervju OPZZ, Solidarność, Innovasjon Norge
- 2 matvareproduksjon
- 3 leveranser til norsk offshoresektor
- 2 husholdningsvarer (kapitalvarer) –
- 5 småbedrifter i ulike bransjer

Organisering og arbeidsvilkår

- Tre av tolv bedrifter hadde fagorganisasjoner
- To av tolv var medlem i arbeidsgiverforening
- Alle hadde individuelle arbeidsavtaler
- En hadde kollektiv rammeavtale lokalt
- De fleste praktiserer bonusordninger
- Betaler mer enn minstelønn for å beholde ansatte
- Ansetter gjerne på tidsbegrænset arbeidskontrakt for å høyne arbeidsinnsatsen

Informasjon, konsultasjon og drøfting

- Tre bedrifter med fagorganisering og en uten fagorganisering hadde ansatterepresentanter/ tillitsvalgte/ informasjon/ konsultasjon
- Ny lov om workers' councils (implementering av EU direktiv) skal gjennomføres i alle bedrifter med minst 50 ansatte innen 2006/ 2007. Arbeid med dette var noen steder startet opp.

Kjennetegn ved de norske bedriftene

- Flest nyetableringer – delvis kjøp av gamle anlegg
- Produserer som oftest for det nordiske markedet
- Lokal ledelse har stor handlefrihet i forhold til norske eiere
- Trygg arbeidsplass – folk vet at de får lønn hver måned
- Vektlegger sosiale tiltak for å øke samhørighetsfølelsen
- Passer på å følge polske lover og regler

To av tolv bedrifter har ansatte representert i styret (fagforeningsrepresentanter)

“En vanlig polsk arbeider har mindre visjoner enn det en norsk arbeider har. En vanlig arbeider ville ha lite å gjøre i styret, men vi har mellomledere som på sikt kunne fungere i styret.”

“Vi har nå vært her i to år og ingen av de ansatte har spurt hvordan det går. Det er ikke interesse for å være med. Dersom du er med er det kanskje for å sette kjepper i hjulet. Prøver å bli en varm bedrift, men det er ikke enkelt. Prøver å ta allmøter om hva som skjer i Norge, tall osv. Prøver å få dem med på laget. Alle bedrifter i Øst-Europa er kalde bedrifter.”

(Siter fra informantintervjuer)

Overføring av norsk managementstil?

“Skal du drive bedrift blant hyener og ulver, må du være sjefshyenen.”

“Jeg flyr rundt her i Olabukse og T-skjorte, mens før var det tre direktører og fem i administrasjonen. Det blir jo heilt feil. Vi har en annen mentalitet, vi tar en øl sammen, klapper dem på skuldra og spør hva de gjort i helga og sånn. Neste gang det haster med noe og du spør om de kan jobbe litt en lørdag, er ikke det noe problem. Er du cool mot dem, er de cool mot deg.”

(Sitater fra informantintervjuer)

Kulturelle forskjeller?

- «Man skal ikke si noe negativt om mennesker, men før skulle de produsere venstre sko et år og høgre sko et annet år.»
- «Eldre folk har erfaring, men mange av disse har lagt seg til vaner fra det kommunistiske systemet. Et ungt menneske uten erfaring er lettere å lære opp.»
- «Life shows that the worst people are going to the trade unions.»

(Sitater fra informantintervjuer)

Tre av de fire bedriftene som har tillitsvalgte er imidlertid positive til samarbeid.

- Ansattes tenkemåte har endret seg i positiv retning. Streiker er ikke så enkelt å gjennomføre og de koster en masse. Nå er det mer samarbeid enn konflikt.
- Ansatte har ofte problem med tall. Det er også risikabelt å gi dem informasjon for de kunne spørre andre hva tallene betyr. Så langt har det gått bra. For oss er det OK med samarbeid – begge parter må ta ansvar.
- Kan oppstå problemer når ikke alle skjønner alt som blir sagt på møter og alle har ikke forståelse for det som foregår. Men jo mer kunnskap folk får, jo lettere blir det å praktisere samarbeid.

(Siter fra informantintervjuer)

Oppsummering fra bedriftsbesøk

- Den « norske arbeidslivsmodellen» med kollektive forhandlinger og ansattes medbestemmelse overføres ikke til Polen
- Norske virksomheter betaler over minimumslønn for å beholde ansatte
- Utstrakt bruk av bonusordninger
- Midlertidige arbeidsavtaler er vanlig
- En mindre hierarkisk « norsk ledelsestil » overføres delvis

Diskusjon

Årsaker til at «den norske arbeidslivsmodellen» ikke overføres til Polen:

- Kulturforskjeller
- Lav organisasjonsgrad
- Manglende institusjoner
- Bedriftene foretrekker den « polske modellen »

Den «norske modellen» avhenger av at det finnes en maktbalanse mellom partene i arbeidslivet ?