

Sosial dialog på skinner?

En analyse av innflytelseskanaler i europeisk jernbanesektor

Vigdis Johansen



Hovedoppgave, Institutt for statsvitenskap

UNIVERSITETET I OSLO

våren 2007

Innhold

INNHOOLD	3
OVERSIKT OVER FORKORTELSER.....	7
FORORD	9
1. INNLEDNING	11
2. PROBLEMSTILLING	15
3. TEORI OG BEGREPSAVKLARINGER.....	19
3.1 NOEN BEGREPSAVKLARINGER	20
3.2 PLURALISME	21
3.3 KORPORATISME	22
3.3.1 <i>Begrepet korporatisme</i>	22
3.3.2 <i>Korporatisme på ulike nivåer</i>	24
Generelt.....	24
Meso-korporatisme.....	25
Euro-korporatisme.....	26
3.4 UTLEDNINGER BASERT PÅ PLURALISME OG KORPORATISME.....	27
3.5 INNFLYTELSE	29
4. METODEVALG, DATAMATERIALE OG KILDER.....	33
4.1 METODEVALG.....	33
4.2 DATAMATERIALET OG KILDER	34
5. EUROPEISK INTEGRASJON, SEKTORDIALOG OG JERNBANENS UTVIKLING....	37
5.1 EUROPEISK INTEGRASJON	37
5.1.1 <i>Historie i hovedtrekk</i>	37

5.1.2	<i>Den sosiale dialogen</i>	41
5.1.3	<i>Beslutningsstrukturer i EU</i>	43
5.2	UTVIKLINGSTREKK I EUROPEISK JERNBANESSEKTOR	45
5.3	NORSK JERNBANE, UTVIKLING OG AKTØRER.....	46
6.	KANALER FOR INNFLYTELSE	49
6.1	INNFLYTELSESKANALER PÅ OVERORDNET EU-NIVÅ	49
6.1.1	<i>Offisielle EU-organer</i>	49
6.1.2	<i>Fagorganisasjoner på overordnet nivå</i>	54
6.1.3	<i>Hvilke av disse innflytelseskkanaler benytter jernbaneforbundene?</i>	55
6.1.4	<i>Kjennetegnes nivået av pluralisme eller korporatisme?</i>	56
6.2	SEKTORNIVÅET I EU	61
6.2.1	<i>Kanaler på sektornivå</i>	61
6.2.2	<i>Hvilke av disse innflytelseskkanaler benyttes?</i>	65
6.2.3	<i>Kjennetegnes sektornivået av korporatisme eller pluralisme?</i>	66
6.3	INNFLYTELSESKANALER I EØS OG EFTA	68
6.3.1	<i>Innflytelseskkanaler i EØS</i>	69
6.3.2	<i>Innflytelseskkanaler i EFTA</i>	70
6.3.3	<i>Hvilke av disse innflytelseskkanalene benyttes?</i>	71
6.4	INNFLYTELSESKANALER PÅ NORDISK NIVÅ	72
6.4.1	<i>Kanaler på nordisk nivå</i>	72
6.4.2	<i>I hvilken grad benyttes de nordiske kanalene?</i>	73
6.4.3	<i>Pluralisme eller korporatisme?</i>	74
6.5	INNFLYTELSESKANALER I NORGE	75
6.5.1	<i>Innflytelseskkanaler mot myndighetene</i>	75

6.5.2	<i>Fagorganisasjoner</i>	76
6.5.3	<i>I hvilken grad benyttes de norske kanalene?</i>	78
6.5.4	<i>Pluralisme eller korporatisme?</i>	79
6.6	NOEN GENERELLE BETRAKTNINGER OM KORPORATIVE OG PLURALISTISKE KANALER I JERNBANESektoren	79
7.	INNFLYTELSE OG SEKTORDIALOG	81
7.1	HVA GIR PARTENE I SEKTORDIALOGEN INNFLYTELSE?	81
7.1.1	<i>Kontekstuelle faktorer som påvirker partenes innflytelse</i>	81
7.1.2	<i>Andre faktorer som påvirker innflytelsespotensialet</i>	83
7.1.3	<i>Konkluderende kommentar</i>	85
7.2	NORSKE FORBUNDS INNFLYTELSESMULIGHETER I DEN EUROPEISKE JERNBANEDIALOGEN	85
7.2.1	<i>Faktorer med betydning for norske forbunds innflytelse</i>	85
7.2.2	<i>Konkluderende kommentarer</i>	87
7.3	HVA HAR BIDRATT TIL RESULTATENE I JERNBANENS SEKTORDIALOG?	87
7.3.1	<i>Fremforhandlede avtaler i jernbanens sektordialog</i>	88
7.3.2	<i>Mulige årsaker til resultatene i jernbanens sektordialog</i>	89
8.	KONKLUSJON	91
	LITTERATUR OG KILDELISTE	95

Oversikt over forkortelser

CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
CER	Community of European Railway and Infrastructure Companies
COREPER	Committee of Permanent Representatives (Komiteen for permanente representanter)
DG TREN	Directorate-General Energy and Transport
EF	Det europeiske fellesskap
EFTA	Det europeiske frihandelsforbund (European Free Trade Association)
EIM	European Rail Infrastructure Managers
ERA	European Railway Agency
ETF	European Transport Workers' Federation
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Den europeiske union
EØS	Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (European Economic Area)
ITF	International Transport Workers' Federation
LO	Landorganisasjonen i Norge
NAVO	Arbeidsgiverforeningen NAVO (virksomheter med offentlig tilknytning)
NJF	Norsk jernbaneforbund
NLF	Norsk lokomotivmannsforbund

NFS	Nordens faglige samorganisasjon
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe
ØKOSOK	Den økonomiske og sosiale komiteen (European Economic and Social Committee)

Forord

Da jeg så langt tilbake som i 1992 begynte å lete etter temaet for hovedoppgaven min, var jeg opptatt av utsiktene for det norske korporative systemet, norsk fagbevegelse og den norske velferdsmodellen i lys av utviklingen mot et europeisk fellesskap som i større grad enn tidligere skulle bli preget av overnasjonalitet.

Den gang var det mange dystre spådommer om utsiktene for å opprettholde velferdsstaten og det godt innarbeidede samarbeidet stat-arbeid-kapital.

Når jeg nå så lenge etter har tatt opp igjen arbeidet med hovedoppgaven, var jeg fortsatt interessert i å se på en problemstilling knyttet opp mot denne spesielle konstruksjonen, som av noen anses som et supplement til den numeriske kanalen i et demokrati og av andre igjen som udemokratisk. Det har derfor vært svært spennende å få muligheten til å ta et ”dypdykk” ned i en sektor der man har etablert en sosial dialog på europeisk plan for å se hvordan samhandlingen mellom arbeidslivets parter og myndighetene fungerer i dag.

Jeg vil takke alle i NSB, Norsk Jernbaneforbund og Norsk lokomotivmannsforbund som har vært til uvurderlig hjelp i arbeidet med oppgaven. Videre vil jeg takke Nina, Odd E., Cecilie, Kirsti og alle andre som har oppmuntret meg og fått meg til ikke å gi opp selv om oppgaven til tider virket uoverkommelig for en dinosaur-student som meg.

En stor takk til min arbeidsgiver, som la forholdene til rette slik at jeg fikk sjansen til å gjøre et forsøk på å slutføre hovedoppgaven.

En spesiell takk til min mann John og sønn Magnus som har måttet holde ut med en til tider lite sosial og svært introvert partner og mamma. Takk for all hjelp og støtte!

Vigdis Johansen

Oslo, mai 2007

1. Innledning

Norge har en lang tradisjon med sterke fagforeninger. Fagforeningene har hatt stor innflytelse på utformingen av det norske samfunnet og fremveksten av den norske velferdsstaten. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes interesser er vidt definert, og de har med tiden oppnådd en status som kan virke nesten allmennpolitisk.

Makt- og demokratiutredningen (Østerud, Engelstad og Selle 2003) konkluderer med at de organiserte interessene i arbeidslivet fortsatt står sterkt, men at antallet korporative organer er betydelig redusert og at alternative kommunikasjons- og påvirkningskanaler har fått økt betydning på bekostning av det korporative systemet.

Som en liten og åpen økonomi blir Norge i stor grad påvirket av internasjonale endringer. Den stadig sterkere integrasjonen i Europa via EØS-avtalen har bidratt til endrede betingelser og utfordringer for arbeidslivets parter (Dølvik og Ødegård 2004).

Gjennom EØS-avtalen er Norge del av det indre marked. En europeisering av transportpolitikk har skjedd parallelt med virkeliggjøringen av det indre markedet. Dette skyldes bl.a. at transportsektoren er et svært viktig element i denne utviklingen gjennom å være både en forutsetning og et sentralt virkemiddel for å få det indre markedet til å fungere (Claes og Tranøy 1999:176).

Det er skrevet og forsket en del på effektene av internasjonaliseringen på arbeidstakerorganisasjonene. Blant annet har Dølvik og Løken (2003) sett nærmere på veibasert transport spesielt og Aspinwall (1999) har sett på endringene i transportsektoren generelt. I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere på jernbanesektoren.

EUs liberaliseringspolitikk har bidratt til omorganisering av tidligere statseide monopoler i Norge, deriblant NSB (Dølvik og Ødegård 2004). Fra å være en statseid virksomhet har jernbanesektoren i Norge de siste årene vært preget av store omorganiseringer, fristilling og konkurranseutsetting. En slik markedsliberalistisk

utvikling kan antas å ha konsekvenser for fagforbundenes innflytelse og påvirkningskraft.

Med utgangspunkt i fagforbundene i norsk jernbanesektor vil jeg se nærmere på hvilke kanaler de benytter seg av for å øve innflytelse på arbeidsforhold og annen sektorpolitikk som angår arbeidstakerne i sektoren.

Innenfor sektordialogen for jernbane ble det allerede i 1998 inngått en europeisk rammeavtale om arbeidstid (Eurofound 2007) og i 2004 gjennomførte partene i sektordialogen for jernbanen en relativt unik avtale som gjaldt arbeidsforholdene for mobile arbeidstakere i grenseoverskridende trafikk (Preumont 2005). Dette er en av svært få europeiske rammeavtaler som har blitt fremforhandlet i sektordialogene på europeisk plan.

I denne oppgaven vil jeg se nærmere på hvilke mulige kanaler for innflytelse fagforbundene i jernbanesektoren har tilgang til og hvorvidt arbeidstakersiden, og spesielt de norske forbundene, bruker disse for å oppnå innflytelse på beslutninger som ikke lenger tas på nasjonalt plan. Videre vil jeg se på hva som gir innflytelse i disse kanalene og forsøke å finne ut hvorfor dialogen i jernbanesektoren tilsynelatende har lyktes bedre enn dialogene i mange andre sektorer.

Kapittel to inneholder en nærmere utgreiing av problemstillingen. I kapittel tre skisseres det teoretiske rammeverket for oppgaven og noen utledninger med hensyn til hva jeg antar å finne basert på teoriene, mens kapittel fire inneholder begrunnelse og gjennomgang av metodevalget. Kapittel fem trekker opp noen hovedlinjer i organiseringen av norsk jernbanesektor og det europeiske systemet for politikktutforming med særlig vekt på jernbanesektoren. Deretter gjennomgår jeg i kapittel seks de ulike potensielle kanalene for innflytelse, i hvilken grad arbeidstakersiden benytter seg av disse, hvilke kjennetegn kanalene har og hvordan disse samsvarer med Schmitters korporative og pluralistiske idealmodeller (Schmitter 1974). I kapittel syv ser jeg nærmere på hva som gir innflytelse i disse kanalene og hvilke egenskaper ved fagforbundene som bidrar, eventuelt hindrer, at de oppnår innflytelse. Jeg forsøker også å se på hva som kan forklare hvorfor den europeiske

sektordialogen i jernbanesektoren synes å ha gitt resultater utover det som er vanlig. I kapittel åtte oppsummerer jeg funnene og trekker noen tentative konklusjoner.

2. Problemstilling

Den skandinaviske korporatismen hevdes å ha bidratt til stabilitet og forpliktende samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, noe som har vært et bærende element i samfunnsutviklingen (Dølvik 1990:32). På europeisk plan har interesseorganisasjonene, særlig arbeidslivets parter, etter hvert fått en viktig rolle som et mellomledd mellom de europeiske institusjonene og innbyggerne i EØS-området. Men det er ulike oppfatninger av deres betydning. Noen oppfatter dem som fraksjoner med smale interesser som underminerer de europeiske institusjonenes legitimitet og ansvarlighet (accountability), mens andre hevder interesseorganisasjonene bidrar til at det europeiske sivilsamfunnet får mulighet til å delta i utformingen av europeisk politikk (Eising 2003:193). Jeg vil ikke her ta stilling til denne debatten, men heller se på hvor og hvordan fagorganisasjonen har innflytelse uten å problematisere de normative aspektene i forhold til debatten om hvorvidt denne type interesserepresentasjon representerer en uthuling eller styrking av demokratiet.

I denne oppgaven har jeg valgt å se nærmere på en spesifikk europeisk sektor for å kartlegge hvorvidt den kan sies å være preget av et korporativt og forpliktende, gjensidig samarbeid eller om samarbeidet er mindre strukturert og mer preget av konkurranse om oppmerksomhet og innflytelse. Jeg vil fokusere spesielt på arbeidstakersiden og se på hva som eventuelt bidrar til at de har innflytelse på politikktutformingen i sektoren.

Jernbanesektoren har gjennomgått flere store endringer de senere årene: kontroll- og myndighetsoppgaver er skilt fra forretningsdriften, forretningsdriften har blitt fristilt og gjort om først til særlovselskap og siden til aksjeselskap, det er innført full konkurranse på godstrafikk og noe persontrafikk er også konkurranseutsatt.

Disse endringene skyldes til dels at norske myndigheter har hatt et eget ønske om økt konkurranse innen jernbanesektoren, men beslutninger som fattes i Europa har også lagt klare føringer på nasjonale prioriteringer i jernbanesektoren (NAVO 2003).

Studier av konsekvensene av EØS-avtalen for norsk arbeidsliv og fagbevegelsen generelt (Dølvik og Ødegård 2004), og av konsekvensene for veitransporten spesielt (Dølvik og Løken 2003), viser en gjennomgående tendens til nedgang og fragmentering av fagforeningsrepresentasjonen. Arbeidsgiversiden på europeisk nivå har i stor grad arbeidet for mest mulig desentraliserte forhandlinger (subsidiaritetsprinsippet), noe som anses å kunne svekke fagforeningenes påvirkningsmuligheter.

I sin bok *Ti år med EØS-avtalen* (Dølvik og Ødegård 2004) slår forfatterne fast at tilpasning av regelverket for det indre markedet har medvirket til et norsk regimeskifte i markedsliberalistisk retning, og at EØS-avtalen har hatt store konsekvenser for sysselsetting, arbeidsforhold og vilkårene for faglig organisering og innflytelse i de tidligere statlige monopolene, som f.eks. NSB og Posten. Fagforbundene i sektoren har mistet både medlemmer og innflytelse, og omstillingen har ført til endringer i avtalemønstre. Mulighetene for nasjonale, politiske inngrep i markedet er begrenset.

EØS-avtalen gir norske fagforbund anledning til å delta i den sosial dialogen på europeisk nivå og derigjennom fremforhandle europeiske avtaler, som så kan bli omgjort til bindende regler for hele EU-/EØS-området. Norske sakkyndige har anledning til å delta i utvalg og komiteer som Kommisjonen bruker til å forberede lovforslag, men Norge er ikke representert i de politiske beslutningsprosessene og de politikktutformende organene, noe som svekker både norske politikeres og fagforeningenes mulighet til påvirkning (Dølvik og Løken 2004:217-218).

I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere på hvorvidt man på europeisk plan har begynt å bevege seg mer over mot en form for samarbeid med korporative trekk eller om det er slik at det er pluralismen som er rådende i samarbeidet mellom EUs institusjoner og partene i arbeidslivet.

Innenfor rammene av denne oppgaven har jeg valgt meg ut jernbanen som case. Det er flere grunner til at jeg finner det interessant å se på jernbanesektoren spesielt:

-
- organisasjonsgraden i jernbanesektoren er svært høy, ca. 90 % i Norge og 60-90 % i de fleste andre europeiske jernbaneland (Eurofound 2000).
 - jernbanen en sektor med tradisjonelt sett sterke fagforbund
 - jernbanen er en av de sektorene som lengst har hatt sektordialog på europeisk nivå
 - den er av de første sektorene som har klart å komme til enighet om et betydelig antall felles tekster og avtaler, bl.a. rammeavtale for arbeidstidsbestemmelser

Først ønsker jeg å kartlegge hvilke kanaler for innflytelse som finnes, og hvilke av kanalene fagforbundene benytter seg av for å oppnå politisk innflytelse på europeisk jernbanepolitikk. Deretter ønsker jeg å se nærmere på hva som kjennetegner disse kanalene. Jeg vil spesielt se etter korporative trekk. Dette gjør jeg ut fra antakelsen om at korporativ organer fremmer samordning og enighet (Nordby 1999:5), og jeg ønsker å finne ut om disse innflytelseskanalene har kjennetegn som peker i retning av et korporativt samarbeid. Videre ønsker jeg å se nærmere på hva som eventuelt kan gi, eller gir, fagforbundene innflytelse i disse kanalene.

Hovedspørsmålene blir da:

1. Hvilke kanaler kan fagforbundene i jernbanesektoren benytte seg av for å påvirke EUs jernbanepolitikk og hvilke av disse benytter de?
2. Har kanalene for innflytelse på politikktutforming i jernbanesektoren korporative eller pluralistiske trekk?
3. Hva gir fagforbundene i europeisk jernbanesektor, og spesielt de norske, innflytelse i de kanalene som bidrar til å utforme regler og politikk som påvirker arbeidstakernes rettigheter og arbeidsvilkår i jernbanesektoren?

I forhold til det første og andre spørsmålet om hvilke kanaler og kjennetegn ved disse kanalene, er idealtypene som presenteres i teorikapittelet nedenfor nyttige fordi de

sier noe om hvilke *tilgang* interesseorganisasjonene har til møteplasser der politikk utformes. Spørsmål tre er viktig for å kunne se nærmere på hva som gir *innflytelse* i disse kanalene. Grad av innflytelse og hva som gir, eventuelt reduserer, evnen til innflytelse, er selvsagt langt vanskeligere enn å vurdere enn hvilken adgang de har til beslutningsarenaer.

På bakgrunn av det jeg finner av empiri fra jernbanesektoren og andre sektorer, håper jeg å kunne antyde noe om hva som gjør at samarbeidet i nettopp jernbanesektoren synes å fungere bedre enn i andre sektorer.

3. Teori og begrepsavklaringer

I dette kapitlet redegjør jeg for den teoretiske tilnærmingen til analysen av hva som kjennetegner samhandlingen i den europeiske jernbanesektoren og hva som kan bidra til å gi arbeidstakersiden innflytelse.

Det er bred enighet om at EU ikke kan klassifiseres som en stat av mangel på juridisk suverenitet. På den annen side kan EU heller ikke sies å være en ren internasjonal organisasjon bestående av suverene nasjonalstater, siden EU-lovgivning til en viss grad har presedens i forhold til nasjonale lover og en del beslutninger nå fattes ved flertallsavgjørelser på EU-nivå. Samarbeidet og politikktutforming på europeisk nivå er på mange måter helt unikt, og EUs institusjonelle utforming er forskjellig fra den tilsvarende utformingen av både nasjonalstaten og av andre internasjonale institusjoner. EU er på mange måter et *politisk system* som i økende grad er ansvarlig for verdiallokeringen i Europa (Eising og Kohler-Koch 1999:3, Rosamond 2003:109).

Et mangfold av teorier og begrepsmessige tilnærminger blir brukt for å studere styringen (governance) og politikktutformingen på europeisk plan. Noen av de hyppigst brukte er ny-funksjonalisme, intergovernmentalisme og multi-level governance. For å belyse problemstillingen min har jeg imidlertid tenkt å ta utgangspunkt i de to tilnærmingene korporatisme og pluralisme. Både det pluralistiske og det korporative perspektivet ble i utgangspunktet utviklet for å studere interessegruppers atferd og hvordan de påvirker den offentlige politikken innenfor rammen av en nasjonalstat. Jeg har ikke til hensikt å sette disse to teoretiske perspektivene opp mot hverandre for så å diskutere hvorvidt den ene formen for interesserepresentasjon er å foretrekke fremfor den andre. I stedet vil jeg bruke begge perspektivene for å belyse ulike sider av interesserepresentasjonen og relasjonen mellom disse og offentlige myndigheter.

Hovedfokuset vil være på de korporative trekkene jeg finner i interaksjonen mellom partene. Det er selvsagt all mulig grunn til å anta at interessegruppers representasjon

på europeisk nivå også har til dels pluralistisk trekk, men som det fremgår av min problemstilling, er jeg mest nysgjerrig på det mer formaliserte samarbeidet i blant annet sektordialogen.

Nordby (1999:5) hevder at korporative organer legger føringer som åpner for samordning og enighet, mens lobbyvirksomhet og uformelle kontakter i første rekke dreier seg om å fremme særinteresser. I et slikt perspektiv kan det være interessant å se om sektordialogen oppfyller noen av kriteriene for korporativ samhandling og hva denne har ført til. Jeg vil bruke henholdsvis en korporativ og en pluralistisk idealtipe som utgangspunkt for å kartlegge av hva som preger interesserepresentasjonen og politikkkutformingene i jernbanesektoren.

Nedenfor vil jeg gjennomgå noen avklaringer av nøkkelbegreper som brukes i denne oppgaven. Deretter følger en gjennomgang av de to valgte tilnærmingene.

3.1 Noen begrepsavklaringer

Interessegrupper eller *interesseorganisasjoner* kan i studiet av interesserepresentasjon bety alle typer formelt organiserte grupper som søker å få innflytelse over offentlig politikk, f.eks. bedrifter, interesseorganisasjoner, religiøse grupper, regionale interesser, fagforeninger, yrkesforbund etc. I denne oppgaven vil begrepet i all hovedsak bli brukt om arbeidsmarkedsaktørene, dvs. arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Parter vil her bli brukt om arbeidslivets parter, dvs. arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene på ulike nivåer og til dels også nasjonale og europeiske myndigheter.

Jeg bruker ordet *kanaler* for innflytelse om både formaliserte og mer løselig organiserte kontaktpunkter mot beslutningstakere og miljøer som utformer politikk.

Engelsk har en distinksjon mellom *policy* og *politics* som vi ikke har på norsk. I størst mulig grad forsøker jeg meg med omformuleringer som gjør at

meningsinnholdet kommer frem. For sikkerhets skyld har jeg, når det gjelder denne distinksjonen og andre engelske ord som ikke lar seg oversette direkte, satt det engelske ordet i parentes.

3.2 Pluralisme

I det pluralistiske idealsystemet skjer politikk og politikktutforming i fri konkurranse mellom ulike grupper som konkurrerer på noenlunde like vilkår. Staten har her en relativt tilbaketrukket rolle. Disse interessegruppene kan være politiske partier, interessegrupper, individer, løselig sammensatte aksjonsgrupper etc. som konkurrerer om å bli hørt av staten og få sine preferanser gjort om til politikk. I følge idealtypen av pluralisme vil dette systemet sikre at ingen gruppering konsekvent vil vinne over de andre, og dette sikres gjennom den frie konkurransen mellom mange og ulike interesser.

Schmitter (1974) brukte følgende definisjon av pluralisme:

”Pluralism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into an unspecified number of multiple, voluntary, competitive, non-hierarchical ordered and self-determined (as to type and scope of interest) categories which are not specially licensed, recognized, subsidized, created or otherwise controlled in leadership selection or interest articulation by the state and which do not exercise a monopoly of representational activity within their respective categories.” (Schmitter 1974:96)

Ut fra et pluralistisk perspektiv mener altså Schmitter at flere forskjellige interessegrupperinger vil konkurrere innenfor hver sektor. Det vil derfor være mulig å bytte interessegruppe hvis man skulle ønske det. Dette gir medlemmene makt over de ulike aktørene som formidler interesser, og påvirkningen går derfor fra medlemmene og oppover til interessegruppenivå. I tillegg er slike interessegrupperinger økonomisk uavhengige i forhold til staten.

I praksis vil selvsagt et slikt pluralistisk system ikke fungere i tråd med idealtypen. Ulike grupperinger vil ikke nødvendigvis disponere de samme ressursene når det gjelder å oppnå tilgang til de arenaer der politikutformingen skjer. Tilgangen til beslutningstakere vil avhenge av økonomiske ressurser, hvor godt organisert grupperingen er, om grupperingen har kunnskap eller ekspertise som beslutningstakerne trenger etc. I tillegg er det sjelden slik at staten opptrer som en helt nøytral part når det gjelder interessegruppers konkurranse om å bli hørt.

3.3 Korporatisme

3.3.1 Begrepet korporatisme

Begrepet korporatisme har gjennom årene blitt brukt på svært mange måter og med et mangetydig og lite presist meningsinnhold. Studier av korporatisme hadde en stor oppblomstring på 1970-tallet, noe som førte til at man forsøkte å forbedre presisjonsnivået når det gjaldt begrepet.

I en artikkel som av mange anses som en milepæl i korporatisme-litteraturen, *Still the Century of Corporatism?*, definerer Schmitter (1974) neo-korporatismen som en form for interesserepresentasjon som er forskjellig fra andre former, som f.eks. pluralismen.

Schmitter tar i artikkelen for seg to ulike typer korporatisme, statskorporatisme og samfunnskorporatisme. Statskorporatismen kjennetegnes ved at den gjerne finnes i politiske systemer der territorielle underliggende enheter er strengt underordnet den sentrale, byråkratiske makten. Utøvende myndighet er autoritære og undertrykker subkulturer. Statskorporatisme omfatter ifølge Schmitter en type korporatisme som ligger opp mot den som bl.a. ble praktisert i fascismens Italia. Samfunnskorporatisme finnes ifølge Schmitter innebygget i politiske systemer med relativt autonome, territorielle enheter på flere nivåer, varierende ideologier, utøvende autoritet basert på koalisjoner og med politiske subkulturer på flere nivåer og i ulike "søyler" (Schmitter 1974:105). I denne oppgaven vil jeg kun forholde meg til den samfunnskorporative

kategorien.

Schmitter tar utgangspunkt i et idealtypisk korporativt system for interesserepresentasjon som brukes for å knytte organiserte interessegrupper i samfunnet opp mot statlig beslutningsstruktur. I artikkelen trekker han opp noen skillelinjer og likhetstrekk mellom pluralisme og korporatisme.

Schmitter foreslår en definisjonen av en korporativ modell som kan være et eksplisitt og empirisk testbart alternativ til pluralismen, som han mener har dominert forskningen rundt interessepolitikk frem til da. Han ender da opp med følgende definisjon av et korporativt idealtypisk system:

”Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, non-competitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognized or licensed (if not created) by the state and granted a deliberate representational monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and support.” (Schmitter 1974: 93-94)

Dermed er de avgjørende kjennetegnene på en idealtypisk korporatismemodell (i tråd med Rokkans (1998:209) oversettelse:

- Én interesseorganisasjon for hver funksjonelle sektor innen økonomien
- Obligatorisk medlemskap for alle som opererer innen sektoren
- Som en konsekvens av de to foregående, er det en klart hierarkisk organisasjonsmodell, klare skillelinjer og ingen konkurranse om medlemmene mellom organisasjonene
- Omfattende tiltak fra statens side for å sikre organisasjonene anerkjennelse og fullmakter

- Spesielle garantier som sikrer organisasjonene monopol på sektorrepresentasjon i statlige drøftende organer som en motytelse for å ha en viss kontroll med lederutvelgelsen innen organisasjonen

Schmitter (1974:92) understreker at hans definisjon representerer en idealtipe av et observerbart system for interesserepresentasjon som er kompatibelt med flere ulike regimetyper. Denne operasjoniserbare og empirisk testbare definisjonen ga studiene av korporatisme et betydelig oppsving.

3.3.2 Korporatisme på ulike nivåer

Generelt

Selv om Schmitters definisjon av korporatisme peker i retning av sektororganisering, var fokuset for neo-korporative studier de første årene i all hovedsak det nasjonale nivået og forholdet mellom staten og de såkalte "peak"-organisasjonene, eller hovedorganisasjonene. Studiene konsentrerte seg særlig om lønnsoppgjør og trepartssamarbeidet mellom hovedorganisasjonene og staten.

Etter hvert ble det et klarere fokus på hvordan interesseorganisasjoner generelt sett knyttes opp mot offentlige beslutningsprosesser gjennom institusjonaliserte samarbeidsformer der interesseorganisasjonene trekkes inn i beslutningsprosessene i alt fra utredningsfasen, i høringer og noen ganger også i selve implementeringen av politiske beslutninger.

Utover på 1980-tallet hevder et økende antall akademikere at studiene av korporatismen i for stor grad har vektlagt nasjonale avtaler og makronivået. Man hevdet at det fantes en lang rekke eksempler på korporativ samhandling mellom mer spesialiserte interessegrupper innenfor ulike sektorer, såkalt *meso-korporatisme*. I tillegg så man tendenser til korporative ordninger for forhandlinger mellom enkeltforetaksnivå, såkalt *mikro-korporatisme*.

Cawson (1985) hevder at begrepet meso-korporatisme bidro til at man revurderte tendensen til å generalisere med hensyn til hvorvidt korporatisme fantes innen ulike

nasjonalstater, og at man satte spørsmålstegn ved noen av de nasjonale kjennetegnene som hadde blitt fremsatt som essensielle for å muliggjøre korporatisme. For det andre førte introduksjonen av begrepet til en revurdering av korporatismens form, dvs. at man på sektornivå f.eks. kunne se antydninger til at myndighetene ikke var en formell part og at topartssamarbeid var vanlig (Cawson 1985: 146-47)

Meso-korporatisme

Williamson (1989:157) peker på at tredelingen av korporatismebegrepet i et makro-, meso- og mikro-nivå kan føre til at det oppstår en antagelse om direkte og permanente relasjoner mellom de institusjonelle statlige nivåene og de private interessegruppene institusjonelle nivåer. Hva slags type korporatisme er det snakk om dersom et sektorbasert fagorganisasjon forhandler direkte med et statlig organ? Cawson løser dette ved å definere nivåene uten å referere til statlig nivå. I stedet foreslår han at meso-korporatisme brukes om de organisasjonene som opererer mellom hovedorganisasjonene (peak organizations) og individuelle bedrifter eller medlemmer (i Williamson 1989:157). Jeg velger å bruke begrepet på denne måten i denne oppgaven.

Williamson understreker at det er få som vil hevde at det er noen fundamentale, begrepsmessige forskjeller mellom korporatisme på makro- og mesonivå og trekker parallellen til de ulike nivåene i et demokrati, f.eks. nasjonalt og lokalt. Etter hans mening er det viktigste skillet mellom makro- og mesokorporatisme at den første inkluderer hovedorganisasjonene både for arbeidstakere og arbeidsgivere og dermed har en klar klassesdimensjon. Meso-korporatisme trenger ikke nødvendigvis være et trepartssamarbeid, men kan være begrenset til et topartssamarbeid med representanter bare fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden. Videre poengterer Williamson at sektorinndelingen i noen grad kan underminere interessegruppens klassebasis, f.eks. kan arbeidstakere og arbeidsgivere ha en felles interesse av å oppnå statlig støtte til sin sektor. Williamson (1989:160-161) presiserer at dette ikke betyr at klasseinteressene er fraværende i meso-korporatismen. I noen tilfelle kan konflikter på meso-nivå være tverrsektorielle eller mellom stat og sektor.

Euro-korporatisme

Når det gjelder relevansen av korporatisme på EU-nivå konkluderte Schmitter og Streeck i 1991 med at EU ikke oppfyller betingelsen om sentralisert trepartssamarbeid som styrer de økonomisk-politiske beslutningene på tvers av ulike områder av politikken. Videre hevdet de at utviklingsalternativet til neo-liberalisme på europeisk nivå ikke var neo-korporatisme, men heller en amerikansk form for ”usammenhengende pluralisme” som var organisert på flere nivåer, henholdsvis nasjonalstater og ”Brussel”. Nivåene var etter deres mening kjennetegnet av gjennomgripende mangel på hierarki og monopol og et bredt spekter av aktører med ulik og usikker status (sitert i Crouch og Streeck 2006:224).

Falkner (2006) mener at korporatisme kan brukes også i EU-sammenheng. Hun mener det er hensiktsmessig å holde seg til en smal og todimensjonal begrepsdefinisjon som bare kombinerer strukturelle og prosessuelle aspekter ved korporatisme. En videre utdyping i form av ytterligere dimensjoner og nivåer (bl.a. inndeling i ulike nivåer) mener hun kun bør brukes i sammenheng med konkrete, empiriske case og ikke som del av selve definisjonen. Hun mener man bør ta utgangspunkt en definisjon som er utarbeidet av Schmitter og Lembruch, der korporative prosesser for utforming av politikk defineres som:

”a mode of policy formation in which formally designated interest associations are incorporated within the process of authoritative decision-making and implementation. As such they are officially recognised by the state not merely as interest intermediaries but as co-responsible ‘partners’ in governance and social guidance” (gjengitt i Crouch og Streeck 2006:224)

Videre understreker Falkner at korporatisme-begrepet ikke ville ha noen forklaringskraft på europeisk nivå dersom det skulle knyttes opp mot en spesifikk type politikk, f.eks. keynesiansk politikk. Hun hever at man må skiller kjennetegnene ved et system for politikktutforming fra kjennetegnene ved resultatene av denne politikktutforming (Falkner 2006:223-238).

Falkner velger å dele korporatismen inn i 4 ulike generasjoner:

1. Tradisjonell korporatisme (på profesjonsnivå i middelalderen, innenfor et føydalt system, der markedet var lokalt og pre-industrielt og den økonomiske doktrinen var styring i lukkede laug).
2. Annen generasjon, autoritær korporatisme (innenfor en stat, 1920-30, autoritært politisk system, lukket marked og økonomisk politikk preget av statlig kontroll)
3. Tredje generasjon, neo-korporatisme (statsnivå, etter 2. verdenskrig, men før det indre marked, i vesteuropeiske demokratier, marked som i hovedsak var nasjonalt, keynesiansk økonomisk politikk)
4. Fjerde generasjon, korporative policy fellesskap (etter 1992, i politisk system som er fragmentert og med flere nivåer, markedet er internasjonalt, den økonomiske doktrinen er preget av ny-liberalisme)

Fordi EU er preget av sektorinndelt politikk, mener Falkner korporatisme på sektornivå er en mer praktisk innfallsvinkel enn EU-systemet som helhet. Hun mener EU har hoppet over tredje generasjon av korporatisme, men at fjerde generasjonskorporatisme kan være et hensiktsmessig verktøy for å studere og sammenlikne mulige korporative policy-nettverk innen gitte områder av politikken, Falkner mener begrepet *korporative policy-nettverk*, på sektornivå eller på tvers av sektorer, er mer hensiktsmessige enn Euro-korporatisme.

Som antydnet i introduksjonen (kapittel 3.3.1), er begrepet korporatisme preget av at det finnes mange og til dels divergerende fortolkninger av begrepet. Jeg har i denne oppgaven valgt å holde meg til de tolkningene av begrepet som er presentert over.

3.4 Utledninger basert på pluralisme og korporatisme

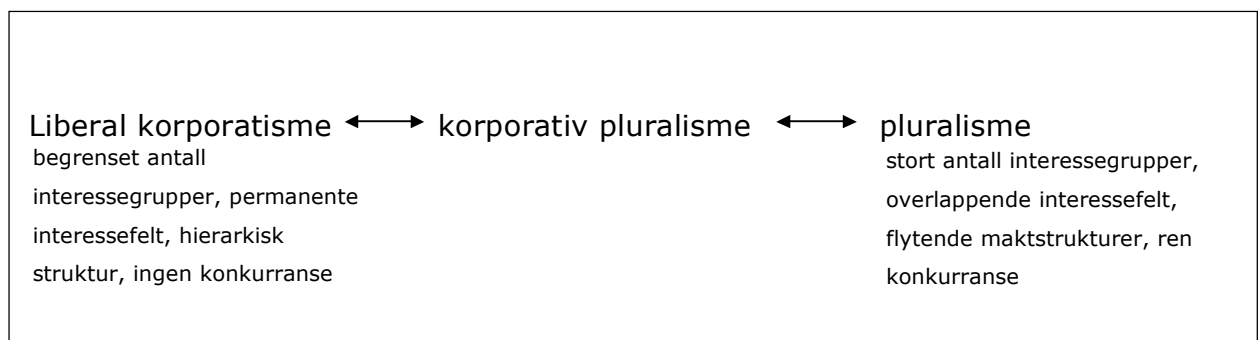
Teoriene som er presentert ovenfor er idealtyper og vil ikke nødvendigvis kunne gjenfinnes i virkelighetens verden, spesielt ikke på europeisk sektornivå. Det vil heller være snakk om i hvilken grad et system kjennetegnes av pluralistiske eller korporative trekk. Når jeg i analysedelen av oppgaven ser på kanaler for innflytelse

på europeisk jernbanepolitikk, vil jeg lete etter kjennetegn som kanskje kan bidra til å si noe om sektoren er preget hovedsaklig av pluralistiske eller korporative trekk.

Mens pluralismen kjennetegnes av konkurranse, er korporatismen preget av maktkonsentrasjon i noen få organisasjoner. Cawson (1986: 42) hevder at pluralisme og korporatisme bør ses som et kontinuum der pluralisme og korporatisme utgjør endepunktene og med korporativ pluralisme på midten. En interessegruppes rolle i utformingen av politikk/implementering og grad av representasjon/disiplin ses her som avhengige variabler. Mens den uavhengige variabelen blir ”graden av politisk konsentrasjon av politiske interesser”.

Kontinuumet blir da, ifølge Cawson:

Fig. 3.1 Grad av konkurranse i mellom politiske interesser



Ut fra en pluralistisk tilnærming vil altså et system være preget av:

- flere interessegrupper konkurrerer innen sektoren
- interessegruppene er frivillige, konkurrerende og ikke-hierarkiske
- interessegruppene er ikke ’lisensiert’ eller på annen måte støttet eller skapt av europeiske myndighetsorganer
- ingen interessegrupper har monopol på å representere interesser

Dersom interaksjonen i den europeiske jernbanesektoren er preget av pluralisme, vil jeg dermed forvente å finne flere av disse kriteriene oppfylt:

De ulike fagforbundene i jernbanesektoren konkurrerer seg imellom og med andre interessegrupper om å bli hørt eller delta i utforming av politikken på EU-nivå via mange ulike kanaler. En slik kontakt vil skje hovedsaklig i form av lobbyvirksomhet alene og/eller i form av varierende allianser med andre aktører. Ingen interessekonstellasjoner vil ha forrang når det gjelder tilgang til systemet, og de er økonomisk uavhengige av myndighetene.

Ut fra en korporativ tilnærming (Schmitter 1974) vil et system være preget av:

- én interesseorganisasjon for hver funksjonelle sektor
- obligatorisk medlemskap
- klart hierarkiske organisasjoner med klare skillelinjer og ingen konkurranse om medlemmene interesseorganisasjonene imellom
- statlig anerkjennelse og fullmakter til organisasjonene
- garantier som sikrer interessegruppene monopol på sektorrepresentasjon

Ut fra et korporativt perspektiv vil man kunne anta at samhandlingen i jernbanesektoren på europeisk plan har flere av følgende kjennetegn:

Fagforbundene i jernbanesektoren er del av et system av ikke-konkurrerende interessegrupperinger, der medlemskap er obligatorisk, organisasjonene er hierarkisk organisert, er godkjent av EU-systemet og har monopol på å representere sine interesser i utformingen av sektorpolitikk.

3.5 Innflytelse

Idealtypene som er presentert over er nyttige i forhold til spørsmål 1 og 2 i problemstillingen, som omhandler hvilke kanaler som finnes/benyttes og kjennetegn ved disse. En gjennomgang av dette vil si noe om hvilke tilgang

interesseorganisasjonene har til møteplasser der politikk utformes. Det er imidlertid også interessant å se nærmere på hvilke muligheter fagorganisasjonene har for å oppnå *innflytelse* via disse kanalene. Å vurdere grad av innflytelse og hva som gir, eller eventuelt reduserer, evnen til innflytelse er selvsagt lang vanskeligere enn å måle hvilken adgang de har til beslutningsarenaer, men jeg håper å kunne antyde noe om hvilke faktorer som har betydning.

Når jeg i problemstillingen har valgt å bruke ordet *innflytelse* heller enn makt, er det et bevisst valg. Østerud (2002:33-34) beskriver studiene av politisk makt som ”en utvikling i tre akter”. Han begynner med Roald Dahls definisjon av et maktforhold der ”A har makt over B i den grad han kan få B til å gjøre noe han ellers ikke ville gjort”, altså i situasjoner preget av åpen interessekonflikt. I den neste akten utvidet man definisjonen til også å omfatte saker som ble holdt borte fra den politiske dagsorden – såkalte ’ikke-beslutninger’. I tredje akt fikk makten en tredje dimensjon. Østerud viser til Steven Lukes som hevder at maktbegrepet også må omfatte evnen til å påvirke, forme og bestemme over en annen part. Jeg har altså valgt et noe snevrere maktbegrep ved å bruke begrepet *innflytelse*. I det legger jeg fokus på om en aktørs synspunkter har ført til synlige resultater i utformingen av politikk eller atferden til andre aktører. Problemet med en slik tolkning er at man i utgangspunktet må forsøke å finne en situasjon der partene i utgangspunktet har svært forskjellige oppfatninger i utgangspunktet.

Ifølge Michalowitz (2005:7) er det viktig å skille mellom grad av innflytelse og kontekstuelle faktorer som a) graden av konflikt, b) strukturelle forhold og c) type innflytelse.

Rokkan (1998:206) hevder at ”*stemmer teller, ressurser avgjør*”. Han skiller mellom to analysenivåer i et politisk system: det territorielle og det funksjonelle. Innen gitte territorielle grenser har hver person en stemme, mens på det korporative nivået gjelder ikke likhetsprinsippet på samme måte. Her hevder Rokkan at det som gir innflytelse er evnen til å mobilisere, kontrollere og holde tilbake ressurser av vital betydning.

Ifølge Nordby (1999:2) finnes det innen samfunnsvitenskapelig analyse to konkurrerende tolkningsrammer for hvordan makten er fordelt mellom organisasjoner og staten; ”interessehevding” og ”styringskapasitet”. Den første av disse tolkningsrammene har hatt mest fokus i nyere norsk statsvitenskap, og Rokkans tilnærming faller ifølge Nordby inn under ”interessehevding”. Imidlertid viser Nordby også til at Tom Christensen og Morten Egeberg i en antologi om norsk forvaltningskunnskap har understreket at begge tolkningsrammer har gyldighet og at:

”..samfunnsmedlemmer kan være opptatt av” å hevde sine interesser og kontrollere beslutninger i det politiske systemet”; på den andre siden står det om ”det politiske systemets evne til å treffe bindende beslutninger på samfunnets vegne” (Nordby 1999:2)

Nordby (1999:5) påpeker at Schmitter er uklar når det gjelder maktrelasjonene mellom statlige myndigheter og organisasjoner. Schmitter hever at makten kan ligge på ett av to nivåer: hos organisasjonens ledelse eller hos medlemmene. Når det gjelder staten behandler Schmitter ifølge Nordby denne parten som én blokk uten å gå i detalj på hvordan offentlige myndigheter utøver makt. Nordby mener at i en maktanalyse av møteplasser som til en viss grad har blitt institusjonalisert og er direkte knyttet til utøvende myndigheter, er det nødvendig å trekke et skille mellom parlament på den ene siden og utøvende myndighet ved regjering og forvaltning på den andre.

I denne oppgaven forsøker jeg å belyse spørsmål rundt fagforbundenes tilgang til og innflytelse på beslutningsprosesser som foregår i på ulike arenaer der europeisk politikk utformes. Det er ikke automatisk gitt at arbeidstakersiden har noen innflytelse på de endelige avgjørelsene selv om de er ønsket velkommen til forhandlingsbordet. Jeg ønsker derfor å se nærmere på hva som eventuelt kan bidra til at fagforbundene har eller oppnår innflytelse, og hvorvidt makten ligger hos medlemmene eller lederne. Det vil også være interessant å se på styrkeforholdet mellom arbeidslivets parter og myndighetsnivået. Videre vil jeg forsøke å se spesielt på norske fagforbunds mulighet til å hevde seg i forhold til politikktutforming som skjer via innflytelseskanalene der europeisk jernbanepolitikk utformes.

4. Metodevalg, datamateriale og kilder

I dette kapittelet gjør jeg rede for metodevalget, datamaterialets validitet og reliabilitet samt bruken av kilder.

4.1 Metodevalg

Når man velger teoretisk tilnærming, gjør man et valg og setter på seg ”briller” som gjør at man ser en bit av virkeligheten og overser andre. Vaughan sier:

”The paradox of theory is that at the same time it tells us where to look, it can keep us from seeing” (gjengitt i Andersen 2005:131)

Selv om jeg i utgangspunktet var mest interessert i å lete etter korporative trekk ved samarbeidet i sektoren, har jeg valgt å også se på sektoren ut fra et pluralistisk perspektiv. På den måten får jeg to relativt forskjellige innfallsvinkler til materialet og vil forhåpentligvis kunne avdekke flere detaljer. Ved å bruke to ulike tilnærminger, håper jeg å unngå å bli for snever i hvilke deler av virkeligheten som får plass i analysen.

I og med at verken temaet eller omfanget på oppgaven gjør kvantitativ metode til et reelt alternativ, bruker jeg her kvalitativ metode og casestudium som metode.

Casestudium gir mulighet for en empirisk undersøkelse av strukturer og prosesser og er relativt mye brukt i studier av organisasjoner. Et casestudium går i dybden og ser på komplekse realiteter ved hjelp av ulike typer kilder og har ikke generalisering som målsetning. Ved å ta utgangspunkt i idealtyper av interesserepresentasjon ut fra to ulike tilnærminger, håper jeg å kunne belyse situasjonen i jernbanesektoren og se hvor godt disse begrepsdannelsene fungerer for å se og forstå strukturer og prosesser i sektoren.

For å teste hvorvidt jernbanesektoren på europeisk nivå har karaktertrekk som er i overensstemmelse med pluralismen og/eller korporatismen har det vært nødvendig å konkretisere hvilke trekk jeg leter etter. Det har jeg gjort ved å utlede noen antagelser om hva jeg forventer å finne basert på hver av tilnærmingene. Disse er basert på Schmitters (1974) idealtyper som synes å være relativt bredt aksepterte og derfor forhåpentligvis kan bidra til å sikre validiteten i mine utledninger.

Schmitter (1974:102) hevder selv i sin artikkel at det er nødvendig å se for seg ulike underkategorier av korporativ interessepolitikk, ved å fokusere på utledninger og hypoteser på mellomnivå (middle-range hypotheses) som eksplisitt tar hensyn til kulturelle, historiske og geografiske særtrekk, heller enn universelle sammenlikninger. Jeg vil derfor forsøke å se på hvorvidt det er meningsfylt å bruke en korporativ tilnærming til den europeiske samlingen mellom de europeiske institusjonene og arbeidslivets parter, bl.a. ved å se på særtrekkene ved dette systemet i lys av Schmitters modell.

I tillegg forsøker jeg å kartlegge hva som kan bidra til å gi fagforbundene innflytelse ved å se nærmere på prosessen rundt fremforhandlingen av rammeavtalen i sektoren.

4.2 Datamaterialet og kilder

Jeg har brukt flere typer kilder for å se nærmere på problemstillingen min, både trykte, elektroniske og muntlige.

Mye av analysen bygger på sekundærdata i form av: bøker, tidsskrifter, nettinformasjon, offentlige dokumenter (både fra EU, norske myndigheter og de ulike organisasjonene på nasjonalt og europeisk plan), forskningsrapporter og studier av europeisk samarbeid mellom de sosiale partene og mer generell litteratur om lobbyisme og sosial dialog) etc. I tillegg har jeg foretatt semi-strukturerte intervjuer med informanter fra sektoren. Jeg har på forberedt meg godt og notert ned hvilke punkter jeg ønsket å dekke i intervjusituasjonen. I selve intervjusituasjonen har jeg bestrebet meg på å bruke åpne og ikke-ledende spørsmålsstillinger. I tillegg til

formelle intervjuer har også noe av informasjonsinnhentingene skjedd i form av mer uformelle samtaler.

All dokumentasjon som er brukt i oppgaven er samlet, intervjuene er delvis tatt opp på bånd og delvis har jeg skrevet fyldige referater fra intervjuene. På denne måten har jeg forsøkt å sikre etterprøvbareheten av det jeg kommer frem til her.

Som referansepunkt og sammenlikningsgrunnlag for min analyse av jernbanesektoren bruker jeg to studier: en om internasjonalisering og fagorganisering i Norden (Nergaard og Dølvik 2005) og en om veitransport (Dølvik og Løken 2003).

Resultatene mine er altså basert på flere ulike typer kilder. Intervjuer gir mulighet for tilleggsinformasjon som sjelden kommer frem i offentlige dokumenter. På den annen side er det viktig å være seg bevisst at slike fremstillinger er subjektive. Det er sannsynlig at informantene har gitt meg de formelt sett riktige svarene på spørsmålene og utelatt eventuelle konflikter og tolkningsmuligheter som kan være kontroversielle. Så lang mulig har jeg derfor forsøkt å sette de ulike informasjonskildene opp mot hverandre og kryssjekke informasjonen for på den måten å øke *reliabiliteten* i arbeidet.

Når det gjelder *validiteten* avhengig den av hvor godt samsvaret er mellom de teoretiske begrepene og den operasjonelle definisjonen (Hellevik 1977:36). Min teoretiske tilnærming består av to idealmodeller som er basert på forfatterens operasjonelle definisjoner (Schmitter 1974:85), noe som i seg selv skulle bidra til å redusere sjansen for lav validitet. I tillegg har jeg forsøkt å sikre validiteten ytterligere ved at jeg i forkant av gjennomgangen av empirien tok en grundig gjennomgang av kjennetegnene som karakteriserer hans idealtyper.

5. Europeisk integrasjon, sektordialog og jernbanens utvikling

I dette bakgrunnskapittelet går jeg gjennom noen generelle utviklingstrekk i den europeiske integrasjonen, fremveksten av den sosiale dialogen, beslutningsstrukturene i EU og utviklingen i jernbanesektoren.

5.1 Europeisk integrasjon

5.1.1 Historie i hovedtrekk

Så langt tilbake som Roma-traktaten i 1957 har det vært en av fellesskapets mål å etablere et indre marked med fri bevegelse av varer og arbeidskraft. Den gang var den dominerende oppfatningen at forbedret velferd og arbeidsvilkår skulle sikres gjennom økonomisk vekst som følge av liberaliseringen av de europeiske markedet (Falkner 2003:265). Arbeidslivsrelatert politikk ble ansett for å være et hovedsaklig nasjonalt anliggende, med unntak av et par artikler i traktaten som omhandlet arbeidstakers rettigheter til fri bevegelse.

Arbeidet med å utviklingen av et indre marked fikk ny fart på 1980-tallet, etter en periode på 1970-tallet preget av ustabilitet i økonomien og høy arbeidsledighet. Mange mente at årsaken til krisen var et system preget av proteksjonisme, rigide arbeidsmarkeder og manglende evne til omstilling i produksjon og arbeidsliv, såkalt 'eurosclerose' (Dølvik 1990:44).

I 1984 begynte den såkalte Luxembourg-prosessen med et felles ministermøte mellom EFTA og EF der det ble vedtatt en erklæring om å etablere et europeisk økonomisk område. EF-kommisjonen la så i 1985 frem en såkalt hvitbok om det indre marked. Hvitboken identifiserte hvilke juridiske tiltak som måtte gjennomføres, foreslo en gjennomføringsplan med målsetning om et indre marked innen utgangen av 1992.

Jacques Delors, sosialdemokrat og EF-kommisjonens president, var en ivrig talsmann for den såkalte ”sosiale dimensjonen”, som omfattet bl.a. minimumsregler for arbeidsmarkedet og en sosial dialog mellom partene i arbeidslivet på europeisk nivå.

På bakgrunn av Kommisjonens hvitbok og de foreslåtte tidsrammene i denne, ble Enhetsakten vedtatt i 1985 og ratifisert i 1987. I forbindelse med Enhetsakten ble det vedtatt at vetoretten skulle fjernes og erstattes av kvalifisert flertall (2/3-dels) i Ministerrådet når det gjaldt spørsmål som angikk det indre marked.

Arbeidslivsrelaterte spørsmål ble i all hovedsak fremdeles ansett som et nasjonalt anliggende og dermed var kravet i slike saker fortsatt enstemmighet, med unntak av paragraf 118a om minimumsharmonisering av helse- og sikkerhet for arbeidstakere.

Dette var første gang i EF-historien at man tillot et direktiv basert på kvalifisert flertall i Ministerrådet. Ifølge Falkner (2003:266-267) var det mulig å gjennomføre dette bare fordi helse- og sikkerhetsspørsmål var nært knyttet til det indre marked og fordi regjeringene i medlemslandene ikke forventet at et slikt ”teknisk” direktiv skulle komme til å bety så mye som det skulle vise seg å gjøre i de kommende tiårene. Artikkel 118a ble brukt til å innføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet, men også for å sikre bedre arbeidsvilkår mer generelt (f.eks. arbeidstid). Enhetsakten traktatfestet den videre utviklingen av og bidro til å gjenopplive den sosiale dimensjonen.

Den sosiale dimensjonen utgjør det europeiske fellesskapets overordnede mål om økonomisk og sosial utjevning. Hensikten er å bedre innbyggernes (særlig arbeidstakernes) sikkerhet, helse, likestilling og levestandard.

I arbeidet med å utvikle den europeiske sosialpolitikken i forhandlingsperioden forut for Maastricht-traktaten, ble det svært vanskelig å få til vesentlige endringer på grunn av sterk motstand i den britiske regjeringen. I 1989 endte man derfor opp med å vedta Det europeiske sosiale charter om arbeidstakernes grunnleggende sosiale rettigheter. Charteret ble undertegnet av alle medlemslandene, med unntak av Storbritannia. Dette er en prinsipperklæring som ikke er juridisk bindende, men som definerte en del politiske mål for den sosiale dimensjonen.

På bakgrunn av det britiske nei til charteret endte man etter Maastricht opp med to ulike juridiske grunnlag for sosialpolitikken. Enhetsaktens bestemmelser gjelder alle, mens Maastricht-avtalen har en egen sosial protokoll som gir medlemslandene, med unntak av Storbritannia, mulighet til å gå videre med å utvikle felles regler.

I januar 1993 ble det indre marked en realitet. Med Maastricht-avtalen i november 1993 ble EF til EU. Avtalen hadde en egen sosial protokoll som blant annet ga arbeidslivets parter på europeisk nivå en sterkere rolle og mer innflytelse på EUs arbeidslivsrelaterte direktiver gjennom den sosiale dialogen og en traktatfestet rett til å fremforhandle europeiske avtaler. Disse avtalene kunne erstatte fremlagte direktivforslag (Dølvik og Ødegård 2004:34-35). Noen områder ble imidlertid eksplisitt utelatt fra minimumskravene til harmonisering i Maastricht-avtalens arbeidslivsrelaterte regler. Det gjaldt lønn, retten til å organisere seg, streikeretten og retten til å bruke lock-out (Artikkel 2.6 i Traktaten).

I januar 1994 trådte EØS-avtalen i kraft og Norge ble en del av det indre marked. Allerede før undertegning hadde imidlertid flere av landene allerede søkt om fullt medlemskap i det europeiske fellesskapet.

Maastricht-avtalen og styrkingen av den sosiale dialogen på 1990-tallet, resulterte blant annet i tre europeiske rammeavtaler mellom den europeiske hovedorganisasjonen for arbeidstakere ETUC og de to europeiske arbeidsgiverorganisasjonene UNICE (privat sektor) og CEEP (virksomheter med offentlig tilknytning). Rammeavtalene gjaldt foreldrepermisjon, rettigheter for deltidsansatte og midlertidig ansatte og ble siden til rettslig bindende minimumsdirektiver for hele EU/EØS-området.

Da Labour kom til makten i Storbritannia i 1997, markerte det slutten på en lang periode med kraftig motstand fra den konservative regjeringen mot europeiske, sosialpolitiske reformer. Storbritannia ønsket ikke lenger å reservere seg i forhold til Sosialprotokollen. Samme år gjorde EU sysselsetting til et fellesansvar og sosialprotokollen tas inn i hovedtraktaten og blir bindende for alle.

Europaparlamentet fikk gjennom den såkalte medbestemmelsesprosedyren større

innflytelse på utforming og vedtak av sosialpolitiske direktiver. I praksis har Europaparlamentet vetorett.

Nice-traktaten fra 2001 (ratifisert i 2003) var ikke spesielt nyvinnende i forhold til arbeidslivspolitik, med unntak av at Ministerrådet gis mulighet til å vedta direktiv med kvalifisert flertall i forhold til bl.a. helse- og sikkerhetsspørsmål, arbeidsforhold/-vilkår, informasjon og høring av arbeidstakere. I formålsforklaringen i Nice-traktaten presiseres det at EU har som mål å ”forbedre leve- og arbeidsvilkårene for herigjennom å muliggjøre en utjevning av disse vilkårene på et stadig høyere nivå” (artikkel 136, Nice-traktaten).

Arbeidslivets parter kan anmode medlemslandene om å overlate til dem å gjennomføre direktiv og har da ansvar for å påse at resultatet er i samsvar med de andre direktivenes krav.

De fleste av de planlagte lovgivningsinitiativene som var skissert i det sosiale charteret av 1989 er på denne tiden gjennomført og oppmerksomheten rettes mer mot implementering og revidering av eksisterende regelverk, bl.a. forbereder Kommisjonen revidering av arbeidstidsdirektivet.

I 2000 vedtok man på et rådsmøte i Lisboa at EU innen 2010 skulle bli ”verdens mest konkurransekraftige, kunnskapsbaserte økonomi på et bærekraftig og sosialt grunnlag”. Lisboa-prosessen, strategien for å nå målet, legger opp til samordning av tiltak innen mange områder, bl.a. sosial- og arbeidslivspolitiske tiltak. Strategien bygger på såkalt åpen koordinering og mellomstatlig samarbeid. Ifølge Falkner (2003:273) er dette en ”mykere” type intervensjon som gir EU en helt ny rolle. Landene utarbeider felles målsetninger og indikatorer som landene så måles på bakgrunn av i form av årlige rapporter. Siden det er her snakk om en type mellomstatlig samhandling ledet av Ministerrådet og ikke overnasjonal lovregulering, er Lisboa-prosessen ikke en del av EØS-avtalen. Dersom prosessen fører til nye direktiver for det indre markedet, må de gjennomføres også av landene i EFTA/EØS. (Dølvik og Ødegård 2004:42).

I mai 2004 ble EU utvidet med 10 nye medlemsland – den største utvidelsen i EUs historie. Dette vil ifølge Falkner (2003:276) gjøre det vanskeligere å komme frem til felles standarder, siden variasjonen vil være mye større. Hun mener derfor at metoden med åpen koordinering vil bli enda viktigere i tiden fremover, fordi juridisk bindende standarder vil kunne bli svært vanskelige å gjennomføre - dyre å gjennomføre for noen land og derfor vanskelig å oppnå.

I forbindelsen med utvidelsen av EU ble EØS-avtalen reforhandlet

5.1.2 Den sosiale dialogen

Begrepet *den sosiale dialogen* refererer både til samarbeidet mellom Kommisjonen og arbeidslivets parter og til det innbyrdes samarbeidet mellom partene på europeisk plan.

Så langt tilbake som ved opprettelsen av EF i 1957 ble det opprettet to komiteer der arbeidsmarkedets parter var representert: Den økonomiske og sosiale komiteen (ØKOSOK) og Komiteen for det europeiske sosialfondet. På 1960- og 1970-tallet ble det også opprettet flere partssammensatte komiteer (Joint Sector Committees), deriblant *Komiteen for jernbanetransport* i 1971. Ifølge Teague (gjengitt i Olsen 1994:34) ble disse opprettet på bakgrunn av at fagbevegelsen i Europa sto relativt sterkt og vurderte kollektive forhandlinger på europeisk nivå som en mulig faglig strategi. I tillegg var Kommisjonen opptatt av å styrke egen legitimitet og ønsket at kontakten med arbeidslivets parter skulle inkorporeres i EFs organer og beslutningsprosesser. Disse nye samarbeidsorganene levde ikke opp til forventningene.

Den sosiale dialogen fikk imidlertid nytt liv med Val-Ducesse-samtalene i 1985, der partene ble enige om at gjennomføringen av det indre markedet var ønskelig og at den sosiale dialogen kunne muliggjøre en gjensidig forståelse og redusere avstanden mellom partene. Det viste seg imidlertid at partene hadde ulikt syn på hva den sosiale dialogen skulle være. Mens ETUC så samtalene i Val-Ducesse som et utgangspunktet for videre lovgivning på gitte områder, så UNICE dette som et uforpliktende forum

for diskusjon av arbeidslivsspørsmål. UNICE var ikke interessert i en dialog som kunne føre til bindende avtaler, og lot seg først overtale til å skrive under etter forsikringer fra Delors om at Kommisjonen ikke ville fremme lovforslag på grunnlag av felles uttalelser fra partene (Olsen 1994:41).

Den sosiale dialogen fikk dermed først vind i seilene i forbindelse med forhandlingene om Maastricht-traktaten, der mulighetene for et styrket EU-mandat presset arbeidsgiversiden (UNICE og CEEP) til å inngå en avtale med ETUC om at partene kunne forhandle seg fram til europeiske avtaler som et alternativ til EU-direktiver. Denne avtalen ble ordrett tatt inn i Maastricht-traktatens Sosialprotokoll. Partene fikk også en formell rolle i EUs lovgivningsprosess, som det ikke finnes noe motstykke til å nasjonalt nivå. De europeiske avtalene kan erstatte arbeidslivsdirektiver og bli gjort om til juridisk bindende direktiver for EU/EØS-området dersom partene ønsker det. Disse avtalene bygger på konsensus, og partene kan dermed ikke ty til streik eller lockout (Dølvig og Ødegård 2004:42).

Den europeiske dialogen har utviklet seg i betydelig grad de senere årene og er organisert i en sentral dialog der de viktigste aktørene er ETUC, UNICE og CEEP og i sektordialoger. Det foregår også dialog i form av informasjon og konsultasjon mellom arbeidsgiver og ansatte internt i større, internasjonale virksomheter. Arbeidsformen varierer fra trepartssamarbeid med EU-institusjonene og tosidig dialog mellom arbeidslivets parter.

Sektordialogen, som hovedsaklig skjer i form av tosidig dialog, skjer i sektor- og bransjekomiteer på bakgrunn av arbeidsprogrammer vedtatt av partene. Historisk sett har ikke sektordialogene gitt særlige resultater, men først og fremst fungert som høringsinstans for Kommisjonen og dessuten kommet med fellesuttalelser. (Dølvik og Ødegård 2004:46).

På 1990-tallet ble det imidlertid inngått avtaler i noen få sektorer, bl.a. transportsektoren, knyttet opp til EUs arbeidstidsdirektiv.

I de senere år har imidlertid Kommisjonen tatt initiativ til å styrke og reorganisere sektordialogen, bl.a. ved å stille sterkere krav til resultater og representativitet. Alle tidligere komiteer og uformelle arbeidsgrupper ble nedlagt, og nye sektordialogkomiteer ble opprettet med støtte fra Kommisjonen. EFTA-organisasjonene har kun observatørstatus i komiteene, og Kommisjonen betaler ikke for disse (Dølvik og Ødegård 2004:47).

Per september 2006 fantes det 33 sektorkomiteer, deriblant en for jernbane. Over 70 millioner arbeidstakere og nesten seks millioner virksomheter var pr. 2005 dekket av de beslutningene og avtalene som inngås mellom de sosiale partene i sektordialogen (Europakommisjonen 2005:5).

5.1.3 Beslutningsstrukturer i EU

Beslutninger på EU-nivå involverer flere institusjoner. Generelt sett er det Europakommisjonen som foreslår ny lovgivning og Unionsrådet (tidligere kalt Ministerrådet) og Europaparlamentet som vedtar lovene. Det finnes tre hovedprosedyrer for å komme frem til ny lovgivning: konsultasjon, samtykke eller medbestemmelse.

Konsultasjonsprosedyren innebærer at Unionsrådet konsulterer Parlamentet og ØKOSOK og Regionkomiteen. Parlamentet har tre valg: godkjenne Kommisjonens forslag, avvise det eller be om endringer. Dersom Parlamentet ber om endringer, må Kommisjonen vurdere endringsforslagene og eventuelt sende Unionsrådet et endret forslag. Unionsrådet kan så vurdere det endrede forslaget og eventuelt godta det eller endre det ytterligere. Dersom Unionsrådet endrer et forslag fra Kommisjonen, må dette skje enstemmig.

Samtykkeprosedyren betyr at Unionsrådet må få EU-parlamentets samtykke før viktige avgjørelser tas. Ellers er prosedyren lik den som gjelder konsultasjon, med unntak av at Parlamentet ikke kan foreslå endringer, men må velge å godta eller avvise forslaget med absolutt flertall.

Medbestemmelsesprosedyren brukes nå i de fleste tilfelle der det utarbeides ny EU-lovgivning. Ifølge denne prosedyren er Parlamentet og Unionsrådet likestilt. Dersom Parlamentet og Unionsrådet ikke blir enige om et lovforslag, legges det frem for en egen komité, sammensatt av et likt antall representanter fra Unionsrådet og Parlamentet, som skal komme til enighet slik at tekstforslaget på nytt kan sendes til Parlamentet og Unionsrådet for godkjenning.

I tillegg til disse tre hovedprosedyrene for å gjennomføre såkalt ”harde” reguleringer (hard law) i form av direktiver, f.eks. om minstestandarder i arbeidslivet på europeisk nivå, brukes i stadig økende grad ”mykere” reguleringer som ikke er formelt, juridiske bindende. Modellene med såkalt ”soft law” bygger på ”benchmarking” og bruken av den åpne koordineringsmetoden som innebærer at man kommer frem til felles mål og strategier og kriterier for å sammenlikne land. På bakgrunn av disse deler man så erfaringer og rapporterer jevnlig hvilke tiltak man har gjennomført for å nå målene. Denne overgangen til mykere reguleringer synes delvis å henge sammen med utvidelsen av EU (Färm 2006:30).

Artikkel 138 i Traktaten sier at de sosiale partene har rett til å bli konsultert i forhold til alle saker som er relatert til sosial- og arbeidslivspolitik. Konsultasjonen skjer før Kommisjonen fremmer forslag og i forbindelse med konkrete forslag. Etter annen konsultasjon kan partene, i henhold til artikkel 139, gi Kommisjonen beskjed om at de ønsker å forhandle. Dette må skje i løpet av ni måneder. Avtaler som gjøres mellom de europeiske sosiale partene kan gjøres juridisk bindende, enten i form av å be Rådet vedta et direktiv, eller de sosiale partene kan la de nasjonale medlemsorganisasjonene ta ansvar for å implementere avtalen, såkalte ”autonome avtaler”.

I tillegg til konsultasjon og forhandlinger i tråd med avtalefestede rettigheter foregår det altså en autonom sosial dialog, dvs. uavhengig av Kommisjonen. Det er en tendens i retning en såkalt ”ny generasjon tekster”. Det er tekster der de europeiske sosiale partene kommer med anbefalinger til sine medlemmer, som så forplikter seg

til å sikre at de blir implementert nasjonalt. Disse tekstene er som regel handlingsprogram, retningslinjer etc.

5.2 Utviklingstrekk i europeisk jernbanesektor

Det er særlig to trekk som har preget europeiseringen av transportpolitikken de siste årene: liberaliseringen av det internasjonale transportmarkedet og harmonisering av avgifter, sosiale forskrifter og tekniske bestemmelser (Claes og Tranøy 1999:176). Den primære drivkraften har vært ønsket om sterkere konkurranse (NAVO 2003:24).

Når det gjelder jernbanesektoren generelt i Europa er tendensen at jernbanen taper terreng i forhold til andre transportsektorer. Fra 1970 til 2001 har jernbanen gått fra en markedsandel på 31,1 % til 14,0 % (Dølvik og Løken 2003:9). EU ønsker å effektivisere transportvirksomheten gjennom økt intermodalitet og mer miljøvennlige transportmetoder. På den bakgrunn ønsker man i EU å overføre mer transport til jernbanen bl.a. ved å gjøre den mer konkurransedyktig (COM (2001) 370:26). En av de største utfordringene for jernbanen, sammenliknet med andre transportformer, er de store nasjonale forskjellene når det gjelder infrastruktur, signal- og sikkerhetssystemer og forskjellige typer rullende materiell (Statskonsult 2001:169).

Så tidlig som på 1980-tallet la EF opp til en voldsom satsning på jernbane. Satsningen ble ikke fulgt opp, men her ble grunnlaget lagt for å gi staten en nøytral rolle som styrer av infrastrukturen og privatiseringen av jernbanetransport.

Jernbanepakke 1 trådte i kraft i 2001 og førte til en rekke liberaliseringer. I et hoveddirektiv fra 1991 (91/440/EEC) stilles det krav til deling av ansvaret for infrastruktur og transport. I direktivet ligger også en forpliktelse til å åpne jernbanenett i EØS-landene for internasjonal jernbanetransport i regi av internasjonale sammenslutninger av jernbaneselskap og andre typer foretak som driver internasjonal kombinert godstransport. Formålet med direktivet var å gjøre jernbanen mer effektiv.

Den mest synlige konsekvensen var at det ble krav om å skille infrastruktur og transportoperatør i to atskilte organ. I følge denne pakken skulle det åpnes opp for internasjonal godstrafikk fra 2003 og for all type jernbanetraffikk fra 2008.

Jernbanepakke 2 ble endelig vedtatt i april 2004 og omfatter blant annet endringer i direktivene om interoperabilitet på konvensjonelle jernbaner og høyhastighetsbaner, et sikkerhetsdirektiv og en forordning om opprettelsen av European Railway Agency (ERA). Videre skal det åpnes for full liberalisering også av nasjonal godstrafikk senest innen 1. januar 2007.

I mars 2004 presenterte Kommisjonen *Jernbanepakke 3* som inneholdt utkast til lovforslag om felles europeisk lokførerutdanning, full liberalisering av internasjonal passasjertrafikk, nye regler for passasjerers rettigheter og regler for kvalitetskrav og kompensasjon i forhold til godstrafikk. Denne siste pakken er ennå ikke ferdigbehandlet.

5.3 Norsk jernbane, utvikling og aktører

Norge har fulgt opp den europeiske politikken når det gjelder jernbanen og har implementert jernbanepakke 1 og 2.

I 1996 vedtok Stortinget å gjøre NSB om fra en statlig enhet til et statlig heleid særlovsselskap, drevet etter aksjelovens prinsipper. Samme år ble Statens jernbanetilsyn opprettet som en selvstendig enhet underlagt

Samferdselsdepartementet med ansvar for å føre tilsyn med de ulike jernbane- og sporveisaktørene, uavhengig av om disse er private eller offentlige.

I 1998 ble NSB delt organisatorisk i en trafikk- og driftsdel og en infrastrukturdel, dvs. NSB BA og Jernbaneverket. Året etter ble Jernbaneverket skilt ut som statlig forvaltningsbedrift underlagt Samferdselsdepartementet. Rundt årtusenskiftet ble NSB omorganisert til konsern og splittet opp i en rekke datterselskaper. Sommeren 2002 ble NSB gjort om til et heleid, statlig aksjeselskap.

NSB er fortsatt et 100 % statlig selskap som eies av Samferdselsdepartementet. NSB AS-gruppen består av NSB AS og en lang rekke datterselskaper som eies helt eller delvis av NSB AS.

Tradisjonelt har NSB vært den eneste operatøren i norsk jernbanesektor, men staten har gradvis åpnet opp for konkurranse. Innen godstrafikk har sertifiserte selskap kunnet bruke det norske jernbanenettet siden 2003. Persontrafikken blir per i dag drevet i all hovedsak av NSB. Gjøvikbanen var den første persontransportstrekningen som ble lagt ut på anbud. Flere aktører melde sin interesse, men anbudet ble vunnet av NSB Anbud AS, et av NSB-gruppens datterselskap.

Det er to fagforbund som dominerer i norsk jernbanesektor: Norsk jernbaneforbund (NJF) og Norsk lokomotivmannsforbund (NLF). NJF organiserer alle typer ansatte i jernbanesektoren, med unntak av lokomotivførere. Lokomotivførerne er organisert i NLF. Begge fagforbundene har medlemmer i NSB AS, Jernbaneverket og andre private selskaper i sektoren. Begge forbundene er tilknyttet LO. Det er også andre fagforbund som har ansatte i sektoren, men disse utgjør et mindretall, og i denne oppgaven vil jeg konsentrere meg om disse to.

Organiseringsgraden i sektoren er svært høy, over 90 % (Eurofound 2000), men det er en generell nedgang i medlemstallene som skyldes færre ansatte i sektoren generelt. Per 2003 hadde NJF 15000 medlemmer (hvorav mer enn 50 % pensjonerte) og NLF 2200 medlemmer (ca. 1200 aktive). Både NJF og NLF er tradisjonelle fagforbund med regional representasjon og representasjon på bedriftsnivå (Nergaard 2005).

På arbeidsgiversiden er det Fornyings- og administrasjonsdepartementet som har ansvar for de statlige ansatte. NSB AS og datterselskapene er organisert i NAVO, en arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning, både børsnoterte virksomheter som NSB og virksomheter som fortsatt er knyttet nært opp til forvaltningen. Ved årsskiftet 2005/06 hadde NAVOs medlemmer 32 000 ansatte i transportsektoren.

6. Kanaler for innflytelse

Dette kapitlet gir en systematisk gjennomgang av hvilke kanaler arbeidstakersiden i jernbanesektoren kan benytte for å påvirke politikkkutformingene i sektoren på europeisk, nordisk og nasjonalt nivå. Jeg vurderer dessuten hvorvidt kanalene har korporative eller pluralistiske trekk. Informasjonen er i hovedsak hentet fra de offisielle nettsidene til de ulike organene og er oppgitt i litteraturlisten. Der andre kilder er brukt, er det markert i teksten.

6.1 Innflytelseskanaler på overordnet EU-nivå

6.1.1 Offisielle EU-organer

På europeisk nivå er det følgende organer som er viktige i forhold til politikkkutforming:

Det europeiske råd (EU-toppmøtet) består av stats- og regjeringssjefene fra alle medlemslandene og presidenten for Kommisjonen. EU-toppmøtet trekker opp politiske retningslinjer og tar avgjørelser i de viktigste sakene eller der andre fagministre ikke blir enige. Denne forsamlingen møtes periodevis for forhandlinger om å endre EUs traktater (Intergovernmental Conference). *Unionsrådet* utgjør sammen med EU-parlamentet EUs lovgivende organ. Unionsrådet består egentlig av flere ministerråd sammensatt av fagministre fra hvert medlemsland innenfor de respektive fagområdene.

Før Kommisjonens forslag legges frem for ministernivået, behandles de først i arbeidsgrupper bestående av forvaltningsansatte under hvert råd. Deretter behandles de i de nasjonale ambassadørens komité (COREPER). Det etterstrebes å oppnå konsensus, og de fleste sakene løses på arbeidsgruppenivå eller COREPER (Christensen m. fl. 2005:202).

Unionsrådet er delt inn i ni hovedområder, hvorav de mest relevante i denne sammenheng er generaldirektoratet for Transport og Energi (DG TREN) samt generaldirektoratet for Sysselsetting, sosiale anliggende og likestilling. Det fattes vedtak både ut fra simpelt flertall, kvalifisert flertall og enstemmighet. Stemmene vektet i forhold til landenes størrelse. De siste årene har kvalifisert flertall blitt brukt i økende grad i traktatforhandlinger.

Det er til enhver tid ca. 25 arbeidsgrupper av eksperter fra medlemslandene underlagt Unionsrådet, noen permanente og andre midlertidige. Så mye som 70 % av sakene avgjøres på arbeidsgruppenivå fordi de anses ikke å ha politiske implikasjoner.

Det europeiske råd og Unionsrådet representerer på mange måter først og fremst suverene nasjonalstater, men representantene her er også knyttet sammen i et felles styringssystem. Studier har imidlertid vist at Unionsrådet på mange måter går på tvers av de ordinære skillelinjene mellom nasjonalt og europeisk nivå fordi de som jobber her, blir trukket mellom hjemlige interesser og interessene i det kollektivet forumet de opererer innenfor til daglig (Lewis 2003: 163).

Statsoverhodene og ministre fra medlemslandene utgjør de legitime og demokratiske valgte representantene i Det europeiske råd og Unionsrådet, mens det pågående arbeidet utføres av høyere tjenestemenn og arbeidsgrupper. Det gis i lite utstrekning innsyn i saksbehandlingen, noe som kan bidra til å vanskeliggjøre påvirkning mot dette nivået i EU.

Det er ikke etablert noen formell struktur for løpende kontakt mellom Unionsrådet og de sosiale partene direkte, og påvirkningen i forhold til dette nivået synes i all hovedsak å gå via nasjonale politiske og administrative kanaler samt de enkelte lands nasjonale ambassadører som utgjør Coreper-nivået i Unionsrådet. ØKOSOK er et konsultativt organ der arbeidslivets parter er representert, men komiteen omfatter også en rekke andre typer interesseorganisasjoner.

I den grad det foregår påvirkning mot dette nivået skjer det derfor i all hovedsak i form av lobbyvirksomhet mot nasjonale fagmyndigheter og politikere og ikke direkte

mot Unionsrådets ulike nivåer (Eising 2003:195). Siden Norge ikke er EU-medlem, står norske interesser uansett uten norske representanter de kan henvende seg til her, og de har dermed liten mulighet for å påvirke politikktutforming via Unionsrådet direkte. I den grad man ønsker å påvirke dette nivået, må både LO og fagforbundene i jernbanesektoren appellere til sine nordiske samarbeidspartnere eller andre lands organisasjoner for å få fremmet synspunkter her.

Europaparlamentet (EU-parlamentet) har 785 representanter. Disse velges hvert 5. år med direkte valg fra medlemslandene. EU-parlamentet vedtar bl.a. lover og overvåker Europakommisjonens virksomhet. EU-parlamentet har 20 faste fagkomiteer, hvorav en komité for transport og turisme.

Den såkalte Medbestemmelsesprosedyren (jf. 5.2.1) innebærer at EU-parlamentet og Unionsrådet må bli enige for at lover skal bli vedtatt. Dersom de ikke blir enige i utgangspunktet, opprettes det en komité som arbeider for å komme frem til enighet. Denne beslutningsprosedyren gjør at EU-parlamentet og Unionsrådet likestilles på stadig flere områder.

På tross av at EU-parlamentet har fått økt betydning gjennom denne nye prosedyren, anses fortsatt EU-parlamentet som minst viktig av interesseorganisasjonene fordi det ikke har like mye makt som Kommisjonen og Unionsrådet. Det er lederne for de faste komiteene som anses som mest interessante for interesseorganisasjonene. For jernbanesektorens vedkommende er åpenbart komiteen for transport den viktigste kanalen inn i EU-parlamentet.

Europakommisjonen (Kommisjonen) er EUs utøvende organ og består av 27 kommissærer som utpekes av medlemslandene og godkjennes av EU-parlamentet. Kommisjonen består av en politisk og en administrativ del. Kollegiet utgjør den politiske delen og består av en 25 kommissærer (en fra hvert medlemsland) og deres ”kabinett”, som utgjør et politisk sekretariat. Kommisjonen i Brussel består av ca. 24000 ansatte. Kommisjonen har generelt sett enerett på å fremme forslag til ny lovgivning og har ansvar for at endelige vedtak blir iverksatt og fulgt opp. I økende grad skjer utformingen av nye regler etter uformell konsultasjon med Unionsrådet og

EU-parlamentet. Det administrative nivået består av 26 generaldirektorater med hver sin administrative leder som har ansvar for et eget politisk område. For jernbanesektorens vedkommende er det generaldirektorat for transport (DG TREN) og generaldirektoratet for sysselsetting, sosiale anliggende og likestilling.

Kommisjonen har også til enhver tid en rekke ekspertgrupper, ca. 3-400 midlertidige og 150 permanente. I disse gruppene deltar også Norge.

På overordnet nivå i EU har formalisert kontakt funnet sted særlig mellom Kommisjonen og de sosiale partene siden 1957 (jf. 5.1.1). Det har vært knyttet mye debatt til dilemmaet rundt det såkalt demokratiske underskuddet i EU og problemet har til dels knyttet seg til at Kommisjonen har hatt såvidt stor makt uten å være et demokratisk valgt organ. Kommisjonen har blitt kalt et "hybridorgan" fordi den representerer både den nasjonale dimensjonen og den overnasjonale europeiske dimensjonen. Den har både politisk og administrativt ansvar og har både formelle og uformelle funksjoner i den politiske prosessen i EU (Egeberg 2003:131-132). Gjennom sin eksklusive rett til å foreslå nye EU-direktiver og ta initiativ overfor de sosiale partene er Kommisjonen en svært viktig innflytelseskanal. Dette gjelder både på overordnet nivå og sektornivå.

Kommisjonen regnes som den mest åpne av EU-organene når det gjelder kontakt med ulike grupperinger. Dersom man ønsker å ha innflytelse på utformingen av nye regler på europeisk nivå, er det derfor viktig både for nasjonale aktører og europeiske bransjeorganisasjoner å ha tett kontakt med Kommisjonene og forsøke å få plass i det forberedende arbeidet som skjer i ekspertkomiteer, rådgivende komiteer og ad hoc-komiteer. Dølvik og Ødegård (2004:160) presiserer at Kommisjonens utforming og forslag til nye regler ikke skjer i et politisk vakuum, men som en prosess preget av sonderinger og uformell konsultasjon med Unionsrådet og EU-parlamentet.

Det europeiske felleskapets domstol (EF-domstolen) er opprettet som en uavhengig domsinstans som håndhever lovene i henhold til EUs traktater og lover. Domstolen består av to relativt separate deler: den europeiske domstolen og

førsteinstansdomstolen. Den siste av disse ble opprettet i 1988 for å avlaste EF-domstolen.

EF-domstolen utgjør et nivå som har fått økt betydning ettersom mengden av EU-lovgivning har økt og EU-lovgivning har presedens over nasjonal lovgivning, og det oppstår konflikt mellom EU-lovgivning eller avtaler og faktisk atferd innen EU/EØS-området. De sosiale partene og andre kan dermed benytte EF-domstolen som en alternativ påvirkningskanal dersom man mener at land eller aktører ikke etterfølger europeisk lovgivning og avtaler. To aktuelle saker er Laval-saken (også kjent som Växholm-saken) og Viking Line-saken. Sakene er anket inn for EF-domstolen og omhandler grunnleggende spørsmål om konflikter mellom arbeidsrettigheter og prinsippet om fri bevegelse. Dette er selvsagt ikke et nivå der man kan få innflytelse gjennom samarbeid om politikktutforming, og det blir derfor irrelevant å vurdere dette i forhold til korporative eller pluralistiske trekk. Per i dag har ikke jernbanesektoren saker som føres eller har vært ført for EF-domstolen. Denne kanalen for påvirkning vil derfor ikke bli berørt nærmere her.

Den økonomiske og sosiale komité (ØKOSOK) består av representanter fra arbeidstakerorganisasjoner, interesseorganisasjoner og arbeidsgivere og er et rådgivende organ. Komiteen har som hovedoppgave å gi råd, på eget initiativ eller på oppfordring, til Kommisjonen, Unionsrådet og Parlamentet. Den avgir synspunkter i forhold til arbeidsliv og sosialpolitikk.

Når det gjelder ØKOSOK er det et organ som ble etablert med tanke på å kanalisere organiserte interessers synspunkter inn i prosessen med å utvikle politikk på europeisk nivå, både Unionsrådet, EU-parlamentet og Kommisjonen. Generelt anses imidlertid ØKOSOK for å spille en marginal rolle når det gjelder interesserepresentasjonen i EU. I dag regnes direkte kontakt mellom EU-institusjonene og interesseorganisasjonene som langt viktigere enn dette institusjonaliserte forumet for konsultasjon med interesseorganisasjonene.

6.1.2 Fagorganisasjoner på overordnet nivå

På europeisk nivå er *European Trade Union Confederation* (ETUC) anerkjent som den eneste tverrsektorielle arbeidstakerorganisasjonen på europeisk nivå og er definert som europeisk sosial partner både av EU og EFTA. ETUC har eksistert siden 1973 og organisasjonen består både av nasjonale hovedorganisasjoner og europeiske bransjeføderasjoner: Per i dag er 81 nasjonale hovedorganisasjoner fra 36 land medlemmer av ETUC og 12 europeiske bransje- eller sektorføderasjoner.

Utviklingen og utvidelsen av EU de siste tiårene har ført til at ETUC har blitt en EU-sentrert organisasjon (Dølvik og Ødegård 2004:180). ETUC jobber opp mot alle EU-organene og deltar i de årlige trepartstoppmøtene angående sosial politikk for å vurdere fremdriften i 2000-2010 Lisboa-agendaen. Videre har ETUC rett til å bli konsultert, sammen med de andre sosiale partene, når det gjelder beslutninger som påvirker sysselsetting, sosial- og velferdspolitik og makroøkonomi. Organisasjonen pleier tette bånd med en gruppe parlamentarikere fra flere partier i EU-parlamentet og koordinerer fagforbundsdeltakelse i en rekke rådgivende organer, inkludert ØKOSOK.

ETUC forhandler med arbeidsgiverne på europeisk plan via den Europeiske sosiale dialogen. Med utgangspunkt i anerkjennelsen av de sosiale partenes rett til å forhandle frem europeiske rammeavtaler med sin europeiske motpart på arbeidsgiversiden, har ETUC og arbeidsgiversiden inngått tre europeiske rammeavtaler på tvers av sektorene som så har blitt ratifisert av Rådet og implementert i form av direktiver. Dette gjelder foreldrepermisjon, deltidsarbeid og midlertidige ansettelser. I tillegg kan arbeidstakere og arbeidsgivere som topartssamarbeid implementerer ytterligere europeiske avtaler i form av såkalt ”autonom” sosial dialog.

ETUC kan be sine medlemmer om å aksjonere og har koordinert flere store kampanjer og demonstrasjoner, gjerne i forbindelse med EU-toppmøter.

Beslutninger fattes i ETUC via valgte representanter. ETUC-kongressen er det overordnede politiske organet og møtes fire ganger i året. Her velges generalsekretæren. Eksekutivkomiteen og mindre styringsgrupper har ansvaret for å implementere politikken mellom kongressene. ETUC har et eget sekretariat i Brussel som tar seg av den daglige driften. Norske medlemmer av ETUC er LO, YS og UNIO. De norske jernbaneforbundene er representert i ETUC både gjennom sitt medlemskap i LO og som medlem av bransjeføderasjonen ETF.

Motparten til ETUC på europeisk nivå er i hovedsak er *BusinessEurope* (tidligere UNICE), som består av nasjonale hovedorganisasjoner for private arbeidsgivere i de europeiske landene. Fra Norge er NHO medlem. Når det gjelder foretak med offentlige eierinteresser er de organisert i *European Centre of Enterprises with Public Participation* (CEEP). Her er bl.a. NAVO medlem fra Norge, og her er NSB et av medlemmene.

6.1.3 Hvilke av disse innflytelseskanaler benytter jernbaneforbundene?

Selv om de norske hovedorganisasjonene i prinsippet kan delta aktivt i utviklingen av ETUCs strategier og standpunkter på lik linje med organisasjoner fra EU-medlemsland når det gjelder lobbyvirksomhet rettet mot Unionsrådet, Kommisjonen og EU-parlamentet, synes norsk fagbevegelse ifølge Dølvik og Ødegård (2004:185) likevel å ha en relativt perifer rolle.

Medlemsskapet i ETUC gir i teorien de norske hovedorganisasjonene direkte tilgang og medinnflytelse på beslutningsprosesser både i den sosiale dialogen og i europeisk arbeidslivspolitik. I og med at EØS-avtalen ikke omfatter alle saksområder, er norsk deltakelse noe begrenset. Generelt sett kan man si at hovedorganisasjonene har bedre tilgang til informasjon og bedre kontakt med EU-organene enn norske myndigheter (Paulsen 2005:75). Selve den sosiale dialogen og tilhørende forhandlinger med motparten på arbeidsgiversiden er i utgangspunktet et internt EU-anliggende, og Kommisjonen finansierer deltakelse for medlemslandenes interesseorganisasjoner. ETFA-landene kan delta som observatør, men får ikke finansielt tilskudd fra

Kommisjonen. Norske representanter har formelt de samme rettigheter som de andre medlemsorganisasjonene internt i ETUC når det gjelder stemmegivning i forhold til forhandlingsmandater og har kunnet delta i alle forhandlingsrunder mellom partene på sentralt EU-nivå. Utvidelsen av EU vil kunne gjøre det vanskeligere for representanter fra EFTA-landene å få delta på lik linje med EU-landenes representanter.

Ifølge Dølvik og Ødegård (2004:186) oppgir både LO og YS at ØKOSOK er deres viktigste kanal for påvirkning av europeiske spørsmål.

Det sentrale EU-nivået er ikke et nivå som partene i jernbanesektoren forholder seg aktivt til i særlig utstrekning via de sektoroverskridende foraene der partene er representert. I hovedsak begrenser aktiviteten på dette nivået seg til passiv mottaker av informasjon fra LO i Brussel og LOs internasjonale avdeling. Flere informanter bemerket at det virket som LO var en tung og tradisjonell organisasjon som ikke helt hadde funnet sin plass i forhold til arbeidet på europeisk nivå.

De norske jernbaneforbundene har også kontakter mot dette nivået via sin bransjeføderasjon ETF, men informantene fremhevet heller ikke det overordnede EU-nivået som spesielt viktig for arbeidet via ETF.

6.1.4 Kjennetegnes nivået av pluralisme eller korporatisme?

En av de store utfordringen ved å bruke en korporativ eller pluralistisk idealmodell som utgangspunkt for analysen av det europeiske samarbeidet er at disse tilnærmingene har blitt utviklet med tanke på suverene nasjonalstater. EU er en unik konstellasjon som preges både av overnasjonale trekk og mellomstatlig samarbeid. Dette har også gitt grobunn for den pågående debatten om det demokratiske underskuddet i EU og legitimitetsspørsmålene knyttet til dette. Jeg vil ikke her gå inn på de normative sidene av denne debatten, men bare se nærmere på hvorvidt den ”statlige” parten i samarbeidet har trekk som er i overensstemmelse med idealtypene og om samarbeidet på dette nivået forøvrig har korporative eller pluralistiske trekk.

Schmitter presiserer at hans modell ikke foreskriver et spesifikt politisk regime, men finner det mer fruktbart å definere korporatisme som et konkret og observerbart system for interesserepresentasjon som er kompatibelt med flere ulike regimetyper (Schmitter 1974:92).

To av kriteriene i Schmitters korporative idealmodell forutsetter en statsmakt som har tilstrekkelig autoritet til å kunne sikre interesseorganisasjonene anerkjennelse og fullmakter og gi dem garantier som sikrer organisasjonene monopol på representasjon i statlige drøftinger. Dette siste får interesseorganisasjonene som en motytelse mot en viss statlig kontroll med lederutvelgelsen og artikulasjonen av krav og støtte (jf. Schmitters definisjon sitert i kap. 3.3.2).

Ifølge Nordby (1999) er det uklart hvorvidt Schmitter ser for seg at staten som helhet fungerer som et korporativt system eller om det kan være snakk om flere korporative sektorer. Selv plasserer Nordby Norge tett opp til den samfunnskorporative idealtypen.

På EU-nivå finnes det ikke en slik klart definert statsmakt med legitimitet og autoritet til å fastsette lønnsnivå og på annen måte bestemme allokeringen av goder. Selv om EU har utviklet seg i retning av et overnasjonalt system, er det fortsatt et langt stykke igjen til at EU-nivået har de samme maktmidlene til rådighet som det staten har innenfor en suveren nasjonalstat.

Når det er sagt, er det likevel slik at utviklingen innen EU viser en tendens i retning av økt overføring av myndighet til det overnasjonale nivået. I tråd med denne utviklingen blir også EU-organenes stilling styrket. Egeberg (2004:131-146) hevder at det er mer hensiktsmessig å sammenlikne Kommisjonen med en regjering enn et tradisjonelt sekretariat i en internasjonal organisasjon. Dette fordi Kommisjonen har en mangefasettert rolle som omfatter blant annet det å ta politiske initiativ og sette den politiske dagsordenen, megle mellom Unionsrådet og EU-parlamentet, overvåke implementeringen av politiske beslutninger i EU-/EØS-landene. Kommisjonen har også ansvar for å utforme utfyllende retningslinjer etter at det er fattet mer generelle

politiske vedtak, har rene administrative oppgaver og ansvar for eksternt representasjon.

Når det gjelder den sosiale dialogen på overordnet nivå, er det Kommisjonen som har ansvaret for og godkjenner hvilke organisasjoner som får delta i dialogen. EU gir også økonomiske bidrag til denne aktiviteten. Imidlertid har de godkjente partene også en ikke ubetydelig makt til å definere nye medlemmer i dialogen.

Det kan ikke hevdes at de sosiale partene på overordnet EU-nivå har fått et fullstendig monopol på sektorrepresentasjon i politiske drøftinger på EU-nivå i og med at flere av EU-organene er relativt åpne for lobbyvirksomhet. De har imidlertid fått en unik særstilling i forhold til arbeidslivsrelaterte spørsmål i og med muligheten for å inngå forpliktende, frivillige avtaler som så kan gjøres om til formell lovgivning. I tillegg har de anerkjente partene en viss kontroll med hvem som slipper inn i ”varmen”, noe som f.eks. gjorde at LO, som medlem av ETUC, i lengre tid kunne hindre at YS fikk bli medlem av den europeiske arbeidsgiverorganisasjonen.

Studier viser imidlertid at samarbeidet mellom de sosiale partene på overordnet europeisk nivå i stor grad har vært definert og initiert av Kommisjonen. Samarbeidet er først og fremst et resultat av at Kommisjonen har signalisert at den ønsker å fremme direktivforslag. Partene i den situasjonen har funnet det mer gunstig å forhandle frem forslag innenfor sektordialogen enn å måtte forsøke å fremme sine standpunkt direkte via EU-parlamentet og Rådet. Dølvik og Ødegård (2004:43) slår fast at:

Kommisjonen har også spilt en viktig rolle i den organisatoriske og finansielle tilretteleggingen av den sosiale dialogen. Forholdet mellom arbeidslivets organisasjoner på europeisk plan har følgelig i enda større grad enn på nasjonalt nivå vært avhengig av politiske forhold.

Dette viser med all tydelighet at Schmitters krav til at den ”statlige” aktøren innen en korporativ struktur for interesserepresentasjon er oppfylt. EU-systemet er i stand til å lisensiere interesseorganisasjoner til deltakelse i innflytelseskanaler, garantere partene tilnærmet monopol på å representere sine interesser. Som motytelse for å bli

anerkjent som en formell aktør, må interesseorganisasjonene påse at de har en sammensetning som er i tråd med EU-systemets krav til representativitet og forholde seg til EU-systemets regler for hva som faller innenfor og utenfor den sosiale dialogens domene.

Når det gjelder Schmitters kriterier for interesseorganisasjonene: én interesseorganisasjon for hver funksjonelle sektor innen økonomien, obligatorisk medlemskap og en klart hierarkisk organisasjonsmodell og ingen konkurranse om medlemmene mellom organisasjonene blir bildet noe mer komplisert.

Schmitter (1974:103) presiserer selv at hans definisjon (jf. kap. 3.3.1) i seg selv ikke sier noe om hvorvidt disse kriteriene er et resultat av en politisk beslutningsprosess eller samordning mellom interesseorganisasjonene selv.

Arbeidslivets parter og den sosiale dialogen oppfyller kravene til at det er én interesseorganisasjon per funksjonelle sektor innen økonomien dersom man velger å tolke det i retning av at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har hver sine organisasjoner. Det er ingen konkurranse mellom disse organisasjonene når det gjelder medlemmer i og med at kriteriene for deltakelse i interesseorganisasjonene er såvidt klart definert og gjensidig utelukkende.

Det er kun tre organisasjoner som er godkjente parter i den sosiale dialogen på overordnet EU-nivå: ETUC, BusinessEurope og CEEP. Selv om det ikke formelt sett er obligatorisk å være medlem i disse, er det få andre alternativer dersom man ønsker å ha innflytelse og tilgang på verdifull informasjon. Når det gjelder kriteriet om hierarkisk struktur er det mer tvilsomt om interesseorganisasjonene fyller dette kriteriet.

Hvis vi ser nærmere på ETUC, består organisasjonen av to typer interesseorganisasjoner: nasjonale fagorganisasjoner (hovedsaklig hovedorganisasjoner) og sektor- og bransjeføderasjoner. Det betyr at arbeidstakersiden har en organisasjon som består både av territorielle og funksjonelle

medlemsorganisasjoner. Disse er i utgangspunktet ikke hierarkisk strukturert i forhold til hverandre, noe som stiller ekstra krav til samordning av synspunkter.

På arbeidsgiversiden har problemet ofte vært at det er sterkt varierende hvor organisert arbeidsgiversiden er i de ulike medlemslandene, spesielt gjelder dette privat sektor. Dette får konsekvenser både for hvor representative de er og hvor stor innflytelse de har på den faktiske gjennomføringen av inngåtte avtaler i egne land.

I følge Schmitters idealmodell oppfylder altså den sosiale dialogen på overordnet EU-nivå de fleste av kriteriene for en korporativ modell for interesserepresentasjon.

Det overordnede EU-nivået har også visse pluralistiske trekk. Spesielt Kommissjonen, men også til en viss grad EU-parlamentet, regnes som åpne for lobbyister som dermed har mulighet til å være med å konkurrere om EU-organenes oppmerksomhet og forsøke å få sine saker på agendaen. Andre interessegrupper enn de som er representert i den sosiale dialogen har dermed mulighet for å få sin stemme hørt. I en samtale med en av informantene ble det nevnt at de vurderer å inngå uformelt samarbeid med miljøvernorganisasjoner i kampen om å få sterkere fokus på jernbane som et miljøvennlig alternativ.

Når det gjelder Unionsrådet, er det som nevnt ingen formaliserte kanaler for innflytelse for interesseorganisasjonene utover ØKOSOK. Arbeidslivets parter bruker dermed i stor utstrekning nasjonale og uformelle påvirkningskanaler for å påvirke beslutningsprosessene i Unionsrådet.

Det er dermed muligheter for å bruke lobbying som virkemiddel dersom man har ressurser til det. Det er vanskelig å si noe om omfanget av denne virksomheten i forhold til jernbanesektoren spesielt, men med så mange sektoroverskridende saker som i stor utstrekning handler om minstestandarder, er det lite sannsynlig at det sentrale nivået er et egnet sted for innflytelse på jernbanepolitikken, verken via de mer korporative eller pluralistiske kanalene. Et av kriteriene for Schmitters idealmodell for pluralisme innebærer at ingen interessekonstellasjoner har forrang når det gjelder tilgang til systemet. Dette er et kriterium som ikke oppfylles når det

gjelder jernbanepolitikken i og med at jernbaneorganisasjonene er representert via sine medlemskap i henholdsvis ETUC, CEEP og UNICE. Jeg vil komme nærmere tilbake til dette under analysen av sektordialogen.

6.2 Sektornivået i EU

6.2.1 Kanaler på sektornivå

Sosial dialog foregår også på sektornivå i 33 ulike bransjer som koordineres av europeiske bransjeføderasjoner. Her vil jeg konsentrere meg om den sektoren som er relevant for denne oppgaven og gå nærmere inn i sektordialogen innen transport generelt og jernbane spesielt. Der det kan bidra til å vise hva som særpreger sektordialogen i jernbanesektoren i forhold til andre sektordialoger, vil jeg sammenlikne den med andre sektorer.

Transportsektoren var en av de første sektorene som merket effekten av økt oppmerksomhet på integrasjon i Europa, noe som førte til at sektordialogen her kom i gang relativt tidlig.

Hver av transportgrenene har hatt sin egen sektordialog, men det har også eksistert en *intermodal arbeidsgruppe* for transportsektoren som helhet. Jernbanesektoren er en av de bransjene som har hatt en etablert, europeisk sektordialog lengst. Allerede i 1972 ble det etablert en partssammensatt bransjekomite for jernbane (Joint Committee on Railways). Maastricht-traktaten (1992), Amsterdam-traktaten (1997) og sterkere fokus på arbeidslivets parter og deres rolle i utformingen av arbeidslivs- og sosialpolitikken resulterte i at den eksisterende komiteen ble erstattet av en ny i 1998. Hensikten var å få til fornyet fokus og dynamikk i de organisatoriske rammene for sektordialogen og var basert på at man mente den eksisterende strukturen var overinstitusjonalisert (Eurofound 1999).

For å få opprette en ny komité for sosial dialog måtte partene i fellesskap be om å få delta i dialog på europeisk nivå, og organisasjonene måtte fylle visse kriterier.

Partenes organisasjoner måtte: 1) være relatert til en spesifikk sektor eller kategori og være organisert på europeisk nivå, 2) bestå av organisasjoner som selv var integrerte og anerkjente parter i medlemslandenes struktur for arbeidslivssamarbeid og ha kapasitet til å forhandle frem avtaler og som representerer flere medlemsstater, og 3) ha adekvat struktur til å kunne sikre effektiv deltakelse i komiteens arbeid (98/500/EC, art. 1).

Sosialdialogkomiteene skulle konsulteres om utviklingen på fellesskapsnivå der initiativ hadde sosiale implikasjoner. Komiteene skulle også ha ansvar for å utvikle og fremme sosial dialog i sektoren. Det totale antallet representanter i komitemøtene skulle ikke overstige 40 og være likt fordelt mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det ble åpnet for at hver av partene kunne ta med ytterligere fem deltakere som de selv finansierte. Komiteene skal holde et plenumsmøte per år, med ytterligere møter avhengig av planen for arbeidet.

Avgjørelsen om å forkaste de eksisterende komiteene var kontroversielt – spesielt blant de eksisterende medlemmene, som så reorganiseringen som et tap av status. Medlemmene av de partssammensatte komiteene ble offisielt utnevnt til posisjonen og deltok på alle møter. Den nye strukturen førte til en situasjon som innebar at ulike personer kunne møte avhengig av sakene som skulle diskuteres. Antallet som skulle møtes ble også redusert.

Målet med sektordialogen er å bistå Kommisjonen med å utarbeide og implementere fellesskapets sosial- og arbeidspolitikk for å øke og harmonisere levestandarden og arbeidsvilkårene i transportsektoren. Sektordialogen gir også mulighet for representanter for arbeidslivets parter til å bli konsultert om fellesskapsinitiativ i transportsektoren. Det er derfor nære bånd mellom sektorkomiteen og Kommisjonen.

Jernbanesektoren søkte om å få opprette en ny *sektordialogkomite* og ble godkjent for å etablere en ny sektordialog med følgende sosiale parter:

European Transport Workers' Federation (ETF) representerer arbeidstakersiden og representerer alle transportsektorene i en organisasjon. Medlemmene er 222

fagforbund innen transport fra 40 europeiske land. ETF er anerkjent som europeisk sosial partner i seks europeiske sektordialogkomiteer, deriblant jernbane. EFT er medlem av ETUC og utgjør den europeiske delen av International Transport Workers' Federation (ITF).

Føderasjonens sektorspesifikke arbeid foregår i sju ulike seksjoner, deriblant vegtransport og jernbane. Seksjonene opererer relativt autonomt innenfor ETF. De bestemmer sitt eget arbeidsprogram og er ansvarlige for de politiske beslutningene og standpunktene i forhold til egen sektor. ETF har tolv ansatte i staben.

Jernbaneseksjonen representerer 72 fagforbund fra 33 europeiske land og velger en president, to visepresidenter og en representant til kvinnelige jernbanearbeidere hvert fjerde år. Til sammen utgjør disse ETFs jernbaneseksjon. Disse møtes to ganger i året til et plenumsmøte for alle jernbaneforbundene. Mellom disse møtene har seksjonen lederansvar for virksomheten. Seksjonens beslutninger og aktiviteter forberedes i to permanente arbeidsgrupper, en for jernbanepolicy og den andre for den sosiale dialogen.

Aktiviteten dreier seg om lobbyvirksomhet mot EU-institusjonene angående EU-lovgivning som er relevant for sektoren, europeisk sosial dialog, organisering av europeiske aksjoner og solidaritetskampanjer samt betjening av medlemmene.

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)

representerer arbeidsgiversiden i jernbanesektoren. CER omfatter 62 jernbaneselskaper og infrastrukturoperatører fra hele Europa, både i og utenfor EU. Noen av medlemsvirksomhetene er i offentlig eie, andre er private foretak. Noen er nasjonale og andre internasjonale. Noen driver bare med godstransport, andre persontrafikk. Noen selskaper er rene infrastrukturselskaper, mens andre er integrert med togtransportvirksomhet. Kommisjonen har godkjent CER som en representativ organisasjon i jernbanesektoren på arbeidsgiversiden, noe som gir CER anledning til å opptre som sosial partner med fullmakt til å fremforhandle avtaler, f.eks. når det gjelder arbeidsforhold for sektoren som helhet.

CER ledes av et multinasjonalt team som dekker alle jernbanerelaterte saker: infrastruktur, passasjer- og godstrafikk. Medlemmene møtes regelmessig på arbeidsgruppenivå for spesifikke saker og to ganger årlig på høyt nivå for å trekke opp politiske linjer for arbeidet i CER. NSB er medlem av CER, men synes ikke å ta noen spesielt aktiv rolle i politikktutformingene på europeisk plan.

European Rail Infrastructure Managers (EIM) representerer arbeidsgiversiden i den sosiale dialogen i europeisk jernbanesektor. EIM organiserer de uavhengige, europeiske infrastruktur selskapene fra 12 land. Organisasjonen har et styre og en generalforsamling og generalsekretæren har et sekretariat på 8 personer som er lokalisert i Brussel. EIM ble først etablert i 2002 og har i hovedsak fungert som en lobbyorganisasjon for de uavhengige infrastrukturorganene. I 2005 ble EIM en europeisk sosial partner etter å ha blitt anerkjent av CER og ETF. Medlemmene kommer fra 11 EU land. Norge er representert i EIM ved Jernbaneverket, som selv opplyser at de har tatt aktivt del i arbeidet med å fremme EIMs rolle som talerør for de uavhengige infrastrukturforvalterne (Jernbaneverket 2005:28).

Den sosiale dialogkomiteen i europeisk jernbanesektor har 25 medlemmer fra hver side: CER og EIM nominerer 25 for arbeidsgiversiden, mens ETF nominerer representantene på arbeidstakersiden. Komiteen møtes en gang i året i et plenumsmøte. Styringsgruppen består av fire representanter fra hver side og sekretariatene til CER, EIM og ETF. Her forberedes agendaen for plenumsmøtet. Sosialdialogkomiteen for jernbanesektoren har to faste arbeidsgrupper: Arbeidsgruppe I har ansvar for tilpasning, interoperabilitet, arbeidsvilkår og lokførersertifikat, mens Arbeidsgruppe II fokuserer på sysselsetting, opplæring, likestilling og funksjonshemmede. Norges representant i EIM er Jernbaneverket.

I 2004 ble det forhandlet frem to avtaler innenfor rammen av den sosiale dialogen for jernbanesektoren: en avtale om å introdusere europeiske sertifikat for lokførere i grenseoverskridende trafikk og en avtale om arbeidsvilkårene for mobile jernbanearbeidere i interoperabel grenseoverskridende tjenester. Den siste av disse avtalene har blitt gjort om til et europeisk direktiv (2005/47/EC) i juli 2005. Den andre

avtalen er integrert i Kommisjonens utkast til direktiv om sertifisering av togpersonale i 3. jernbanepakke (jf. 5.4).

European Railway Agency (ERA) ble opprettet i 2005 som et eget fagorgan for oppfølging av regelverket for sikkerhet og interoperabilitet i den europeiske jernbanesektoren. Argumentasjonen for å opprette ERA gikk på at ambisjonene om å videreutvikle jernbanesektoren i retning av å gjøre tog til et mer konkurransedyktig transportmiddel, samtidig som sikkerheten ivaretas, fordrer kompetanse som Kommisjonen ikke har selv. ERA har ikke selvstendig beslutningsmyndighet, men skal kunne utstede anbefalinger vedrørende teknisk støtte til Kommisjonen i saker som gjelder sikkerhet og interoperabilitet, overvåking av interoperabiliteten, utvikling av system for sertifisering av vedlikeholdssteder for rullende materiell, utarbeide kvalifikasjonskrav for personell og opplæringssystemer, bl.a. et system for akkreditering av opplæringsinstitusjoner. ERA skal gi råd til Kommisjonen og myndighetene i medlemsland om teknisk assistanse i forhold til jernbanesikkerhet og interoperabilitet.

ERA er et organ som er underlagt Kommisjonen, og DG TREN, som egen juridisk enhet. Styret er sammensatt av en representant fra hvert medlemsland, fire representanter fra Kommisjonen og seks representanter fra jernbanesektoren. Direktøren utpekes av styret. Styret møtes minst to ganger i året og beslutninger skal i hovedsak fattes ved 2/3-flertall blant medlemmene som har rett til å stemme. Land utenfor EU kan delta, men har ikke stemmerett. ERA har i dag ca. 90 ansatte og de fleste kommer fra europeisk jernbanesektor. Norge er medlem av ERA, og Jernbanetilsynets direktør er representert i styret, men har ikke stemmerett.

6.2.2 Hvilke av disse innflytelseskanaler benyttes?

De norske fagforbundene i jernbanesektoren oppgir å delta aktivt i ETF og derigjennom i sektordialogen for jernbanen. Selv om de norske representantene som deltakere fra EFTA-land ikke er fullverdig medlem av sektordialogen, men har observatørstatus og selv må finansiere egen deltakelse, opplever de å ha

gjennomslagskraft og å kunne bidra til politikktutformingene på europeisk nivå. De norske jernbaneforbundene medvirker aktivt både i form av deltakelse på relevante seminarer og møter, og som representanter for den nordiske blokken i spesifikke ekspert- og arbeidsgrupper og forhandlingsdelegasjoner. Arbeid rettet mot europeisk nivå oppgis å ha blitt gradvis viktigere de siste 7-8 årene.

For tiden representerer Per Østvold fra NTF Norge i styringskomiteen (Executive Committee) til ETF. Han sitter også som Nordens representant i Management Committee. Øystein Alasken er nordisk representant i arbeidsgruppen i ETFs jernbaneseksjon, som har forhandlet frem arbeidstidsdirektiv og direktiv om sertifisering av lokførere. Aslaksen, som er leder i NLF, ble høsten 2006 også valgt til president for ITFs jernbaneseksjon.

Når det gjelder ERA er dette et relativt nyopprettet organ som foreløpig ikke helt har funnet sin posisjon. Fagforbundene oppgir å ha deltatt på seminarer i regi av ERA og anser det som et svært viktig organ for den europeiske jernbanens kvalitet og sikkerhet, men stiller seg noe avventende til hvordan det vil fungere. Jeg vil derfor ikke gå nærmere inn på hva som preger de sosiale partenes mulighet til å påvirke ERA, utover at man i forbindelse med opprettelsen av byrået presiserer at i den grad ERAs arbeid vil ha direkte innvirkning på arbeidsforhold, helse og sikkerhet for arbeidere i sektoren, skal arbeidstakerorganisasjonene delta i de relevante arbeidsgruppene som skal etableres og at ERA skal konsultere sektordialogen (EC 881/2004, artikkel 3 og 4).

6.2.3 Kjennetegnes sektornivået av korporatisme eller pluralisme?

Allerede ved å se på de vilkårene EU satte som kriterier for at partene skulle kunne søke om å få etablere den nye typen sektordialog mot slutten av 1990-tallet, ser vi at disse i stor grad samsvarer med de kriteriene Schmitter lister for en korporativ interesserepresentasjon.

Som på det sentrale EU-nivået, er det også her EU-organene som innehar rollen som ”statsmakt”. Når det gjelder sektordialogen er det Kommisjonen som ivaretar statens

ansvar og har autoritet og myndighet til å lisensiere partene som skal få mulighet til å delta i sektordialogen. I opprettelsen av sosialdialogen har Kommisjonen, i tråd med Schmitters korporative idealmodell, myndighet til å legge føringer på hvem som skal delta og sektordialogens regler og prosedyrer skal utarbeides i samarbeid med Kommisjonen (98/500/EC, art. 5). I det pågående arbeidet i den formelle sektordialogen opptrer Kommisjonen i hovedsak som sekretariat og tilrettelegger samt bidrar finansielt i forhold til medlemslandenes deltakelse i sektordialogen. EFTA-land får imidlertid ikke finansiell støtte til sin deltakelse siden EØS-avtalen ikke omfatter sektordialogen.

Når det gjelder Schmitters kriterium om at organisasjonene må være ikke-konkurrerende, oppfyller partene i sektordialogen dette kravet. Partene representerer relativt gjensidig utelukkende kategorier. Det finnes en viss grad av overlapping på arbeidsgiversiden i og med at man i noen land ikke har skilt ut infrastruktur i eget selskap (jf. kap. 5.2), men i og med at EIM representerer kun de selskapene der dette er skilt ut som egen virksomhet, er det ikke snakk om en reell overlapping og mulighet for konkurranse om medlemmer.

Det er ikke obligatorisk medlemskap i de europeiske sektororganisasjonene. Schmitter presiserer i sin artikkel at obligatorisk medlemskap ikke nødvendigvis må bety obligatorisk i betydningen tvunget medlemskap, men at det også kan være et resultat av sosialt press eller at deltakelse gir tilgang til viktige tjenester. I forhold til bransjeorganisasjonene i jernbanesektoren er det mest nærliggende å tolke dette kriteriet i forhold til at dette gir tilgang til en viktig arena både for innhenting av viktig informasjon, mulighet til å bidra til å sette saker på dagsordenen og påvirke (og til dels utforme) politiske beslutninger på europeisk nivå som vil få konsekvenser for organisasjonenes medlemmer.

Når det gjelder kriteriet om at hierarkisk organisering, er det langt mindre problematisk med tanke på jernbanens sektordialog enn på overordnet EU-nivå. Først og fremst skyldes dette selvsagt at sakfeltet er mye mer begrenset, og dermed også begrenset antall og typer aktører. Jernbanen i de fleste av de europeiske landene har

vært, eller er fremdeles, en statlig eid virksomhet i de aller fleste europeiske land. Sektoren preges i stor grad av at landene på arbeidsgiversiden enten har et dominerende selskap eller et selskap med monopol. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er høy og har lange tradisjoner i de fleste landene. Dette gir mulighetene for de nasjonale organisasjonene legitimitet til å inngå avtaler via sine valgte representanter til den europeiske sektordialogen og så sikre muligheten for gjennomføring på nasjonalt plan.

Sektordialogen i EU oppfyller dermed i all hovedsak kriteriene til Schmitters korporative idealmodell. I og med at hans pluralistisk idealmodell for interesserepresentasjon på mange måter representerer det motsatte, sier det seg selv at sektornivået i liten grad kan sies å ha pluralistiske trekk. De enkelte partene i sektordialogen for jernbanen, og for transportsektoren generelt, driver utstrakt lobbyvirksomhet i enkeltsaker overfor de sentrale EU-organene direkte. Dette skjer utenom og i tillegg til den kontakten som går via sektordialogen.

Sektororganisasjonene går da ikke via de sentrale arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, men driver selv direkte lobbyvirksomhet inn mot transportkomiteen i EU-parlamentet og Kommisjonens ulike organer. Denne typen kontakt med beslutningsmyndighetene kan kanskje sies å ha pluralistisk trekk. Men partene vil ha lettere tilgang til systemet på bakgrunn av sin rolle som legitim part i dialogen, noe som gir dem forrang fremfor andre interessegrupperinger. Dette siste er ikke i tråd med Schmitters pluralistiske idealmodell.

6.3 Innflytelseskanaler i EØS og EFTA

Siden EØS-samarbeidet og EFTA er to nivåer som er nært knyttet opp mot hverandre, har jeg valgt å presentere disse sammen. Deretter følger en felles vurdering av hva som preger disse kanalene.

6.3.1 Innflytelseskanaler i EØS

EØS-avtalen er en avtale mellom EU-landene og EFTA-landene Island, Norge og Lichtenstein, (Sveits er ikke med) som utvider EUs indre marked til å omfatte også disse EFTA-landene. Det er med andre ord snakk om et frihandelsprosjekt basert på felles regler og like konkurransevilkår. Samarbeidet er dynamisk, og rettsakter som gjelder EU, skal også omfatte EFTA-landene. Det betyr at EFTA-landene inkorporerer lovverket for det indre markedet i sin nasjonale lovgivning (Dølvik og Ødegård 2004:24).

EFTA-landene har ikke noe organ tilsvarende Kommisjonen som kan komme med forslag til nye regler og kontrollere at landene overholder disse. EØS-avtalen utgjør i stor grad et ”fjerde forvaltningsnivå” som norske politikere og norsk forvaltning må forholde seg til. (Dølvik og Ødegård 2004:26)

De viktigste organene i EØS-samarbeidet er:

EØS-rådet som utgjør det øverste politiske organet for samarbeid mellom EU og EFTA. Det består av ett regjeringsmedlem fra hvert EFTA-land og medlemmer av Unionsrådet og Kommisjonen. I praksis har EU-representasjonen variert, og ofte møter en del land med representanter under ministernivå .

EØS-rådet har som oppgave å sikre politisk framdrift og vurdere hvordan EØS-avtalen samlet sett fungerer og utvikler seg. EØS-rådet tar avgjørelser om endringer i EØS-avtalen. EØS-rådet er et viktig organ for utveksling av synspunkter på EØS-avtalen og sentrale saker. EØS-rådet møtes to ganger i året og ellers ved behov. Avgjørelser tas ved enstemmighet.

EØS-komiteen er ansvarlig den daglige driften av EØS-arbeidet og har ansvaret for den løpende dialogen mellom partene i EØS. Komiteen tar beslutninger om å inkorporere nye rettsakter i EØS-avtalen. EØS-komiteen kan komme med innspill til regelutviklingen i EU og fungerer som første instans dersom det oppstår tvister om tolkning av EØS-avtalen og ulik rettspraksis. EFTA-landenes representanter i EØS-

komiteen er landenes EU-ambassadører. For EU møter tjenestemenn fra Kommisjonen. Disse treffes normalt månedlig.

EØS-komiteen har flere underkomiteer og arbeidsgrupper som tilsvarende de ulike arbeidsområdene i EFTAs underkomiteer. Når det er hensiktsmessig, avholdes det felles møter mellom arbeidsgruppene i EFTA og representanter fra Kommisjonen. I tillegg er det rom for å opprette ad hoc-grupper i saker som ikke naturlig hører inn under en spesiell arbeidsgruppe.

Parlamentarikerkomiteen for EØS er etablert som et rent rådgivende organ som gir uttrykk for sitt syn i form av rapporter og resolusjoner. Her møter 12 representanter fra EFTA-landenes nasjonalforsamlinger og 12 representanter fra Europaparlamentet. Parlamentarikerkomiteen møtes to ganger i året.

Den rådgivende komité skal bidra til utveksling av informasjon og erfaringer mellom arbeidslivets parter i EFTA-landene og ØKOSOK. Komiteen har 12 representanter fra arbeidslivets parter i EFTA-landene og 12 fra ØKOSOK. Disse møtes to ganger i året.

6.3.2 Innflytelseskanaler i EFTA

Siden 1995 har EFTA bestått Sveits, Island, Liechtenstein og Norge. Med unntak av Sveits er disse landene med i EØS-samarbeidet.

I forhold til EØS-samarbeidet er det disse EFTA-organer som ivaretar medlemslandenes interesser:

EFTAs Råd er øverste organ og møtes regelmessig. To ganger årlig møtes EFTA-rådet på ministernivå. Formannskapet går på omgang og varer i seks måneder.

EFTAs faste komité behandler politisk viktige saker og fungerer som et samordningsorgan for EFTA-landene før møter i EØS-komiteen eller EØS-rådet. Her møter landene med representanter på ambassadørnivå – de samme som også

representerer EFTA i EØS-komiteen. Den faste komiteen har normalt møter en gang i måneden, dagen før EØS-komiteen. Avgjørelser tas normalt ved konsensus.

Det er fem underkomiteer underlagt den faste komiteen. Disse forbereder saker for EFTAs faste komité og EØS-komiteen. Underkomiteene møtes normalt en gang i måneden. Under underkomiteene er det etablert en rekke arbeidsgrupper som vurderer behovet for tilpasning til nye rettsakter og eventuelt utarbeider kommentarer til disse. Arbeidsgruppene vurderer også hvorvidt grønn- og hvitbøker fra Kommisjonen bør kommenteres. Arbeidsgruppene ledes som regel av en embetsmann eller ekspert fra et av EFTA-landene.

EFTAs overvåkningsorgan (ESA) har som oppgave å påse at EFTA-landene overholder EØS-reglene, på samme måte som Kommisjonen i EU. Saker som gjelder konkurranse, fordeles mellom ESA og Kommisjonen etter bestemte regler, avhengig av om saken har virkning i EFTA- eller EU-området. ESA kan iverksette saker på eget initiativ eller på bakgrunn av klagesaker.

EFTA-domstolen håndhever og løser tvister relatert til tolkninger av EØS-avtalen og har dermed en liknende funksjon som EF-domstolen. I tillegg til å behandle søksmål og avgjøre tvister og gi uttalelser til EFTA-landenes domstoler, kan medlemslandenes domstoler be om rådgivende uttalelser. Der det er tvist relatert til EØS-avtalen innenfor EU, avgjør EF-domstolen.

EFTAs parlamentarikerkomité består av 12 parlamentarikere (seks fra Norge, fire fra Island og to fra Liechtenstein samt en observatør fra Sveits).

Parlamentarikerkomiteen har en rådgivende funksjon i EFTA. Fra Norge stiller de samme stortingsrepresentantene som møter i Parlamentarikerkomiteen for EØS.

6.3.3 Hvilke av disse innflytelseskanalene benyttes?

Ifølge Dølvik og Ødegård (2004:165) går fagorganisasjonenes innflytelse på politikktutformingene først og fremst via nasjonale myndigheter og deres institusjonelle kanaler gjennom EFTA og inn mot EØS-samarbeidet. Dette stemmer

ikke for fagforbundene i jernbanesektorens del. De oppgir at de ikke benytter disse kanalene direkte for å oppnå innflytelse, noe som kanskje skyldes at de oppfatter å ha den nødvendige påvirkningsmuligheten via andre kanaler eller at kontakten med fagorganisasjonene på dette nivået i hovedsak går via hovedorganisasjonene.

Dølvik og Ødegård (2004:165) hevder at et av Norges hovedproblem i forhold til EØS-arbeidet er den svake politisk forankring og at arbeidet prioriteres lavt på statsrådsnivå.

Allerede før utvidelsen av EU var det et faktum at EØS-avtalen var en avtale mellom to parter med svært ulik tyngde. Da er det kanskje ikke overraskende at partene i jernbanesektoren ikke anser EØS- og EFTA-kanalene som spesielt relevante i forhold til deres europeiske arbeid. EUs oppmerksomhet i forhold til EØS- og EFTA er sannsynligvis ytterligere svekket etter utvidelsen med 10 nye land.

Siden disse kanalene ikke synes å være særlig relevante i forhold til jernbanesektoren vil jeg ikke gå nærmere inn på hva som karakteriserer disse kanalene, men heller omtale den mulige indirekte politiske påvirkningsmuligheten via det nasjonale nivået under kap. 6.5.

6.4 Innflytelseskanaler på nordisk nivå

6.4.1 Kanaler på nordisk nivå

På overordnet fagorganisatorisk plan finnes det et samarbeidsorgan for de faglige hovedorganisasjonene i Norden, **Nordens Faglige Samorganisasjon** (NFS). NFS har 15 medlemsorganisasjoner og fra Norge er LO, YS og UNIO medlemmer. Oppgaven til NFS er å fremme det faglige samarbeidet i Norden og samordne initiativ og standpunkter i faglige spørsmål. En annen oppgave for NFS er å påvirke det nordiske regjerings- og parlamentarikersamarbeidet i tråd med medlemmenes interesse. NFS' styre møtes to ganger i året og består av lederne for hver av medlemsorganisasjonene.

I tillegg har NFS flere arbeidsutvalg og arbeidsgrupper samt et sekretariat med fire ansatte.

Nordisk transportarbeiderføderasjon er en bransjeføderasjon bestående av 50 transportfaglige organisasjoner i Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige som dekker hele transportsektoren. Føderasjonen finansieres av kontingent basert på stykkpris pr. medlem i de tilsluttede forbundene.

Føderasjonens høyeste organ er kongressen som samles hvert 4. år. Mellom kongressene leder styret arbeidet. Styret består av 13 medlemmer. Styreformann er for tiden Per Østvold fra Norsk transportarbeiderforbund. Nordisk transportarbeiderføderasjon er delt inn i sju seksjoner, hvorav én egen for jernbanetransport. Seksjonene møtes to til fem ganger pr. år. Det daglige arbeidet ledes av styret og utføres av et sekretariat med to ansatte. Arbeidsutvalget for jernbanetransport ledes for tiden av Øystein Aslaksen, leder av Norsk lokomotivmannsforbund.

Den nordiske føderasjonen arbeider ifølge leder Per Østvold både for et transportfaglig samarbeid på nordiske nivå (arbeidsgivere, myndigheter og politikere) og for å koordinere innsatsen i forhold til organer og organisasjoner blant annet på europeisk plan. Det overordnede målet er å forsvare forbundenes kollektive avtaler og kjempe mot sosial dumping.

6.4.2 I hvilken grad benyttes de nordiske kanalene?

Det nordiske samarbeidet oppgis å være svært relevant for fagforbundene i jernbanesektoren både i forhold til europeisk jernbanepolitikk og spesifikke nordiske problemstillinger.

Forbundene understreker viktigheten av å samordne nordiske standpunkter for å kunne fremstå som en samlet blokk på europeisk plan. Som en nordisk blokk opplever norske jernbaneforbund å få gjennomslag i Europa. Den nordiske modellen for samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere vekker interesse i Europa. En

av informantene hevdet at det på dette området skjer en kunnskapsoverføring fra Norden og inn mot de andre landene i Europa. Dette støttes av Dølvik (2005:25) som hevder at Finland, Sveriges og Danmarks deltakelse i EU har bidratt til å fremme de nordiske modellene innen europeisk arbeidslivspolitik, og at på visse felter har EUs arbeidslivspolitik har tatt en vending i nordisk retning.

Disse opplysningene er i tråd med en undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid som viste at så mange som 58 % av de nordiske forbundene vurderte det nordiske samarbeidet som ”svært nyttig”. Det gikk også frem av denne undersøkelsen at det nordiske samarbeidet i hovedsak fungerer som en arena for samordning av nordiske standpunkt i forhold til europeiske organisasjoner, sektordialog og politiske myndigheter (Nergaard og Dølvik 2003:10-11).

I og med at de svenske, finske og danske forbundene er EU-medlemmer, har disse forbundene nødvendigvis mulighet til å jobbe tettere opp mot egne politikere og egen forvaltning samt egne representanter i EU-organene for å drive aktiv påvirkning i forhold til europapolitikken i sektoren. Informantene fra norske fagforbund ga ikke uttrykk for at de oppfattet seg som underlegne sine nordiske søsterorganisasjoner, men fremholdt tvert imot at Norge vurderes som en ressurs fordi samspillet i Norge mellom politikere, fagforbundene og arbeidsgiversiden fungerer som et eksempel. Videre går det frem både av skriftlige og muntlige kilder at Norge har kompetente personer og kompetanse som de andre nordiske landene ser seg tjent med å bruke.

Det eksisterer ikke i noen stor utstrekning samarbeid for å koordinere standpunkter mellom de nordiske arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiversiden i forhold til det europeiske nivået. I den grad det skjer, er dette preget av å være tilfeldig og skjer i uformelle former.

6.4.3 Pluralisme eller korporatisme?

I og med at det nordiske samarbeidet i all hovedsak er et samarbeid som skjer mellom likeverdige parter med ulik territoriell basis, kan man vanskelig bruke den

pluralistiske eller korporative idealmodellen til Schmitter for å vurdere denne innflytelseskanalen.

Likevel kan det være verdt å nevne at arbeidet på nordisk plan og koordineringen av standpunkter er svært viktig i forhold til europeisk nivå, ikke bare fordi man oppnår mer ved å stå samlet. I ulike fora i EU, sektordialogen og innad i ETF behandles Norden som en blokk. Ofte velges det én representant for Norden som dermed formelt sett representerer ikke bare sitt eget lands fagorganiserte, men også de øvrige landenes medlemmer.

6.5 Innflytelseskanaler i Norge

6.5.1 Innflytelseskanaler mot myndighetene

EØS-avtalen fører til at nye og endrede rettsakter skal innarbeides i det norske lovverket, og Stortinget behandler og vedtar derfor en rekke lover knyttet opp mot EØS-avtalen hvert år. Stortinget har opprettet et **EØS-utvalg** som er Stortingets organ for konsultasjoner med Regjeringen om EØS-spørsmål. EØS-utvalget består av utenrikskomiteen og de seks medlemmene i EØS-parlamentarikerkomiteen (jf. pkt. 6.3). EØS-utvalget har en rådgivende funksjon i forhold til de månedlige møtene i EØS-komiteen. Fagkomiteene blir innkalt til møtene i EØS-utvalget i forhold til hvilke saker som skal tas opp. Utvalget ledes av leder for Utenrikskomiteen, og utenriksministeren deltar på vegne av Regjeringen. Etter behov deltar også andre statsråder. EØS-utvalget møtes normalt en gang i måneden i forkant av møtene i EØS-komiteen i Brussel.

Hvert departement er ansvarlig for EØS-saker innenfor eget fagfelt. De aller fleste delene av norsk sentraladministrasjon er berørt av EU, spesielt saksfeltene næring, transport og energi. Den vanligste måten å organisere EU- og EØS-arbeidet på har vært å legge saker til allerede eksisterende avdelingen. I tillegg er det opprettet såkalte **spesialutvalg** for å koordinere EØS-relevante saker. Hvert utvalg ledes av det departementet som har forvaltningsansvar for området og har representanter fra andre

berørte departementer. Utvalgene består av ansatte i forvaltningen. Ideelt sett skal spesialutvalgene følge saker fra Kommisjonens første utkast til endelig vedtak (Christensen m.fl. 2005:209-210). Det er opprettet et slikt spesialutvalg for transport ledet av Samferdselsdepartementet.

Dersom det oppstår uoverensstemmelser i spesialutvalgene, kan saker løftes opp og avgjøres av **Koordineringsutvalget**. Her er alle departementene representert på høyt embetsnivå og har som oppgave å samordne de ulike departementenes oppfatninger i forkant av møter i EØS-komiteen. Her drøftes politisk viktige EØS-saker før de presenteres for regjeringen. Koordineringsutvalget ledes av Utenriksdepartementet som også har sekretariatsansvar.

Norge er også representert i Brussel ved **Den norske delegasjonen i Brussel**. Delegasjonen har ca. 55 medarbeidere, og av disse er 35 diplomater. Utsendingene kommer fra nesten alle de norske departementene. Delegasjonen har som oppgave å følge utviklingen i EU-samarbeidet på viktige områder, fremme norske synspunkter overfor EU- og EFTA-institusjonene og bidra med informasjon og kompetanse om EU- og EØS-spørsmål i Norge.

Gjennom EØS-avtalen har ansatte i norsk forvaltning mulighet til å delta i Kommisjonens ekspert- og rådgivningskomiteer og i noen iverksettelseskomiteer. De har dermed mulighet til å få innflytelse i utrednings- og iverksettelsesfasen.

Statens jernbanetilsyn deltar som observatør i flere EU-komiteer og andre EØS-fora og representerer Norge i ERAs styre og ulike arbeidsgrupper opprettet av byrået.

Jernbaneverket er medlem i EIM, som har rett til å nominere eksperter til ERA. Fagfolk fra Jernbaneverket deltar aktivt i EIM, og flere av Jernbaneverkets fagfolk deltar i ERAs arbeidsgrupper.

6.5.2 Fagorganisasjoner

I Norge har det skjedd til dels betydelige endringer på det aktuelle området. Som en konsekvens av at NSB er omgjort til aksjeselskap med flere datterselskaper samt

konkurransetsettingen av all godstrafikk og noe av persontrafikken, må forbundene nå inngå tariffavtaler med mange ulike arbeidsgivere. På nasjonalt nivå finnes det flere forbund som er representert i jernbanesektoren, men i denne oppgaven har jeg valgt å fokusere kun på de to største:

Norsk jernbaneforbund (NJF) er et nasjonalt forbund som organiserer arbeidstakere i NSB-konsernet, Jernbaneverket og annen privat og offentlig jernbanerelatert virksomhet. Forbundet har ca. 14 600 medlemmer. Forbundet organiserer alle yrkesgrupper innen jernbanesektoren, med unntak av lokomotivførere. Etter omorganiseringen har forbundet inngått tariffavtale for sine medlemmer med en lang rekke av aktørene i norsk jernbanesektor og også noen medlemmer fra andre transportformer innen NSB-konsernet.

Norsk lokomotivmannsforbund (NLF) organiserer lokomotivførere fra hele landet uavhengig av om disse jobber i statlig sektor, i NAVO-virksomheter eller privat sektor. Forbundet har pr. i dag 1260 medlemmer.

Begge forbundene er tilknyttet LO-Stat som forhandler frem sentrale avtaler med blant annet **NAVO** (som dekker mange av jernbaneselskapene inkludert NSB-konsernet som fortsatt har en dominerende stilling i Norge). Deretter foregår forhandlingene i form av lokale forhandlinger med de enkelte selskapene.

Forbundene i jernbanesektoren har de senere årene opplevd en nedgang i antallet medlemmer som følge av reduksjonen av antall ansatte i jernbanesektoren (Nergaard 2005).

Begge forbundene er medlemmer av Nordisk transportarbeiderføderasjon og ETF. På arbeidsgiversiden er NSB medlem av CER, og Jernbaneverket er medlem av EIM. Dermed er alle parter representert i den europeiske sektordialogen.

Når det gjelder det sektoroverskridende nivået innen EU/EØS er jernbaneforbundene via LO medlem av ETUC. NSB-konsernet er via organisering i NAVO representert i arbeidsgiverforeningen CEEP. Dermed er begge parter også representert i den sosiale dialogen på overordnet europeisk nivå.

6.5.3 I hvilken grad benyttes de norske kanalene?

Som nevnt tidligere i forbindelse med gjennomgangen av EFTA- og EØS-nivået, er norske myndigheter og norsk forvaltningen ikke særlig aktive i Europa-politikken. Under den talende tittelen ”Iversettere av ferdigtygd politikk” viser Dølvik og Ødegård til at norske myndigheter åpent innrømmer at de står utenfor de arenaer og prosesser der reelle forberedelser finner sted og beslutninger fattes og dermed at:

”...hoveddelen av norske myndigheters arbeid på det arbeidslivspolitiske feltet dreier seg om å holde EØS-avtalen kjent, spre informasjon om norsk praksis, forhindre ’blemmer’ og være mottaker av ’ferdigtygd politikk’ fra EU, som klubbes av embetsmennene i EØS-komiteen.” (Dølvik og Ødegård 2004:168)

Dette stemmer til en viss grad med oppfatningene i de norske fagforbundene. En av informantene påpekte at man i forbindelse med konkrete saker som skulle opp på EØS-nivå kunne bli invitert til informasjonsmøter i departementet.

Forøvrig skjer dialogen med norske myndigheter relativt ad hoc. Men fagforbundene driver aktiv lobbyvirksomhet, særlig overfor det politiske nivået i Samferdselsdepartementet. De opplever lydhørhet fra den sittende samferdselsministeren og har opplevd å høre egen argumentasjon brukt av ministeren på EU-nivå.

Fagforbundene forsøker altså først og fremst å påvirke departementet via det politiske nivået. Hvor vellykket en slik tilnærming er, avhenger til dels av den sittende regjeringens politiske ståsted. Den sittende politiske ledelsen i departementet oppleves ifølge en av informantene som ”oppegående” og ”hands-on” sammenliknet med den foregående regjeringen. Dette skyldes sannsynligvis at den forrige og borgelige regjeringskoalisjonen var pådriver for økt konkurranseutsetting, privatisering og innføring av anbud i jernbanesektoren langt utover det som var påkrevd i forhold til EU-direktivene, mens den sittende regjeringen har signalisert at den ønsker å avvente videre konkurranseutsetting.

Når det gjelder den norske arbeidsgiversiden i jernbanesektoren, er den i liten grad aktiv internasjonalt. Det foregår derfor lite samhandling mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i forhold til europeisk arbeid.

6.5.4 Pluralisme eller korporatisme?

Innflytelseskanalene for fagforbundene på norsk nivå når det gjelder europeisk jernbanepolitikk bærer i liten grad preg av formalisert samarbeid. Fagforbundene selv beskriver kontakten med de andre partene i Norge som lobbyvirksomhet.

Partene i jernbanesektoren oppfyller i og for seg noen av kravene til Schmitters korporative idealmodell. Det finnes én organisasjon for hver interessegruppering, disse konkurrerer ikke seg imellom om medlemmer, organisasjonene er hierarkisk organisert, organisasjonsgraden er høy både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette er likevel ikke nok til at det har blitt etablert en korporativ struktur for interesseformidling. Mye av forklaring på dette ligger ifølge Dølvik og Ødegård:165) at myndighetssidens EØS-arbeid har svak politisk forankring på statsrådsnivå. Dette gir en signaleffekt inn i embetsverket og mye av samordningen av EØS-arbeidet utføres av medarbeidere på lavere nivå.

6.6 Noen generelle betraktninger om korporative og pluralistiske kanaler i jernbanesektoren

Nordby (1999:5) påpeker at det ligger føringer i korporative organer som åpner for samordning og enighet, mens høringer og lobbyvirksomhet skjer med utgangspunkt i interesseorganisasjonenes egeninteresse uten noen form for binding i forhold til avveining av egne holdninger mot andre parter eller statlige representanter.

Gjennomgangen av de innflytelseskanalene som benyttes i forhold til europeisk jernbanepolitikk viser at disse ikke overraskende har både pluralistiske og korporative trekk. Interesserepresentasjon når det gjelder jernbanesektoren i forhold til europeiske utforming av politikk innen sektoren, skjer dels gjennom formelt samarbeid mellom

myndighetsnivået og privilegerte organisasjoner og dels som formalisert topartssamarbeid mellom arbeidslivets parter i sektoren. I tillegg foregår det også en del lobbyvirksomhet både nasjonalt, spesielt mot politisk ledelse i departement og til dels også mot transportkomiteen på Stortinget i forbindelse med spesifikke saker, og på europeisk plan via bransjeorganisasjonene.

Det er problematisk å måle i hvilken grad lobbying gir resultater, men det er hevet over enhver tvil at sektordialogen til den europeiske jernbanen har klare korporative trekk og gir en unik mulighet til å påvirke sektorpolitikken, bl.a. gjennom muligheten for å inngå avtaler som etter partenes ønske kan gjøres om til formell lovgivning.

Selv om det som nevnt er vanskelig å dokumentere resultater av lobbyvirksomhet, vil jeg våge påstanden at politikkkutformingene på europeisk plan innen jernbanesektoren vil kunne plasseres et godt stykke ut på siden mot liberal korporatisme på Cawsons kontinuum (kap. 3.4).

I dette kapitlet har jeg gått systematisk gjennom de ulike påvirkningskanalene som finnes på nasjonalt, nordisk og europeisk nivå, sett på hvilke av de tilgjengelige kanalene som oppleves som relevante for arbeidstakersiden i jernbanesektoren og vurdert disse kanalene i forhold til Schmitters idealmodeller for korporativ og pluralistisk interesserepresentasjon.

Schmitters idealmodell sier lite om styrkeforholdet mellom de ulike partene. De ulike subkategoriene av korporatisme må ifølge Schmitter vurderes i forhold til geografi, historie og kontekst (Schmitter 1974:102).

I det neste kapitlet ser jeg nærmere på hva som gir innflytelse i den europeiske sektordialogen for jernbanen, med spesiell fokus på arbeidstakersiden og de norske fagforbundene.

7. Innflytelse og sektordialog

I dette kapitlet vil jeg først gå nærmere inn på hva som gir partene i sektordialogen, og da spesielt arbeidstakersiden, innflytelse i sektordialogen. Deretter vil jeg studere nærmere de norske jernbaneforbundene innflytelsesmuligheter spesielt fordi de ikke er fullverdige medlemmer av EUs sektordialog. Videre ser jeg på hva som kan bidra til å forklare at man i jernbanens sektordialog synes å ha oppnådd resultater som går utover det som er vanlig i andre sektorer. Gjennom en sammenlikning av jernbanesektoren med vegtransportsektoren vil jeg forsøke å belyse denne problemstillingen nærmere.

7.1 Hva gir partene i sektordialogen innflytelse?

Som på mange andre felter er det flere ulike innfallsvinkler til en analyse av hva som gir partene innflytelse. Jeg tar her utgangspunkt i Michalowitz (2005:7) som sier det er viktig å skille mellom graden av innflytelse og kontekstuelle faktorer.

Først vil jeg se nærmere på de kontekstuelle faktorene som kan ha innvirkning på muligheten til å oppnå innflytelse. Deretter vil jeg se nærmere på sektordialogen og inngåelsen av rammeavtaler i jernbanesektoren for å se om det er mulig å si noe om arbeidstakersidens grad av innflytelse.

7.1.1 Kontekstuelle faktorer som påvirker partenes innflytelse

Michalowitz (2005:7) opererer med tre kontekstuelle faktorer: 1) graden av konflikt, 2) strukturelle forhold og 3) type innflytelse.

Grad av konflikt kan påvirke muligheten til å oppnå innflytelse fordi det sier noe om muligheten til å oppnå samarbeid og inngå koalisjoner med andre interessegrupperinger. Når det gjelder graden av konflikt og regulering av denne, varierer dette noe mellom de europeiske landene, men generelt sett er konfliktnivået

lavt, og det eksisterer egne prosedyrer for konfliktløsning i de fleste jernbanelandene i Europa (Eurofound 2000:13).

Ifølge mine informanter reflekteres dette også i et lavt konfliktnivå innad i den europeiske jernbanens sektordialog. Partene har en felles interesse i å utforme enhetlige regler og tekniske standarder som muliggjør grenseoverskridende trafikk og som kan styrke jernbanens stilling i forhold til andre transportgrener.

Forholdet til EUs overordnede organer er heller ikke preget av et høyt konfliktnivå. Tvert i mot har EU signalisert at man ønsker økt bruk av jernbane av miljøhensyn, noe som er en klar fordel for begge parter i sektordialogen.

Når det gjelder de strukturelle forholdene, er disse også med på å bidra til å øke partenes sjans til å oppnå innflytelse. Jo mer privilegert en interesseorganisasjon er i forhold til adgang til beslutningsarenaer, jo sterkere står man i forhold til å oppnå innflytelse.

De strukturelle forholdene i jernbanesektoren er også av en slik art at de fremmer arbeidstakersidens mulighet til å få tilgang og innflytelse i beslutningsprosessene. Sektordialogen for jernbanen har klare korporative trekk som gir partene legitimitet og delvis monopol på å bli hørt av myndighetene (jf. kap. 6). I tillegg har også partene gjennom sektordialogen mulighet til på egenhånd å inngå avtaler som så blir gjort om til lovgivning og gjort rettslig bindende i EU- og EØS-land.

Type innflytelse avhenger av flere faktorer, f.eks. i hvilken grad en interesseorganisasjonens posisjon er i strid med grunnleggende politisk målsetninger eller beslutninger. Dersom sakfeltene man ønsker innflytelse på har mindre politisk interesse vil det øke sjansen for innflytelse for andre aktører.

Ulike typer innflytelse kan omfatte alt fra evnen til å sette saker på dagsordenen til deltakelse i politiske beslutningsprosesser. Det kan også omfatte selve implementeringen eller mangelen på implementering av beslutninger (jf. kap. 3.5).

Selv om man på politisk nivå innen EU-/EØS-området har en ambisjon om økt konkurranseutsetting i jernbanen, og dette ikke er en sak som arbeidstakersiden nødvendigvis støtter, er det tydelig at man til en viss grad har kapitulert i forhold til denne utviklingen. I stedet synes det som arbeidstakersiden velger å fokusere på saker som faller innenfor domene til den sosiale sektordialogen og som kan bidra til å minske sjansen for ”sosial dumping”. Regler som kan bidra til å demme opp for dette er f.eks. at det utvikles sertifiseringssystemer for togpersonale. I første omgang har dette blitt introdusert i forhold til lokomotivførere, men fagforbudene jobber for at det skal utvides til også å gjelde annet togpersonell. Reguleringer av arbeids- og hviletid med bakgrunn i sikkerhet kan også bidra til å motvirke faren for sosial dumping.

I forhandlingene om det tidligere omtalte direktivet fra 2004 som gjelder aspekter ved mobile arbeidstakeres som utfører interoperabel grenseoverskridende tjenester i jernbanesektoren (2005/47/EC), har arbeidstakersiden forhandlet seg frem til en avtale om at lokomotivførere som har tilbrakt to opphold mellom dagsverk utenlands, har krav på at det påfølgende døgnet skal være hjemme. Avtalen er inne i en reforhandlingsfase i disse dager, og arbeidsgiversiden ønsker å fjerne denne klausulen. Her står arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden steilt mot hverandre. Arbeidstakersiden er villige til å gå til brudd dersom man ikke får beholde denne delen av avtalen. Dersom man ikke blir enige, blir den eksisterende avtalen stående.

7.1.2 Andre faktorer som påvirker innflytelsespotensialet

Også mange andre faktorer spiller en rolle når det gjelder hvorvidt en interesseorganisasjon kan oppnå innflytelse. Det er nødvendig med økonomiske ressurser som gjør det mulig å sette av personressurser til å delta og påvirke der dagsorden settes og politiske beslutninger fattes.

Spesiell kompetanse kan bidra til å gi en part innflytelse gjennom at man blir invitert til saksforberedende og rådgivende arenaer og dermed blir premissleverandør innenfor saksfeltet.

Når det gjelder samhandling på europeiske nivå, vil også språklige ferdigheter spille en rolle. Dersom man ikke behersker fellesspråket, vil man ikke ha samme mulighet til å påvirke.

Det er ikke mulig å gå inn på alle disse innenfor rammen av denne oppgaven, men jeg vil dvele litt ved et par faktor som sannsynligvis har stor betydning for arbeidstakersidens innflytelsesmulighet i sektordialogen.

For det første er det mangel på kvalifisert arbeidskraft innenfor jernbanesektoren. Selv om en yrkesgruppe som lokomotivførerne er liten i relativt antall, kan den utøve et betydelig press overfor arbeidsgiversiden. Fordi lokomotivførerne representerer en knapp ressurs, kan de uten å gå til større aksjoner kan lage betydelige vansker for arbeidstakerne. En av mine norske informantene fra arbeidsgiversiden uttalte det slik på spørsmål om lokomotivførerne brukte ulovlige aksjoner som pressmiddel overfor arbeidsgiverne:

”De [lokomotivførerne]trenger ikke gjøre det. De kan bare velge å ikke ta telefonen når de egentlig har fri. Mangelen på lokomotivførere gjør at arbeidsgiver er avhengig av at denne yrkesgruppen er villig til å jobbe overtid for å få det til å gå rundt”

Sammenstiller vi dette med at jernbaneforbundene opptrer solidarisk, selv der de ulike yrkesgruppene er organisert i forskjellige forbund, viser det med all tydelighet at arbeidstakerne har betydelige maktressurser.

Når det gjelder forskjellen i innflytelse mellom myndighetsnivået, dvs. Kommisjonen, og partene i sektordialogen, er det åpenbart at Kommisjonen har sterk og til dels dominerende innflytelse i de spørsmål som er viktige i forhold til overordnede politiske mål. Den sosiale dialogen er i stor grad begrenset til å omhandle sosial- og arbeidslivspolitik. Kommisjonen har dermed mulighet til å ekskludere de sosiale partene gjennom å bruke sin definisjonsmakt til å tolke saker til å ligge utenfor domenet til de sosiale partene. I en felles informasjonsbrosjyre fra 2006 hevder CER og ETF at det er uenighet om konsultasjonsmekanismene i forhold til Kommisjonens DG TREN. De sosiale partene hevder at DG TREN bevisst velger å definere en del lovreguleringer som rene transportsikkerhetsspørsmål selv om de

har sosiale konsekvenser. Dermed behøver ikke DG TREN å konsultere de sosiale partene å konsulterer partene i tråd med artikkel 138 i Traktaten (jf. kap. 6.1.2).

7.1.3 Konkluderende kommentar

Det er vanskelig å komme med kategoriske konklusjoner om arbeidstakersidens innflytelse i den europeiske sektordialogen i og med at samarbeidet er preget av stor grad av enighet. Siden sektoren har klart å få på plass en del avtaler som ivaretar arbeidstakeres rettigheter og som ikke åpenbart er innenfor arbeidstakersidens interessesfæren, er det likevel grunn til å anta at arbeidstakersiden har innflytelse. Denne innflytelsen synes å omfatte både det å sette saker på dagsordenen, delta i politiske beslutninger og sikre implementeringen av europeiske avtaler nasjonalt.

7.2 Norske forbunds innflytelsesmuligheter i den europeiske jernbanedialogen

I og med at en del av de generelle betraktningene om hva som gir partene innflytelse også vil gjelde norske fagforbund, vil jeg her fokusere mer spesifikt på de enkeltfaktorene som synes å ha effekt i forhold til de norske fagforbundenes mulighet til å oppnå innflytelse på europeisk jernbanepolitikk.

7.2.1 Faktorer med betydning for norske forbunds innflytelse

Det mest særegne med de norske forbundene og sektordialogen er selvsagt at Norge ikke er EU-medlem og at EØS-avtalen ikke omfatter den sosiale dialogen. Den største utfordringen for de norske fagforbundene er at man ikke på lik linje med forbundene fra EU-land, kan bruke hjemlige politikere og forvaltning for å få innflytelse på politikktutforming på europeisk nivå. Dette oppveies delvis av det tette og gode samarbeidet på nordisk nivå, men vil selvsagt være en klar ulempe i saker der de andre nordiske partene ikke deler det norske standpunktet (jf. kap. 7.5.3).

En faktor som oppveier noe av ulempen ved å være et ”utenforland” er ifølge informantene at Norges system for samspillet mellom politikere, fagbevegelse og arbeidsgiversiden er interessant, og at det bidrar til å gjøre Norge til en attraktiv medspiller. Fagforbundene poengterer også det gode samarbeidet med andre deler av transportsektoren som viktig.

Som et land som kun har observatørstatus i sektordialogen, får ikke de norske fagforbundene økonomisk støtte fra Kommisjonen for å delta her. De norske forbundene synes imidlertid ikke å oppleve dette som et stort problem og tar seg råd til å delta i de fora og møter der de er interessert i å delta.

De norske fagforbundene i jernbanesektoren har representanter med sentralt plasserte tillitsverv i internasjonal sammenheng. Dette representerer en type kompetanse som også bidrar til å gi de norske forbundene innflytelse. Lederen i NLF, Aslaksen, har lang fartstid innen fagforeningsvirksomhet og har opparbeidet seg en betydelig kompetanse og respekt også i land utenfor Norden. For tiden er han leder av jernbaneavdelingen i ITF, sitter i arbeidsutvalg og forhandler på vegne av ETF og er i tillegg leder av den nordiske avdelingen i Nordisk Transportarbeiderføderasjon. I disse vervene representerer han imidlertid ikke bare eget forbund, men alle de nordiske forbundene. I forbindelse med reforhandlingen av det tidligere omtalte direktivet for mobilt personell i grenseoverskridende trafikk har Aslaksen vært med i forhandlingsdelegasjonen. Når det gjelder politisk påvirkning på europeisk plan i forhold til jernbanepakke 3 (jf. kap. 6.3) har Aslaksen også nylig deltatt i lobbyvirksomhet mot EU-parlamentet sammen med tre-fire andre fra ETF.

En tidligere referert undersøkelse av de nordiske fagorganisasjonenes internasjonale deltakelse (Nergaard og Dølvik 2005) konkluderer med at bare et lite mindretall av forbundene, og da hovedsaklig de store forbundene, har høy aktivitet internasjonalt. Her synes jernbaneforbundene i Norge å skille seg ut siden deres engasjement i europeisk jernbanesektor er relativt høy. Det er også ifølge undersøkelsen uvanlig at et så lite forbund er aktiv. Normalt er de mer avhengig av de nasjonale hovedorganisasjonene, mens fagforbundene oppgir disse som relativt lite relevante.

Bare en femtedel av forbundene er engasjert i et bredt spekter av saker og organisasjonsledd på europeisk, nordisk og globalt plan (Nergaard og Dølvik 2005:18).

Årsaken til at de norske jernbaneforbundene scorer så vidt høyt her til tross for sin beskjedne størrelse, kan nok til en viss grad skyldes Aslaksen personlig og ikke organisasjonens styrke generelt.

Et annen interessant funn fra den nordiske undersøkelsen er at fagforbundene i liten grad involverer medlemsmassen og de tillitsvalgte. Dette gjelder også for jernbaneforbundene i Norge. Dermed er det politiske arbeidet og innflytelsen i forhold til Europa lederstyrt og ikke medlemsstyrt.

7.2.2 Konkluderende kommentarer

Det synes som de norske fagforbundene deltar relativt aktivt i den europeiske sektordialogen innen jernbanesektoren. Både på bakgrunn av personlig kompetanse og den norske erfaringen fra dialog innen jernbanen ser det ut til at forbundene også har reell innflytelse.

7.3 Hva har bidratt til resultatene i jernbanens sektordialog?

Som nevnt er jernbanesektoren en av svært få sektorer som innen sektordialogen har klart å komme frem til felles avtaler, som så er gjort om til gjeldende direktiver. Her vil jeg først presentere noen av de avtalene som har blitt inngått innen jernbanesektoren. Deretter forsøker jeg å finne frem til hvilke særtrekk ved jernbanesektoren som kan forklare hvorfor jernbanepartene har oppnådd flere konkrete resultater enn andre sektorer. Dette gjør jeg delvis ved en sammenlikning veitransportsektoren.

7.3.1 Fremforhandlede avtaler i jernbanens sektordialog

Etter at det i 1993 ble vedtatt et europeisk direktiv angående minimumsregler for arbeidstid (93/104/EC), der transportsektoren ble utelatt, ble de partssammensatte bransjekomiteene i transportsektoren (Joint Committees) oppfordret til å komme med forslag til alternative regler som kunne gjelde enten for transportsektoren generelt eller de ulike transportgrenene. I 1996 nådde partene enighet om at arbeidstidsdirektivet skulle gjelde for sektorens arbeidstakere, inkludert de mobile arbeidstakerne. På bakgrunn av at man i sektordialogen hadde oppnådd enighet, argumenterte Kommissjonen i en hvitbok om de ekskluderte sektorene fra 1997 (COM (97) 334) for at direktivet burde gjelde for jernbanesektoren. Jernbanesektoren ble noe senere inkludert i det opprinnelige arbeidsdirektivet.

I 2002 bestemte de sosiale partene i jernbanesektoren seg for første gang til å forsøke å forhandle frem en avtale i tråd med den nye muligheten for å fremforhandle sektoravtaler som så skulle gjøres om til gjeldende direktiver i tråd med art.138 og 139 i Traktaten. Utgangspunktet var at man ønsket å komme frem til felles regler for ulike aspekter ved arbeidstid, men uten at dette skulle få negativ effekt for jernbanens konkurranseevne. Et av de vanskelige punktene i forhandlingen var at det ikke er lov innen sektordialogen å forhandle om saker som har med lønnsnivå å gjøre, siden dette er ansett som et nasjonalt anliggende. Dette gjorde det umulig å komme til enighet bl.a. om maksimum antall arbeidstimer pr. uke (Preumont 2005:5). Forhandlingene foregikk på fem språk og besto av åtte delegater fra hver av partene. I tillegg ble det etablert ekspertgrupper innen begge parters organisasjoner. På en generalforsamling i oktober 2003 godkjente partene enstemmig avtalen, og avtalen ble deretter sendt til Kommissjonen for å bli implementert i lovform.

Når man i jernbanens sektordialog har klart å komme til enighet blant annet om et direktiv som ivaretar visse aspekter ved arbeidsvilkårene for mobile arbeidere i grenseoverskridende trafikk (2005/47/EC), skyldes det først og fremst en bred enighet blant partene om at det er viktig å styrke jernbanens konkurransekraft i forhold til andre transportmidler (jf. tidligere omtale i kap. 7.1.1). Arbeidsgiversiden

er innforstått med at en utvikling av felles tekniske standarder på europeisk nivå som gir mulighet for økt grenseoverskridende trafikk også må omfatte felles standarder når det gjelder arbeidsbetingelsene samt ivareta arbeidstakernes sikkerhet og helse (Preumont 2005:2).

Jernbanesektoren har i tillegg produsert flere felles rapporter, bl.a. om bruk av ny teknologi i opplæring, interoperabilitet og om sektordialogen etter utvidelsen.

7.3.2 Mulige årsaker til resultatene i jernbanens sektordialog

Jernbanesektoren og vegtransportsektoren synes å utgjøre to ytterpunkter innen transportsektoren. Mens jernbanesektoren er preget av høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, har vegtransport en av de laveste. På nordisk nivå har landtransport av f.eks. gods en organisasjonsgrad på under 10 % i Norge (Dølvik og Løken 2003:23).

Dølvik og Løken (2003:20) peker på at veibasert transport i dag er svært åpen og preges av sterk internasjonal konkurranse. Jernbanesektoren derimot er ikke på samme måte eksponert for fri konkurranse. Dette skyldes delvis tradisjon og i stor grad det faktum at reell konkurranse er vanskelig på grunn av de mange ulike standardene man operer med innen nasjonale grenser, f.eks. sporbredde.

Informantene fra sektoren legger vekt på den høye organisasjonsgraden, lange tradisjoner for samarbeid og fokus på å finne løsninger, oversiktlig og rigid infrastruktur når de skal forklare hvorfor jernbanens sektordialog har gitt resultater utover det som er vanlig.

Den synes hevet over enhver tvil at den høye organisasjonsgraden på begge sider av forhandlingsbordet, koplet med høyt innslag av statlig eierskap og til dels nasjonal monopolsituasjon, bidrar til å gjøre det enklere for jernbanen enn for de fleste andre sektorer å komme til enighet.

Flere av disse kriteriene er de samme som Schmitter (1974) bruker i sin korporative idealtipe: organisasjoner som representerer hver sine interessegrupper, høy grad av

legitimitet gjennom høy organisasjonsgrad og dermed makt til å implementere resultatet av forhandlinger innenfor sine territoriale grenser

Det er ikke mulig å si noe sikkert om hvorvidt det er de korporative trekkene ved jernbanens sektordialog som gir fagforbundene innflytelse. I jernbanesektoren, der partene fra før har sterke organisasjoner og erfaring med internasjonalt arbeid, er dette kanskje ikke avgjørende. Likevel er det trolig at en slik formalisert struktur bidrar til å lette innflytelsen i forhold til en mer pluralistisk struktur med åpen konkurranse mellom interessegrupperingene.

8. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg forsøkt å kartlegge hvilke mulige innflytelseskanaler som finnes for å påvirke den europeiske jernbanepolitikken for fagforbundene i norsk jernbanesektor. Deretter har jeg analysert kanalene som benyttes av arbeidstakersiden for å oppnå innflytelse på europeisk plan, med særlig vekt på norske fagforbund.

Analysen er gjennomført ved hjelp av en korporativ og en pluralistisk idealmodell utviklet av Schmitter (1974) for å se om innflytelseskanalene kjennetegnes av formelle og langsiktig samarbeidskonstellasjoner eller mer skiftende allianser. På bakgrunn av den empiriske gjennomgangen og analysen av kanalene, har jeg så forsøkt å antyde noe om hvor effektive disse kanalene er i forhold til å oppnå innflytelse på politikktutforming i jernbanesektoren.

Innenfor omfanget av en hovedoppgave er det ikke mulig å hevde at jeg har foretatt en uttømmende kartlegging og analyse av den europeiske jernbanesektoren og alle dens samarbeidskonstellasjoner og påvirkningskanaler. Jeg håper imidlertid å ha fått med meg de viktigste kanalene for partene i jernbanen.

Gjennomgangen viser at fagforbundenes samarbeid med de andre partene i jernbanesektoren på nasjonalt nivå i all hovedsak skjer i form av uformell og lobbypreget kontakt. En annen viktig kanal er det nordiske faglige samarbeidet i Nordisk Transportarbeiderføderasjon. Dette er en uformell kanal mellom fagforbundene i Norden og som oppgis å være en svært viktig kanal i forhold til å oppnå innflytelse på europeisk plan. Dette skyldes både at de andre nordiske landene har bedre påvirkningsmulighet enn de norske forbundene inn mot EU-systemet via sine nasjonale representanter, og at Norden behandles som en blokk i forbindelse med arbeidet på europeisk plan både i ETF og i den sosiale dialogen.

På europeisk plan er det ETF og deltakelsen i den sosiale sektordialogen som har størst betydning. Den sosiale sektordialog har klare korporative trekk og ligger tett opp mot Schmitters idealmodell (jf. kap. 3.3.1).

Videre har jeg tatt for meg fagorganisasjonene i jernbanesektoren og vurdert hvilke faktorer som kan bidra til at de oppnår innflytelse og hvorvidt de synes å ha faktisk innflytelse. De viktigste faktorene som synes å ha betydning for fagbevegelsens innflytelse, er organisatorisk styrke, at visse av yrkesgruppene er svært viktige og utgjør en knapp ressurs, og at de er godt koordinert og innstilt på å finne løsninger.

Deretter vil jeg se nærmere på mulige forklaringer på hvorfor den europeiske sektordialogen for jernbanen har oppnådd bedre resultater enn det som er vanlig i den sektordialogen i andre bransjer. Det er ikke mulig å trekke noen bombastiske slutninger, men igjen er den høye organisasjonsgraden med på å påvirke evnen til å inngå avtaler og oppnå resultater. Det synes også sannsynlig at særtrekkene ved jernbanesektoren i form av stor grad av statlig styring, relativ liten grad av reell konkurranseutsetting har betydning for muligheten til å oppnå enighet mellom partene. Selv om jernbanesektoren har oppnått mye i forhold til andre sektorer, er det likevel grunn til å understreke at resultatene heller ikke i denne sektoren har vært overveldende.

Jeg har ikke gått nærmere inn på konsekvensene av EU-utvidelsen, men denne vil mest sannsynlig få en begrenset mulighetene for å oppnå nye avtaler på europeisk nivå og sinke implementeringen av inngåtte avtaler nasjonalt. Ifølge en av mine informanter er organisasjonsgraden i de nye medlemslandene under 50 %. I tillegg er arbeidsgiversiden i liten grad organisert og aktive.

Selv om dette er høyt i øst-europeisk sammenheng, anses det som et problem for de etablerte partene. Det skaper bekymring i forhold til ”sosial dumping” og en gradvis uthuling av etablerte avtaler. Dette blir en viktig utfordring for fagforbundene i jernbanesektoren fremover og vil være et potensielt interessant case for videre studier.

I og med at jernbanesektoren er en relativt utradisjonell sektor, er det ikke hensiktsmessig å trekke generaliseringer for langt. Dølvik og Løken (2003:2-3) presiserer også at man ikke uten videre kan trekke generelle slutninger basert på studier av enkeltbransjer.

I arbeidet med oppgaven har jeg brukt en nordisk undersøkelse av fagforbundenes internasjonale aktivitet og en undersøkelse fra vegtransportsektoren. Dette har vært nyttige studier for å ha noe å måle jernbanesektoren opp mot. Jeg håper med dette å ha gitt et lite bidrag til innsikten i nok en av de mange sektorene som utgjør det kompliserte europeiske samarbeidet.

Litteratur og kildeliste

- Andersen, S. S. (2005): *Case-studier og generalisering*, Bergen, Fagbokforlaget
- Aspinwall, M. (1999): "Planes, trains and automobiles: transport governance in the European Union" i Kohler-Koch & Eising, R (red.): *The Transformation of Governance in the European Union*, London, Routledge
- Cawson, A. (1985): *Organized Interests and the State. Studies in Meso-Corporatism*, London, Sage Publications Ltd.
- Cawson, A. (1986): *Corporatism and Political Theory*, Oxford, Basil Blackwell Ltd.
- Christensen, T., Egeberg, M., Larsen, H. O., Læg Reid, P. & Roness, P. G. (2005): *Forvaltning og politikk*, Oslo, Universitetsforlaget
- Cini, M. (2003): *European Union Politics*, Oxford, Oxford University Press
- Claes, D. H & Tranøy, B. S. (1999): *Utenfor, annerledes og suveren? Norge under EØS-avtalen*, Bergen, Fagbokforlaget
- Crouch, C. & Streeck, W. (2006): *The Diversity of Democracy*, Cheltenham, Edward Elgar
- Dølvik, J. E & Løken, E. (2003): *Veitransport av gods i et grenseløst europeisk marked: Utfordringer for nordiske fagforbund*, Stockholm, ALI/FAFO/FAOS, Report No. 9
- Dølvik, J. E., Olberg, D. & Stokland, D. (1990): *Fagbevegelsen og Europa. Internasjonalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for fagbevegelsen*. Oslo, FAFO-rapport 102
- Dølvik, J. E. & Ødegård, A. M. (2004): *Ti år med EØS-avtalen. Konsekvenser for norsk arbeidsliv og fagbevegelse*, Oslo, FAFO-rapport 455
- Dølvik, J. E. (2005): "De nordiske arbeidslivspartene i EU: Europeisering, påvirkning og forsvar av de nasjonale avtaleregimene", i Ahlberg, K. (red): *Tio år med EU: Effekter på svensk arbetsrätt och arbetsmarknad*, Stockholm, Arbeidslivsinstituttet
- Dølvik, J. E., Olberg, D. & Stokland, D. (1990): *Fagbevegelsen og Europa. Internasjonalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for fagbevegelsen*, Oslo, FAFO-rapport 102
- Egeberg, M. (2003): "The European Commission", kap. 9 i Cini, M. (red.): *European Union Politics*, Oxford, Oxford University Press
- Eising, R. & Kohler-Koch, B. (1999): "Introduction: network governance in the European Union" kap.1 i Kohler-Koch, B. & Eising, R.: *The Transformation of Governance in the European Union*. London og New York, Routledge
- Eising, R. (2003): "Interest groups and the European Union" kap. 13 i Cini, M. (red.): *European Union Politics*, Oxford, Oxford University Press

-
- Encyclopædia Britannica (2007): *Interest group*, Encyclopædia Britannica Online.
<http://search.eb.com/eb/article-257770>
- Eurofound (1999): *New era in sectoral social dialogue takes shape*, EIROOnline 02
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/02/feature/eu9902150f.html>
- Eurofound (2000): *Industrial relations in the rail sector*, EIROOnline 03
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/03/study/tn0003402s.html>
- Eurofound (2007): *Working time*, 28.3.07
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/WORKINGTIME.htm>
- Europakommisjonen (2005): *Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue*
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/sectoral_sd_2006_en.pdf
- Europakommisjonen Norge
<http://www.europakommisjonen.no/>
- Europaveien
<http://www.europaveien.no/>
- Falkner, G. (2003): "The EU's social dimension" kap. 17 i Cini, M. (red.): *European Union Politics*, Oxford, Oxford University Press
- Falkner, G. (2006): "Collective participation in the European Union: the 'Euro corporatism' debate", kap. 9 i Crouch, C. & Streeck, W. : *The Diversity of Democracy. Corporatism, Sosial Order and Political Conflict*, Cheltenham UK og Northampton USA, Edward Elgar
- Färm, G. (2006): *Ett europeisk sosialt medborgarskap? Historiska förutsättningar för framtidens politikk*, Kalmar, SALTSA
- Jernbaneverket (2005): *Årsmelding 2004*, Oslo, Jernbaneverket
- Kohler-Koch, B. & Eising, R. (1999); *The Transformation of Governance in the European Union*, London, Routledge
- Lewis, Jeffrey: "The Council of the European Union", kap. 10 17 i Cini, M. (red.): *European Union Politics*, Oxford, Oxford University Press
- Michalowitz, I. (2005): *Assessing Conditions for Influence of Interest Groups in the EU*, Wien, Political Science Series 106
- Molina, O. & Rhodes, M. (2002): "Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept", *Annual Review of Political Science*, 5: 305-331
- NAVO (2003): *Hva har skjedd i kollektivtransportsektorene? Å få markedet på skinner*, NAVO-rapport 02/2003
- Neergaard, K. & Dølvik, J.E. (2005): *Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*, Stockholm, SALTSA/FAFO, rapport nr. 3

-
- Nergaard, K. (2005): *Questionnaire for thematic feature on industrial relations in the rail sector – case of Norway*, Eurofound/Eiro
<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/04/word/no0504102t.doc>
- Nordby, T. (1999): *Samvirket mellom organisasjoner og stat: Norge*, Makt- og demokratiutredningens rapportserie nr. 4
- Olsen, T. (1994): *Den sosiale dialogen og staten som arbeidsgiver*, Oslo, FAFO-rapport 164
- Paulsen, R. (2005): *Kan NHO og LO påvirke EU?* Oslo, Universitetet i Oslo, Institutt for statsvitenskap, Hovedoppgave
- Preumont, J.-P. (2005): *Social Dialogue in the Railways*, CER background report
http://www.cer.be/files/CER ETF agreement_bp-103755A.pdf
- Rokkan, S. (1998): *Stat, nasjon, klasse*, Oslo, Universitetsforlaget
- Rosamond, B. (2003): "New theories of European integration" kap. 8 i Cini, M. (red.): *European Union Politics*, Oxford, Oxford University Press
- Schmitter, P. C. (1974): "Still the Century of Corporatism?", *The Review of Politics*, 36 (1): 85-131
- Statskonsult (2001): *Monopoler for fall. Europeiske liberaliseringsprosesser og forvaltningsreformer*, Oslo, Statskonsult, Direktoratet for forvaltningsutvikling
- Williamson, P. J. (1989): *Corporatism in Perspective. An Introductory Guide to Corporatist theory*, London, Sage Publication Ltd.
- Østerud, Ø. (2002): *Statsvitenskap. Innføring i politisk analyse*, Oslo, Universitetsforlaget
- Østerud, Ø., Engelstad F. & Selle, P. (2003) *Makten og demokratiet. En sluttbok fra Makt- og demokratiutredningen*, Oslo, Gyldendal Akademisk

LISTE OVER KILDER

- Driftsdirektør Øystein Risan, NSB, *samtale*, 6. april 2007
- Audun Tjomsland, tidligere kommunikasjonsdirektør NSB, *intervju*, 9. april 2007
- Siri Drengsrud, NSB, *samtale*, 16. april 2007
- Forbundsleder Øystein Aslaksen, NLF, *intervjuer*, 29. mars og 18. mai 2007
- Nestleder Jane Sæther, NJF, *intervjuer*, 30. mars og 15. mai 2007

EU-DOKUMENTER

Traktater

Treaty of Rome

Treaty establishing the European Economic Community, EEC Treaty - original text (non-consolidated version)

http://europa.eu/scadplus/treaties/eec_en.htm

Treaty of Amsterdam

Amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European communities and related acts

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0001010001>

Treaty of Nice

Amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European communities and certain related acts

http://europa.eu.int/eur-lex/lex/en/treaties/dat/12001C/pdf/12001C_EN.pdf

Treaty of Maastricht

Consolidated version of the treaty on European Union

http://europa.eu/eur-lex/en/treaties/dat/EU_consol.pdf

Andre sentrale EU-dokumenter

91/440/EEC: *Council Directive on the development of the Community's railways*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0440:EN:HTML>

93/104/EC: *Council Directive concerning certain aspects of the organization of working time*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:EN:HTML>

98/500/EC: *Commission decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level*

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/decision98_500_en.pdf

2004/881/EC: *Regulation of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 establishing a European railway agency*

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2004/l_220/l_22020040621en00030015.pdf

2005/47/EC: *Council Directive on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Worker's Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector*

http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/site/en/oj/2005/l_195/l_19520050727en00150017.pdf

Enhetsakten

http://europa.eu/scadplus/treaties/singleact_en.htm

COM (97) 334 final: *Sectors and Activities Excluded from the Working Time Directive*.
White Paper

http://aei.pitt.edu/1137/01/working_time_wp_COM_97_334.pdf

COM (2001) 370 final: *European Transport Policy for 2010: Time to Decide*. White paper

http://aei.pitt.edu/1187/01/transport_2010_wp_com_2001_370.pdf

KOM (2004) 557 endelig: *Reformpartnerskaber i et udvidet Europa – Øge den europæiske sociale dialog*s bidrag. Meddelelse fra Kommissjonen

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/da/com/2004/com2004_0557da01.pdf

KOM (2004): *Reformpartnerskaber i et utdvidet Europa – Øge den europæiske sociale dialog*s bidrag, Brussel, Meddelelse fra Kommissjonen

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/da/com/2004/com2004_0557da01.pdf

Kommissjonen (1996): *White Paper: A strategy for revitalising the Community's railways*,

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l24014.htm>

Kommissjonen (2001): *Hvitebog: Den europæiske transportpolitikk frem til 2010*

<http://europa.eu/scadplus/leg/da/lvb/l24007.htm>

Beslutningstaking i EU:

http://europa.eu/institutions/decision-making/index_en.htm

NOEN SENTRALE ORGANISASJONER

BusinessEurope (tidligere UNICE): <http://www.besnesseurope.eu/Content/Default.asp>

CER: <http://www.cer.be>

EIM: <http://www.eimrail.org/>

ERA: <http://www.era.eu.int/>

ETUC: <http://www.etuc.org/>

EUABC.com: <http://no.euabc.com>

NFS: <http://www.nfs.net/>

Nordisk transportarbeiderføderasjon: <http://www.nordictransport.org/>

Norsk jernbaneforbund: <http://www.njf.no>

Norsk lokomotivmannsforbund: <http://www.lokmann.no/>