

# Att förbättra partsrelationerna i Europeiska Unionen

En konferens för Östersjöområdet arrangerad  
av Arbetslivsinstitutet med stöd av Europeiska  
kommissionen den 17–18 september 2002

*Text: Ulla Kindenberg*

---

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2002:15

ISSN 1400-8211 <http://www.niwl.se/>

Arbetets organisering och marknad  
Enhetschef Lars Magnusson



*Arbetslivsinstitutet*

# Innehåll

Att förbättra partsrelationerna i Europeiska Unionen	5
I. Europeiska partsrelationer – mervärde och drivkrafter	6
”Parterna behövs om EUs mål ska nås”	6
”Rapporten är verklighetsfrämmande”	7
”Dialogen behöver starkare verktyg”	8
”Vårt uppdrag är att åstadkomma förbättringar för våra medlemmar”	9
”Den femte friheten måste in i fördraget”	10
II. Samspelet mellan partsrelationer på europeisk nivå och på nationell nivå	12
Stärkt ställning för kollektivavtalen	12
”Små organisationer måste också höras”	13
”Många har en negativ grundinställning till EU”	14
”Fokus förskjuts från Bryssel”	16
”Det handlar om makt”	16
III. Utvidgningen är en utmaning för alla berörda	18
”Var beredda på problem!”	18
”Utvidgningen är en utmaning på alla nivåer”	19
Har processen gått för snabbt?	21
”Vi behöver självständiga parter”	22
Program	23
List of participants	25

## Att förbättra partsrelationerna i Europeiska Unionen

– Ni är inbjudna för att ni representerar intresse, kunskaper och erfarenheter och för att ni kan bidra till diskussionen om förbättrade former för parternas samarbete. Det sade Arbetslivsinstitutets generaldirektör Inger Ohlsson, när hon öppnade den konferens om framtidens partsrelationer i Europeiska Unionen som Arbetslivsinstitutet arrangerade med stöd av Europeiska kommissionen den 17–18 september 2002. Ett 30-tal företrädare för fack, arbetsgivare och forskning i Norden och några av ansökarländerna fanns på plats under de två dagarna.

Till grund för föredragen och diskussionerna låg den rapport som i början av året hade lagts fram av den så kallade Högnivågruppen för de framtida relationerna på arbetsmarknaden, där Inger Ohlsson var en av ledamöterna. Där beskrivs hur ett framtida europeiskt samarbete på två- och treparts nivå skulle kunna se ut. Där uttrycks även förhoppningar på det program för ett intensifierat sådant samarbete som parterna själva var på väg att ta fram. En del av konferensen ägnades åt ansökarländernas perspektiv: Vad betyder EUs utvidgning för partsrelationerna i dessa länder?

## I. Europeiska partsrelationer – mervärde och drivkrafter

Det framkom en hel del skeptiska synpunkter på högnivågruppens rapport under konferensens första tredjedel, som handlade om vilket mervärde det kan finnas i att upprätthålla partsrelationer på europainivå. Genomgående var att talarna uppskattade rapportens grundidé om värdet av intensifierade partsrelationer. Å andra sidan var de kritiska till att fungera som verktyg för mål som kommissionens sätter upp. Både fack och arbetsgivare betonade att de egna medlemmarna är deras uppdragsgivare och den självklara uppgiften är därför att sätta medlemmarnas intressen främst.

*”Parterna behövs om EUs mål ska nås”*

Dagens första talare, Jackie Morin från Europeiska kommissionens direktorat för arbetsmarknad och sysselsättning, hade inga invändningar mot rapportens förslag och slutsatser. Han beskrev sysselsättnings- och arbetslivspolitikerna som en av grundpelarna i den europeiska integrationen och konstaterade att det är allmänt accepterat att det måste råda balans mellan sysselsättning, arbetsmarknadspolitik och ekologi. Bättre ekonomi kräver balans mellan sysselsättning och jobb av god kvalitet.

Han påminde om att EU vid flera tillfällen, senast i Barcelona, diskuterat EUs sociala modell och att dialogen med parterna betonas i denna. Han menade också att det finns en ökad förståelse för att processer måste pågå parallellt i EU och i medlemsländerna. Han konstaterade att partsrelationerna i olika länder bygger på nationella förhållanden. De har sin egen historia och utveckling och, sade han, kommissionen vill inte lägga sig i hur organisationerna bygger sina system och arbetar med dem.

Han fortsatte med att understryka vikten av att man involverar parterna om EUs mål ska kunna nås. Både nationellt och i unionen gäller att dialog är bättre än lagstiftning och han uppmanade parterna att föra en dialog över bransch- och yrkesgränser. Detta är angeläget med tanke på den utveckling som pågår på hela unionens arbetsmarknad med en åldrande befolkning och färre yrkesaktiva. Om EU ska nå målet för Lissabonprocessen att 2010 vara starkast och mest konkurrenskraftigt i världen behövs att alla krafter medverkar.

Jackie Morin ville framför allt betona tre viktiga aspekter av parts-samarbetet.

- En är, att aktörerna lokalt måste ta allt större hänsyn till EUs strategier, till exempel när det gäller löner, arbetskraftens rörlighet och arbetsrätten.
- En annan aspekt är att parternas medverkan är nödvändig på många områden om EU ska lyckas. Det gäller inte bara Lissabonstrategin.
- En tredje aspekt är att partssamarbetet även ska kunna omfatta en tredje part, nämligen EUs lagstiftande organ och de nationella regeringarna. Det behövs tydligare spelregler för trepartsöverläggningar.

Parterna har en stor utmaning framför sig, summerade Jackie Morin. De ska både till fullo integrera den europeiska dimensionen i sitt arbete, och delta till fullo i moderniseringen av arbetsformerna för att nå EUs mål.

*”Rapporten är verklighetsfrämmande”*

– Ämnet för denna konferens är viktigt, vi ska delta men framför allt lyssna, sa därefter Dansk Arbejdsgiverforenings Jørgen Rønnest, som har deltagit i den sociala dialogen i EU i mer än tio år. Mot bakgrund av den erfarenheten kommenterade han högnivågruppens rapport, som han tyckte illustrerar ”den klyfta som finns mellan teoretiker och praktiker”. De danska arbetsgivarna har redan gett sina synpunkter på rapporten, och det var ingen lätt uppgift att göra på några sidor, sade han. Det berodde på att rapporten innehåller så oerhört många förslag och slutsatser, utan att man får veta argumenten bakom.

– Om man skulle kommentera allt som rapporten tar upp skulle svaret bli flera hundra sidor!

De danska arbetsgivarnas synpunkter handlar bland annat om att många slutsatser är verklighetsfrämmande och riskerar att leda till onödiga EU-direktiv, sade Rønnest. Han sade också att de egentligen inte hade några problem med rapportens analys men däremot med slutsatserna.

– Vi välkomnar rapporten, sade han också för att sedan framhålla – fler skulle säga samma sak senare – att den saknade något väldigt viktigt, nämligen att både fack och arbetsgivare har ett uppdrag från sina medlemmar. Detta diskuterades förra hösten när fack och arbetsgivare på Europainivå träffades före toppmötet i Laeken för att diskutera hur de ska stärka sitt oberoende och sin självständighet. Man tog flera initiativ som snart ska presenteras i ett flerårsprogram. Kontentan är att det är

viktigt både med självständigheten och med ökat partssamarbete på Europanivå.

Rønnest vidarebefordrade sedan fler av de danska arbetsgivarnas synpunkter på högnivågruppens rapport. De är bland annat kritiska till att utveckla indikatorer på EU-nivå för att främja kvaliteten på parternas relationer. Det är varken önskvärt eller möjligt, menade Rønnest som trodde att effekten av sådana indikatorer snarare kan bli kontraproduktiv.

Han återkom till att både fack och arbetsgivare har sina medlemmars uppdrag att åstadkomma bästa möjliga resultat för deras räkning. Både uttalanden och aktioner bygger på medlemmarnas uppdrag, men det tycks rapportförfattarna ha missat. Ingen kan väl för övrigt bli förvånad om det visar sig att aktioner och åsikter som parterna uttrycker inte alltid delas av regeringar eller professorer i arbetsmarknadsrelationer, sade han.

Han saknade också realistiska beskrivningar av hur de relationer som Högnivågruppen talar om ska se ut i praktiken. Det finns ett gemensamt långsiktigt intresse att skapa ett starkare och bättre utvecklat EU, men formerna för hur parterna ska medverka till det kan inte beslutas av byråkrater i Bryssel!

Mycket skulle, enligt Rønnest, vara vunnit om den här sortens rapporter vore mindre normativa och mer beskrivande och analytiska. Sedan skulle man lämna över till företagen och deras anställda att själva fylla ramverket med effektivt innehåll både när det handlar om nationell och om europeisk nivå.

Det skulle också vara ett sätt att undvika kostsamma och långdragna juridiska processer, orsakade av att företag inte accepterar eller vill uppfylla regler och direktiv beslutade och utformade av byråkrater och tjänstemän, menade Jørgen Rønnest.

#### *”Dialogen behöver starkare verktyg”*

Jean Lapeyre från Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS, refererade också till parternas överläggningar inför förra höstens EU-toppmöte i Laeken. Det var då de beslöt att arbeta fram det gemensamma program för att bidra till utvecklingen i unionen som högnivågruppen tar upp i sin rapport. Programmet ska enligt planerna vara klart till toppmötet i Köpenhamn i december 2002 och kommer att innebära ett nytt steg i parternas samarbete.

Lapeyre underströk det stora ansvar som parterna känner för att alla delar av unionen ska utvecklas. En rad frågor är viktiga i arbetet med programmet, sade han. Det ska fungera i flera år. Viktigt är också att

komma fram till vad som ska upp på agendan i samarbetet mellan parterna, när det ska upp och hur arbetet ska organiseras.

Parterna är inte eniga om instrumenten, konstaterade han. I övrigt går överläggningarna bra.

De fackliga organisationerna vill ha starkare verktyg för den sociala dialogen och anser att det gemensamma programmet måste innehålla effektiva instrument för att åstadkomma resultat om ska bli till nytta. Man kan inte bara upprepa ”autonomi” som ett mantra, så som arbetsgivarnas organisationer gör, sade Lapeyre.

Om arbetsgivarna får som de vill blir resultatet ett ”mjukt” program, ansåg han. Då kommer partssamarbetet framöver mest att ägnas åt seminarier och goda exempel, men det blir inte mycket konkret. De fackliga organisationerna vill för sin del ha ett program som använder alla verktyg.

– Vi måste hantera den sociala dialogen som vuxna människor, sade han sedan. Det innebär inte att man ska motsätta sig alla kommissionens förslag, utan att parterna ska ta initiativ och egna steg.

Han kom sedan in på det fackliga kravet på den femte friheten – rätten att strejka måste vara lika rörlig som kapitalet.

– Vi väntar på ett förslag från kommissionen. 700 företagsråd i EU är eniga i denna fråga och på kongress efter kongress har EFS ställt detta krav.

Han återkom sedan till formerna för partssamarbetet i framtiden. Frågorna är många, svaren är hittills få. Att få ihop alla pusselbitar är en stor framtidsuppgift.

#### *”Vårt uppdrag är att åstadkomma förbättringar för våra medlemmar”*

Sverker Rudeberg, Svenskt Näringsliv, som deltagit i den sociala dialogen i flera år efterlyste ett mer konkret innehåll i Högnivårapportens avsnitt om mervärde och drivkraft. Rubriken till trots hade han knappt hittat något om vad partsrelationer på europainivå kan tillföra för dem han representerar.

Han beskrev sig som både naiv och optimistisk vad gällde resultatet av det partssamarbete som kommissionen vill se mer av. Enligt Rudeberg har Svenskt Näringsliv inte något emot att medverka i det program parterna håller på att ta fram. Organisationen tror att programmet kan vara till hjälp i diskussionen, men inte att det löser några problem.

Han höll sedan med sin danske arbetsgivarkollega, som hävdade att rapportförfattarna antingen struntat i eller varit omedvetna om att både fack och arbetsgivare i första hand representerar sina medlemmar.

– Det vi gör ska åstadkomma förbättringar för dem och tillvarata deras intressen. Därför måste också ämnena som tas upp i programmet vara relevant för båda parter medlemmar. Man kan ju omöjligt ha en dialog som bara gynnar en part.

Att hitta dessa ämnesområden är en svår uppgift, menade han. Det kan också bli svårt och att hitta arbetsformerna och att skapa trovärdighet i långa loppet.

Enligt Sverker Rudeberg har medlemmarnas krav på sina organisationer ökat. Frågorna är större nu och det gäller att visa lyhördhet mot medlemmarnas önskemål och rätta sig efter dem.

– Fågeln kan inte lämna boet och flyga som den vill. För 10–20 år sedan skulle vår organisation ha överlevt även om vi inte gjort ett perfekt jobb, men situationen har förändrats.

Sverker Rudeberg var också kritisk mot att kommissionen ser parterna som verktyg för de mål den vill uppnå. Den ska inte tala om vad ett parternas program ska innehålla. Han undrade om kommissionen på allvar uppmuntrar ett självständigt program. Kan man lita på att den inte lägger sig i den nationella tillämpningen?

Rudeberg betonade sedan att han hoppas förbli en naiv optimist även om ett år. Det som nu diskuteras på Europeanivå är, menade han, det viktigaste steg som parterna försökt ta på mycket länge.

#### *”Den femte friheten måste in i fördraget”*

Nästa kommentator var Bo Rönngren från svenska LO. Han har följt diskussionen om parternas relationer i flera år i Europafacket och i den sociala dialogen. Han tyckte, liksom Jean Lapeyre, att det behöver utvecklas ett system för partsrelationer på Europeanivå, som anger procedurer, spelregler och tidsramar. Det vore bra för fackets mellanhavanden med arbetsgivarna.

Men, sade han, när man talar om att bygga ut relationerna så måste diskussionen handla mer om fördelarna med detta. För fackliga företrädare gäller att deras uppgift är att tänka på sina medlemmar. De har medlemmarnas mandat och det de för fram måste vara förankrat på hemmaplan. Det gäller också de åtaganden de fackliga företrädarna gör och de förhandlingar de driver. Detta måste respekteras. Utan förankring inget resultat, sade Bo Rönngren.

Sedan kom han in på rapportens tankar om att dra in frivilligorganisationer och liknande i den sociala dialogen. Det ville han inte, och han motiverade det med att det är oacceptabelt att organisationer utan ett tydligt medlemsmandat får medverka.

Bo Rönngren målade upp bilden av hur det skulle kunna bli om fack och arbetsgivare släpper greppet, och det blir en arbetsmarknad där förhandlingar och överenskommelser inte sköts av parter med tydliga mandat. Det skulle bli kaos och svåra följder för arbetsmiljö och löner. Människor skulle tvingas in i en nedåtgående spiral och kanske fastna där.

Han tog sedan upp varför svenska fackliga företrädare ibland skriver på europeiska avtal vilkas innehåll tycks ligga långt från vad Sverige redan uppnått. Skälen till att acceptera till exempel tre månaders föräldraledighet är både solidaritet med arbetstagare i andra länder och att det medverkar till en utjämning uppåt av arbets- och levnadsvillkor.

– Arbetsgivaren ska slippa snegla nedåt för att försöka hitta ställen där arbetet kan utföras billigare. Det är alltså viktigt med miniminivåerna. Men dessutom kan dessa avtal faktiskt förbättra våra villkor.

Därefter tog Rönngren upp förhandlingsmetoderna och talade varmt för lokala lösningar:

– Låt varje land välja det som passar bäst där.

Han talade ännu varmare för ”den femte friheten”, som Lapeyre nyss nämnt och instämde i kravet att rätten till gränsöverskridande sympatiåtgärder måste in i EU-fördraget på samma sätt som de fyra andra friheterna.

## II. Samspelet mellan partsrelationer på europeisk nivå och på nationell nivå

Konferensens andra del ägnades åt samspelet mellan partsrelationerna på europeisk nivå och partsrelationerna i medlemsländerna. Docent Søren Kaj Andersen från Köpenhamns universitet berättade om en studie han leder om implementeringen i de nordiska länderna av direktiven om deltidarbete respektive tidsbegränsad anställning. Bernadette Tesch-Ségoal från branschfederationen UNI-Europa, talade om erfarenheterna av branschöverläggningar och Mikko Nyyssölä från Industrins och arbetsgivarnas centralförbund i Finland gav sin bild. Han sade bland annat att det finns en uppenbar klyfta mellan EUs ambitioner och vad som i praktiken är möjligt på lokal nivå.

Kommentatorer i denna del var Benny C Hansen från de danska landstingsarbetsgivarna och Bjørn Erikson från norska LO.

### *Stärkt ställning för kollektivavtalen*

– Vårt arbete är inte slutfört, men det finns ändå en hel del slutsatser att redovisa, sa Søren Kaj Andersen, som inledde den andra konferensdagen. Det arbete han syftade på är en undersökning av hur två EU-direktiv implementerats i de nordiska länderna. Det handlar om direktiven om deltidarbete respektive visstidsanställningar, som förhandlats fram genom partsöverläggningar på EU-nivå varefter de gjorts bindande för medlemsländerna genom ett direktiv från ministerrådet.

Det som undersöks är hur direktiven genomförts i varje land, vilka faktorer som påverkat valet av avtal eller lag för att genomföra dem och vilka effekter detta har fått för de nationella regelverken.

Utifrån ett europeiskt perspektiv ser de nordiska ländernas system mycket lika ut, sade han. Fack och arbetsgivare är välorganiserade, det finns tydliga nationella regelverk och det finns kollektivavtal som fungerar. Processen att översätta direktiven till nationella regler borde därför till synes kunna följa ett gemensamt mönster, men så är inte fallet. Det finns istället en hel del skillnader.

Men innan han fördjupade sig i skillnaderna pekade han på mer som var gemensamt. De nordiska fackliga organisationerna var överlag tveksamma till att gå in förhandlingar om deltid- respektive visstidsarbete, eftersom de var oroliga för att en europeisk reglering skulle bidra till att så kallade a-typiska anställningar ökade. Samtidigt var de i

grunden positiva till målet om ickediskriminering. På arbetsgivarsidan fanns också en gemensam nordisk motvilja mot reglering på europainivå. Eftersom kommissionen hade gjort klart att den ville ha lagstiftning gick de ändå med på att försöka förhandla fram ett avtal.

När avtalen/direktiven sedan skulle genomföras på nationell nivå upphörde likheterna. De danska arbetsgivarna var positiva till implementering via avtal, medan attityden hos Svenskt Näringsliv var den rakt motsatta. Inför EU-medlemskapet rådde det stor politisk enighet om att det var önskvärt att genomföra direktiv genom kollektivavtal. Men nu blev de båda direktiven en del av en politisk strid mellan de privata arbetsgivarna som var mot, och de fackliga organisationerna som var för. Från politiskt håll stödde man förhandlingslinjen.

Det som hänt hittills är att direktiven genomförts i Sverige och Finland genom lagstiftning, följt av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. I Danmark har man enats om kollektivavtal följt av kompletteringar i lagstiftningen, som viker på områden som täcks av kollektivavtal. I Norge, som också måste genomföra EG-direktiv i egenskap av EES-medlem, har man gjort vissa justeringar i gällande lag.

Uppenbart är, menade Søren Kaj Andersen, att det krävs aktiva parter om implementering via avtal ska lyckas. Effekterna av direktiven skiftar mellan de nordiska länderna, men har hittills varit begränsade. I ett större perspektiv kan man dock se att kollektivavtal har fått en starkare ställning i unionen.

### *”Små organisationer måste också höras”*

Bernadette Tesch-Ségoal gav de små arbetsplatsernas perspektiv på förmiddagens ämne. Hon arbetar i UNI-Europa som är en internationell sammanslutning av fackförbund i den privata servicesektorn med omkring 7 miljoner medlemmar i Europa. De arbetar i vitt skilda branscher som bank, försäkring och finans, frisörer, telekom, grafiska branschen, post, media och turism m fl.

Branschöverläggningarna har en i EU-sammanhang ganska lång historia eftersom de första hölls redan 1975. De gällde bankerna. Det var tämligen informellt fram till mitten av 1980-talet med möten av ad hoc-karaktär då UNI-Europa främst fick ha en sakkunnigroll. Sedan ändrades rollen och organisationen fick alltmer börja företräda sina medlemmar.

Organisationens roll i den sociala dialogen i EU har utvecklats efter hand och blivit allt starkare i takt med att den kunnat visa hur många medlemmar den företräder och att den har ett tydligt mandat.

– Nu har vi status och många lyssnar på oss! Vi är en del av den demokratiska processen.

UNI-Europas medlemmar finns alltså i många små företag och det är viktigt att de också har ett forum och kan göra sig hörda i EU-sammanhang, underströk Tesch-Ségol.

Hon exemplifierade med det arbete som pågår kring städbranschen. Där vill man få igång en diskussion om hälsa och säkerhet och arbeta fram en hälsohandbok med seriösa arbetsgivare. Bernadette Tesch-Ségol tyckte att det är positivt att allt fler arbetsgivare är angelägna om att bli ”godkända” och sedda som seriösa. Också i frisörbranschen har UNI-Europa bidragit till bättre villkor och påverkat utbildningen.

När det gäller genomförande av EU-direktiv sade Tesch-Ségol att det finns ”många staket att ta sig över”. Både medlemmar och arbetsgivare argumenterar mot och ifrågasätter EUs direktiv och det kan vara svårt att få dem att slå sig ner och förhandla.

Det aktuella distansarbetsavtalet är ett exempel på det senare. Det är lätt att tala om förhandlingar och samverkan men svårt att genomföra i praktiken om inte branschens företrädare är övertygade om varför det är bra att samverka.

Därför är det bra att kunna träffas på den här sortens konferenser och tala om de problem som finns, menade Tesch-Ségol.

#### *”Många har en negativ grundinställning till EU”*

Mikko Nyssölä tog liksom sina kolleger från Sverige och Danmark upp mervärdet och medlemsmandatet. Men han började med att konstatera att flera faktorer försvårar när man ska förverkliga EU-direktiv på nationell nivå.

Svårigheterna beror på att många har ett slags negativ grundinställning till EU, och att det finns en klyfta mellan EU och den nationella nivån. Traditionellt tycker många att lagstiftningen från EU mest är till besvär, både hemma och på europeisk nivå. Då säger man lätt nej till det mesta.

Dessutom är det i Finland inte alldeles lätt att väcka intresset för andra nationers frågor. Man sysslar helst med inhemska ärenden. Det bidrar till att arbetsgivarna har svårt att kanalisera EU-krav vidare ut till sina branschorganisationer.

Till bilden av EU hör också en strid ström av rapporter som kan vara både intressanta och viktiga, men mottagarna drunknar i flödet. Få vill eller kan läsa dem. Högnivågruppens rapport kallade han för en ambitiös

produkt som han för sin del verkligen försökt att läsa. Dock utan framgång eftersom den kändes mycket främmande.

Överhuvudtaget känner folk dåligt till vad som är aktuellt i EU och det finns dåligt med resurser att föra ut detta, sade Nyssölä. Den som vill hålla sig ajour och vill påverka måste vara mycket aktiv, för att vara uppdaterad och förstå vad verkningarna kan bli nationellt av ett beslut som är på gång. Det finns alltså en klyfta mellan vad EU vill och vad som i praktiken är genomförbart på den nationella nivån, menade Nyssölä. När EU föreslår att parterna borde göra på det ena eller andra sättet så borde man också fundera över de praktiska konsekvenserna. Vem? Vad? När? Hur? Hur få resurser?

Nyssölä kom så in på kommissionens önskan att dialogen mellan parterna ska föras på flera nivåer. Han påpekade att i Finland är det inte helt problemfritt. Centralt vet man inte alltid vad som är på gång i branschorganisationerna.

Även han underströk sedan medlemsmandatets betydelse. För både fack och arbetsgivare gäller att deras uppgift är att tillvarata och främja sina medlemmars intressen och det är där de har sitt existensberättigande. Annat ska de inte ägna sig åt.

Sedan talade även han om vikten av att kunna påvisa ett mervärde av att följa EUs påbud. Det är nödvändigt om man ska få medlemmarna med sig. Mervärdet ska vara nationellt och det är alltid svårt med EU-direktiv som inte kan ta nationella hänsyn. Han sade också att medlemsländerna svartsjukt bevakar rätten att få hantera sina nationella frågor. Och eftersom arbetsmarknadsfrågor av tradition varit mycket nationella så hör det till sådant som man inte vill överlåta på EU.

Han ansåg det helt osannolikt att man skulle kunna förhandla om löner på EU-nivå. I Finland går man i stället mot allt mer decentraliserade löneförhandlingar.

När det gäller sättet att behandla olika frågor framhöll han att de finska arbetsgivarna gärna deltar både i kollektivavtalsförhandlingar och lagberedningsarbete. Ståndpunkten är att när möjlighet finns att förhandla ska man alltid ta den. Det gäller även på EU-nivån, inte minst om alternativet är ett direktiv.

Distansarbetsavtalet beskrev han som ett nytt och viktigt sätt att normera och arbetet med att implementera det som en stor utmaning för de nationella parterna – kanske ett mönster för framtiden.

Avslutningsvis sade Nyssölä att något som bidrar till att EU känns främmande för många är att EU-parlamentarikerna inte är särskilt kända



för sina väljare. Visserligen är flera av dem ”kändisar” men man har inte samma kontakt med dem som med parlamentsledamöterna hemma.

*”Fokus förskjuts från Bryssel”*

– Vi är mitt inne i en viktig förändringsprocess, sade därefter Benny C Hansen från Dansk Amtsrådsforening.

– Fokus förskjuts från Bryssel till den nationella nivån och nationella förhandlingar. Då är det viktigt att veta vad som händer på den nationella och lokala nivån.

För sin del såg han en förskjutning även där och menade att man är på väg mot mjukare frågor. Det är inte helt lätt, eftersom sådana frågor kan vara svåra både att definiera och att mäta. Det är lättare med siffror.

Han kom in på den sociala dialogen i Bryssel och tyckte det var angeläget att arbetsgivarnas representanter funderar över hur de kan bidra till att vidga innehållet i den. Han var djupt imponerad av det arbete som låg bakom tillkomsten av distansarbetsavtalet.

– För ett år sedan satt 60 personer runt ett bord i Bryssel och skulle börja förhandla. Många tänkte att vi aldrig skulle kunna lyckas, men vi nådde ett antal framgångar.

Han uppskattade också kommissionens insats:

– Kommissionen har varit loket som drivit på och gett chanser och tillfällen. Uppmuntrad av resultatet sa han sig inte vara så pessimistisk inför fortsättningen.

Men det finns mycket att göra på nationell nivå konstaterade han också:

– Vi måste göra dialogen synlig där också för medlemmar och lokala företag. Frågan är hur det ska gå till?

Han menade att okunnigheten om vad som sker i Bryssel är stor.

– De flesta vet inget om vad som är på gång. Det finns information men den drunknar i flödet av all annan information. Risken för överdosering av information är stor.

Till sist kom han in på frågan om konfliktlösning och medling och efterlyste en instans som vid sidan av EG-domstolen kan arbeta med problem som kan uppstå.

– Det behövs en ny europeisk modell för konfliktlösning, en ny medlarstruktur.

*”Det handlar om makt”*

Efter Benny C Hansen var det Bjørn Eriksons tur att med ett norskt LO-perspektiv kommentera en del av det som sagts denna förmiddag.

Han konstaterade som flera andra att stora förändringar pågår i Europa och det påverkar mycket som sker i EU. Det handlar till exempel om den demografiska utvecklingen, om tätorternas expansion, om de stora förändringarna på arbetsmarknaden och i ett vidare perspektiv om globaliseringen. En del saker kan göra en optimistisk, annat bidrar till att man blir pessimist, menade han. Perspektivet avgör.

Sedan kom han in på parternas samverkan.

– Ni är för artiga! sade han och tyckte att ingen hittills sagt vad det egentligen handlar om, nämligen makt.

– Erkänn det! Det handlar hela tiden om vem som ska spela vilken roll och vem som egentligen ska bestämma. Och hur ser parternas olika intressen ut? Båda parter talar om medlemmarnas bästa, men vad betyder det egentligen?

När det gällde implementeringen av de överenskommelser som sluts på EU-nivå utgick han från distansarbetsavtalet och kallade processen att överföra det för ”en utmaning för de nordiska systemen”.

Bjørn Erikson saknade ett par viktiga bitar i den analys som Søren Kaj Andersen presenterat. Han menade att man måste ta hänsyn till kulturella och ideologiska skillnader, till exempel närt det gäller synen på statens roll i förhandlingarna. Man måste också se på hur förhandlarnas mandat ser ut. Likaså måste man se på argumenten och på vem som kan dra fördel av att avtalen förs i hamn. Processen handlar både om att fullfölja och om vilka metoder man använder för att nå dit.

### III. Utvidgningen är en utmaning för alla berörda

Konferensens tredje och sista del ägnades åt partsrelationernas roll i samband med EUs utvidgning och kom att handla mycket om de problem som är förknippade med att såväl arbetsgivare som fack är mycket svagare organiserade i kandidatländerna än i unionens nuvarande medlemsländer. Till bilden hör också att det på många håll i kandidatländerna finns en stor folklig misstro mot EU-projektet och en undran över vad man egentligen har att vinna på medlemskap.

*”Var beredda på problem!”*

– Jag är här för att skrämma och förbereda er! Vi från ansökarländerna kommer att ställa till problem, det ska ni vara beredda på!

Det sa Mária Ladó, ungersk statsvetare, halvt på skämt halvt på allvar, när det var dags för henne att inleda konferensens avslutande del. Också Mária Ladó ingick i den så kallade Högnivågruppen för de framtida relationerna på arbetsmarknaden, där hon bidrog med ansökarländernas perspektiv.

Hon tror på utvidgningen, men betonade med eftertryck behovet av en realistisk diskussion både inför EU-ländernas beslut under hösten och senare när de länder som godkänts för inträde ska ta ställning, vilket i flera fall blir i folkomröstning.

Det behövs också en realistisk diskussion om kraven på ansökarländerna, om effekterna av deras förväntade intåg i unionen, och om de nuvarande medlemsländernas föreställningar och farhågor kring utvidgningen.

Man måste beakta att skillnaderna är stora på många plan både kandidatländerna emellan och gentemot EU. Det handlar om tio före detta socialiststater och tre Medelhavsländer (om man räknar in Turkiet som otåligt väntar på att få ställa sig i kön). De representerar vitt skilda kulturer och traditioner. Många av länderna är inne i svåra omvandlingsprocesser där det historiska arvet ska hanteras parallellt med en snabb samhällsutveckling. Att anpassa sig till EU kommer att innebära ytterligare påfrestningar. Från alla berörda kommer det att krävas stora ömsesidiga insatser och ansträngningar och mycket förståelse för problem som oundvikligen dyker upp.

Och de förväntningar som finns på parternas insatser i EU-anpassningen är ofta orealistiska, sade Mária Ladó. Visserligen har kandidatländerna erfarenhet av trepartsöverläggningar – där staten dominerat – men erfarenheten av tvåpartsförhandlingar är liten eller obefintlig, eftersom parterna är svagt organiserade.

Med sina rötter i det socialistiska förflutna förknippas fackföreningarna fortfarande i många fall med de forna regimernas tvång och förtryck. De har trovärdighetsproblem och den fackliga organisationsgraden är så låg som 15 procent i snitt i Estland, Litauen och Polen. Den är något högre i Ungern och i Slovenien, och i Slovakien där siffran är som högst uppskattas den till ca 40 procent. Men siffrorna är osäkra eftersom statistiken är otillförlitlig. På arbetsgiversidan är det ännu sämre eftersom den inte konsoliderat sig i någon större utsträckning ännu. Många vill inte gå samman och när de gör det är det av andra skäl än för att vara förhandlingspart.

De här faktorerna och andra som är viktiga för hela processen får inte förringas, sa Mária Ladó.

Man får heller inte förringa det faktum att skillnaderna mellan ansökarländerna innebär att de startar sin anpassningsprocess från så olika utgångspunkter, även om de klarat kriterierna för inträde. Det påverkar hela unionen. Det gör också det faktum att de tar med sig så skilda traditioner när det gäller formerna för överläggningar och förhandlingar.

Ytterligare en betydelsefull faktor att ta hänsyn till är hur unionens ekonomiska situation påverkas av utvidgningen.

– Hela EU-systemet utmanas när befolkningen ökar med 30 procent men ekonomin bara med 5 procent, sade Mária Ladó.

– Och om man säger ”Ja” i Köpenhamn i december så kan det vara tio nya medlemsländer år 2004. Det är inte mycket tid kvar att lösa problemen!

*”Utvidgningen är en utmaning på alla nivåer”*

Även Margarita Tuch från den estniska fackliga centralorganisationen EAKL talade om hur utvidgningen kommer att påverka dels alla nya och gamla medlemsländer, dels strukturerna inom kandidatländerna. Den innebär stora utmaningar för arbetsmarknadens parter på alla nivåer i alla berörda länder.

Det väcker också frågor. Kommer utvidgningen att påskynda eller motverka den sociala utvecklingen i ansökarländerna? Hur kommer parternas relationer på EU-nivå att påverkas? Har fack och arbetsgivare

i ansökarländerna något att bidra med till unionens utveckling? Vilken effekt kommer de sämre villkoren i kandidatländerna att få på de anställas villkor i nuvarande EU-länder? Kan kandidatländerna hinna ikapp ekonomiskt eller kommer det att finnas en bestående ekonomisk klyfta mellan gamla och nya medlemsländer? Vad händer i länder med hög arbetslöshet? Kommer de att sträva efter att skapa fler och bättre jobb eller kommer arbetskraften att söka sig över gränserna till andra länder i unionen?

När EU en gång bildades var det främst säkerhet och goda levnadsvillkor det handlade om, men för de nya kandidatländerna handlar det främst om ekonomisk tillväxt, menade Margarita Tuch. Unionens mål på andra områden verkar inte lika prioriterade, och om man bara bryr sig om ekonomin finns det risk att länder kommer att konkurrera med varandra på så sätt att arbetskraften får betala priset.

– Men vi har inte tid att prata om allt detta här och nu, sade Margarita Tuch. Hon valde sedan att försöka ge en bild av hur parternas relationer fungerar i kandidatländerna.

– Kanske kan det hjälpa er att förstå vår bakgrund och få er medvetna om vad som kan komma att hända efter utvidgningen.

Hon talade om den stora skillnaden mellan hur fack och arbetsgivare fungerar och samarbetar om man jämför dels nuvarande EU och kandidatländerna dels kandidatländerna sinsemellan. Många av de problem som finns i kandidatländerna på detta område har aldrig ens funnits i de nuvarande EU-länderna. Hon hoppades på flexibilitet och förståelse när fack och arbetsgivare i de nya medlemsländerna längre fram ska försöka anpassa sig till det mönster som gäller i EU.

Margarita Tuch konstaterade att högnivågruppens rapport innehåller en hel del kritiska synpunkter på partsrelationerna i ansökarländerna. Samtidigt tyckte hon att det vore värt ett erkännande och viss uppmuntran att man ändå kommit en bra bit på väg på så många områden. Hon tog sitt hemland som exempel. På bara några år har Estland, trots att marknadsekonomi är så ny, gjort enorma ekonomiska framsteg och man har också börjat utveckla en dialog mellan parterna och man förhandlar hela tiden om sådant som sociala villkor, arbetsvillkor, anställningsvillkor och minimilöner.

Och dessutom, menade hon, handlar utvidgningen inte bara om att hela tiden fråga ansökarländerna hur långt de har kommit för att leva upp till EUs nivå. Man måste också se på att ansökarländerna kan bidra med ett mervärde till den europeiska modellen!

*Har processen gått för snabbt?*

Tom Saxén från Nordens Fackliga Samorganisation och Christian Ardhe från Svenskt Näringsliv var konferensens två sista kommentatorer.

Tom Saxén knöt an till de delvis pessimistiska tongångarna i de föregående talarnas anföranden. Han hade märkt vad han kallade en ”en röd tråd av oro” över de svårigheter, som kan bli följderna av att skillnaderna är så stora på så många sätt mellan kandidatländerna inbördes och mellan dem och unionens nuvarande medlemmar. Farhågorna är berättigade, men de negativa verkningarna bör kunna åtgärdas, menade Tom Saxén.

Han konstaterade att vi genom den väntande utvidgningen står inför ett historiskt ögonblick som manar till eftertanke.

Frågan är om hela processen gått för snabbt? Har man lämnat folket bakom sig? Man ska komma ihåg att den misstro mot EU som många i kandidatländerna bär på har djupa rötter. Attityder förändras inte på några år. Detta är viktigt att tänka på, för om den folkliga förankringen brister i utvidgningsprojektet, kan det ge problem i folkdjupet. Det finns anledning att redan nu fundera över vad som kan hända när den första yran lagt sig efter beslutet om utvidgningen. Likaså behövs en beredskap för att hantera den besvikelse och trovärdighetskris som kan bli följderna om det uppstår en temporär ekonomisk svacka i de nya medlemsländerna.

Han höll sedan med Mária Ladó och Margarita Tuch om att parterna är svagt organiserade i kandidatländerna. Kunskapen finns om hur partsrelationerna förväntas fungera, men intresset är svalt. Man har i flera fall fått igång ett trepartssamarbete men det har organiserats av yttre tvång, inte av egen kraft.

Frågan om makten är en vital punkt, sade han. Vi måste värna de avtalsmekanismer som ger parterna ett avgörande inflytande. Annars tar andra, det vill säga politikerna, över. Men om man ser att parterna kan få inflytande och att partssamarbete ger ett mervärde då kan intresset för det öka i de nya medlemsländerna.

Sedan kom han in på andra farhågor, närmare bestämt den oro som finns på många håll i de nuvarande EU-länderna för att utvidgningen ska leda till massinvandring från de fattigare medlemsländerna till de mer välbeställda, till exempel från Estland till Finland.

– Det vilar ett stort ansvar på de nuvarande medlemmarna att inte sprida ytterligare rädsla på hemmaplan, menade Tom Saxén. De har också ett ansvar för att bidra till att ge kandidatländerna en korrekt bild av vad som väntar efter inträdet. Det är betydelsefullt när flera av länderna ska folkomrösta om medlemskap.

Frågan är hur sådan information ska spridas. Han tyckte att den modell man använde i Finland 1994 fungerade bra. Då gjorde fack och arbetsgivare tillsammans neutral propaganda om EU-medlemskapet. Det kan vara något att ta efter för kandidatländerna, sade Tom Saxén.

*”Vi behöver självständiga parter”*

Arbetslöshetens effekter, administrativ kapacitet, kamp mot korruptionen och strävan efter dialog mellan parterna och regeringarna är, enligt Svenskt Näringsliv, några av de viktigaste sakerna för företagen i unionen när utvidgningen väntar, sade Christian Ardhe, som arbetar på Svenskt Näringslivs kontor i Bryssel.

Han konstaterade, likt flera andra under de två konferensdagarna, att skillnaderna är stora både mellan kandidatländerna och mellan dessa och de nuvarande medlemsstaterna när det gäller hur partsrelationerna fungerar.

Vad arbetsgivarna i de nuvarande medlemsstaterna kan göra för att hjälpa arbetsgivarna i kandidatländerna är, till exempel, att stärka de organisationer som finns, öka medvetenheten om vad de kan uträtta och hjälpa dem med verktyg och finansiellt.

Han talade om värdet av oberoende och självständighet och sade att för arbetsgivarna är det av vitalt intresse att ha självständiga parter. Därför är det viktigt att klargöra för kommissionen och andra instanser att autonomi faktiskt innebär att arbetsgivarna har sitt största ansvar inför sina medlemmar.

– Vi är inte ännu en spelare åt kommissionen på EU-fältet. Vår uppgift är att skapa mervärde åt våra medlemmar och det vill vi göra genom att bidra till en situation där alla är vinnare. Vi finns mitt i verkligheten och vet vad som behövs och vad som är adekvat.

Han kom in på det arbetsprogram som parterna håller på att ta fram. Han menade att dialogen mellan parterna kan behöva förändras, men han ville inte gå in på några detaljer. Parterna tar sitt ansvar i det arbete om pågår och det får regeringarna lita på, sade Christian Ardhe.

## Program

### Att förbättra arbetsmarknadsrelationerna i Europeiska Unionen

– en konferens för Östersjöområdet

*Arrangerad av arbetslivsinstitutet med stöd  
av Europeiska kommissionen*

*Stockholm 17–18 september 2002 på Skogshem & Wijk, Lidingö*

*Tisdag den 17 september*

11.00 Incheckning och registrering

13.00

#### **Konferensen öppnas**

Speaker: *Inger Ohlsson*, Arbetslivsinstitutet, ledamot av EUs högnivå-grupp för de framtida relationerna på arbetsmarknaden

13.30

#### **Arbetsmarknadsrelationer på europeisk nivå – vilka är drivkrafterna och vad kan de tillföra?**

Inledare: *Jackie Morin*, Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning och arbetsmarknad  
*Jørgen Rønne*, Dansk Arbejdsgiverforening  
*Jean Lapeyre*, Europeiska Fackliga Samorganisationen

15.00–15.30 *Kaffe*

Kommentarer: *Sverker Rudeberg*, Svenskt Näringsliv  
*Bo Rönngren*, Landsorganisationen i Sverige  
Allmän diskussion

17.00 *Sessionen avslutas*

18.30 *Middag*

Onsdag den 18 september

9.00

### Samspelet mellan europeisk nivå och nationell nivå

Inledare: *Søren Kaj Andersen*, Köpenhamns universitet,  
*Bernadette Tesch-Segól*, UNI-Europa  
*Mikko Nyysölä*, Industrins och Arbetsgivarnas Central-  
förbund

10.30 – 11.00 *Kaffe*

Kommentarer: *Benny C. Hansen*, Dansk Amtsrådsforening  
*Bjørn Erikson*, Landsorganisasjonen i Norge  
Allmän diskussion

12.30 *Lunch*

13.30

### EUs utvidgning och arbetsmarknadsparternas roll

Inledare: *Maria Lado*, ledamot av EUs högnivågrupp för de framtida  
relationerna på arbetsmarknaden  
*Margarita Tuch*, Association of Estonian Trade Unions

15.00 – 15.30 *Kaffe*

Kommentarer: *Tom Saxén*, Nordens Fackliga Samorganisation  
*Christian Ardhe*, Svenskt Näringsliv  
Allmän diskussion

17.00

### Sammanfattning

*Inger Ohlsson*

17.15 *Konferensen avslutas*

## List of participants

- Kerstin Ahlberg National Institute for Working Life (NIWL)  
SE-112 79 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-(0)8-619 67 90  
e-mail: kerstin.ahlberg@niwl.se
- Søren Kaj Andersen FAOS, University of Copenhagen  
Linnésgade 22, DK-1361 KØBENHAVN K Den-  
mark Phone: +45 353 232 99 e-mail: ska@faos.dk
- Christian Ardhe Confederation of Swedish Enterprise  
Sweden House 3, rue de Luxembourg B-1000  
BRUXELLES, Belgium Phone: +32-2-501 53 07  
email: christian.ardhe@swedishenterprise.se
- Niklas Bruun National Institute for Working Life (NIWL)  
SE-112 79 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-(0)8-619 67 44  
e-mail: niklas.bruun@niwl.se, niklas.bruun@shh.fi
- Leif Dergel The Swedish Confederation of Professional  
Employees SE-114 94 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-(0)8-782 91 91 e-mail: leif.dergel@tco.se
- Bjørn Erikson Norwegian Confederation of Trade Unions  
Youngsgate 11, NO-0181 OSLO, Norway  
Phone: +47 230 610 50 e-mail: berikson.lo@loit.no
- Jeanette Grenfors The Swedish Federation of County Councils  
SE-118 82 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-8-452 7452  
e-mail: jeanette.grenfors@lf.se
- Benny C. Hansen Association of County Councils in Denmark  
Postboks 2593 DK-2100 KØBENHAVN Ø,  
Denmark Phone: +45 35 29 81 00  
e-mail: bch@arf.dk
- Malin Junestav National Institute for Working Life (NIWL)  
SE-112 79 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-(0)8-619 67 92 e-mail:  
malin.junestav@niwl.se

Ulla Kindenberg Journalistgruppen Kajak  
Reimersholmsgatan 7 SE-117 40 STOCKHOLM,  
Sweden Mobile: 070-940 99 84  
e-mail: ulla.kindenberg@telia.com

Erik Kjaergaard Confederation of Danish Industries  
H. C. Andersens Boulevard 18  
DK1787-KØBENHAVN V, Denmark  
Phone: +45 33 77 34 39 e-mail: ek@di.dk

Per Klok Danish Confederation of Trade Unions  
Rosenørns allé 12, DK-1634 KØBENHAVN  
Denmark Phone: +45 35 24 60 30  
e-mail: per.klok@lo.dk

Herman Knudsen Aalborg University  
Fibigerstr. 13, DK-2920 AALBORG, Denmark  
Phone: +45 96 35 83 28 e-mail: hk@i4.auc.dk

Harri Koulumies Employers Confederation of Service Industries  
(PT) Södra Kajen 10, FIN-00130 HELSINKI,  
Finland Phone: +358 (0)9 1728 3234  
e-mail: Harri.koulumies@palvelutyonantajat.fi

Mária Ladó Hungarian Ministry of Economic Affairs  
Mozsar Utca, 14 BUDAPEST, Hungary  
e-mail: maria.lado@gmv.gov.hu

Jean Lapeyre European Trade Union Confederation  
5, Boulevard Roi Albert II B-1210 BRUSSELS,  
Belgium Phone: +32 2 22 40 407  
e-mail: jlapeyre@etuc.org

Lise-Lotte Lenberg Swedish Trade Union Confederation (LO)  
SE-105 53 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46 (0)8 796 25 00  
e-mail: lise-lotte.lenberg@lo.se

Pernilla Lundblad National Agency for Government Employers  
Box 3267, SE-103 65 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-(0)8-700 13 29  
e-mail: pernilla.lundblad@arbetsgivarverket.se

Andrzej Matla NSZZ, Solidarnosc ul.  
Waly Piastowskie 2 80-855 GDANSK, Poland  
Phone:+48 502 273 449  
e-mail: amatla@solidarnosc.org.pl

Jackie Morin European Commission Employment and Social  
Affairs DG B-1049 BRUSSELS, Belgium Phone:  
+32-2-29 62 168 e-mail: jackie.morin@cec.eu.int

Pirkko Nikula Finnish Confederation of Salaried Employees  
PI 248, FIN-00171 HELSINKI, Finland Phone:  
+358 (0)9 13 15 21 e-mail: pirkko.nikula@sttk.fi

Mikko Nyysölä Confederation of Finnish Industry and Employers(TT)  
PI 30, FIN-00130 HELSINKI 13, Finland  
Phone: +358 6868 2283 e-mail: mikko.nyysola@tt.fi

Inger Ohlsson National Institute for Working Life (NIWL)  
SE-12 79 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46-(0)8-619 67 05  
e-mail: inger.ohlsson@niwl.se

Jukka Pekkarinen Labour Institute for Economic Research  
Pitkäsillanranta 3A, FIN-00530, HELSINKI,  
Finland Phone: +358 (0)9 2535 7340  
e-mail: jukka.pekkarinen@labour.fi

Sverker Rudeberg Confederation of Swedish Enterprise  
SE-103 30 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46 (0)8 553 431 24 e-mail:  
sverker.rudeberg@svensktnaringsliv.se

Jorma Rusanen Central Organisation of Finnish Trade Unions  
(SAK/FFC) PB157, FIN-00531, HELSINKI,  
Finland Phone: +358 (0)40 5485661  
e-mail: jorma.rusanen@sak.fi

Jørgen Rønne Danish Employers Confederation  
Vester Voldgate 113 DK-1790 KØBENHAVN V,  
Denmark Phone: +45 33 38 90 00 e-mail:jrr@da.dk

Bo Rönngren Swedish Trade Union Confederation  
SE-105 53 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46 (0)8 796 25 00 e-mail:bo.ronngren@lo.se

Tom Saxén Council of Nordic Trade Unions Barnhusgatan 16,  
SE-111 23 STOCKHOLM, Sweden  
Phone: +46 (0)8-20 98 80  
e-mail:tom.saxen@nordtuc.se

- Hallstein Sjøvoll Fellesforbundet Lilletorget 1, N-0184 OSLO,  
Norway Phone: +47 23 06 31 00  
e-mail: hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no
- Lena Skiöld National Labour Market Board (AMS)  
SE-113 99 STOCKHOLM, Sweden Phone:  
+46-(0)8-58 60 62 41 e-mail: lena.skiold@ams.amv.se
- Helle Stensen National Institute for Working Life (NIWL)  
SE-112 79 STOCKHOLM, Sweden Phone:  
+46-(0)8-619 67 94 e-mail: helle.stensen@niwl.se
- Marie-Louise Strömgren Swedish Confederation of Professional  
Associations Box 2206 SE-103 15 STOCKHOLM,  
Sweden Phone: +46 (0)8 613 48 73  
e-mail: m-l.stromgren@saco.se
- Bernadette Tesch-Ségol UNI-Europa Rue l'Hopital 31,  
B-BRUSSELS Belgium Phone:+322 234 56 56  
e-mail:bernadette.tesch-segol@union-network.org
- Margarita Tuch Association of Estonian Trade Unions  
Rävala pst.4, EE-101 43 TALLINN, Estonia  
Phone:+372 66 12 391 e-mail: margarita.tuch@eakl.ee
- Siw Warstedt Ministry of Industry Employment and  
Communications SE-103 33 STOCKHOLM,  
Sweden Phone: +46-(0)8-405 23 20  
e-mail: siw.warstedt@industry.ministry.se
- Laura Zickute Confederation of Lithuanian Industrialists  
A.Vienuolio str 8, LT-2600VILNIUS, Lithuania  
Phone:+370 2 626629 e-mail: social@lpk.lt