

Per Morten Vigtel

FAG- BEVEGELSEN

og Det europeiske fellesskapet



Europabevegelsen i Norge

www.pdf-arkivet.no/eec/ (2022)

Spørsmålet om norsk medlemskap i EEC er blitt et særlig aktuelt debatt-tema etter at forhandlingene er startet i Brussel. For medlemmene i Landsorganisasjonen må det være av særlig interesse å se nærmere på fagbevegelsens stilling og oppbygging innenfor Fellesmarkedet. Denne publikasjonen er laget på bakgrunn av en magister-avhandling og forteller om fagbevegelsens situasjon i de forskjellige EEC-landene.

Foruten en beskrivelse av forholdene i de enkelte land, tar den også opp en del spørsmål omkring fagbevegelsens framtid innen EEC. Det er problemstillinger som vi fagorganiserte må interessere oss for i tilfellet Norge blir med. Men uansett utfallet av forhandlingene som pågår, vil stoffet i denne brosjyren være interessant for lønnstakerne her i landet.

Gjennom dette heftet kan vi muligens gi EEC-debatten et utvidet innhold. De problemene fagbevegelsen er spesielt opptatt av, må ha en framtreddende plass i EEC-debatten. Vi har kanskje manglet en innføring i fagbevegelsens forhold i Europa.

Jeg håper at denne brosjyren vil gi nyttige informasjoner til LO's medlemmer, samtidig som den kan bli et bidrag til ytterligere debatt om europeisk samarbeid, — ikke minst fagorganisasjonene i mellom.

Oslo i september 1970

Tor Aspengren

FAGBEVEGELSEN OG DET EUROPEISKE FELLESKAPET

Europabevegelsen i Norge vil i denne publikasjonen rette søkelyset på en bestemt side av EEC-spørsmålet, — nemlig fagbevegelsens stilling i de forskjellige medlemsland og dens posisjon i Fellesskapet.

Det er ingen enhetlig fagbevegelse på det europeiske kontinentet. Den vest-tyske landsorganisasjonen DGB minner mye om den norske, men i Italia og Frankrike er lønnstakerne splittet i flere landsorganisasjoner som igjen gjør dem svake og mindre slagkraftige enn den vest-tyske.

Holdningen til de europeiske samarbeidsbestrebelsene har vært positiv, med unntak av de kommunistdominerte landsorganisasjonene. Men i dag har de, som de andre hovedgrupperingene — de sosialdemokratiske og de kristelige landsorganisasjonene — sitt sekretariat i EEC-hovedstaden Brussel. Disse tre organisasjonene styrker fagbevegelsens muligheter til å arbeide med EEC-spørsmål. Allikevel gjenstår det mye før den kan si seg fornøyd med den rollen fagbevegelsen spiller i Fellesskapet.

VEST-TYSKLAND

Fagbevegelsen i Vest-Tyskland skiller seg ut fra de andre. Bortsett fra en mindre organisasjon som sympatiserer med kristelig-demokratene, er seks og en halv million arbeidere organisert i «Deutsche Gewerkschafts-

bund» (DGB). Formelt er DGB nøytralt i forholdet til de politiske partiene i landet, men på det internasjonale plan er DGB tilsluttet de sosialdemokratiske lønnstakersammenslutningene.

Grunnlaget for enheten i den vest-tyske fagbevegelse ble skapt like etter den annen verdenskrig. Straks det ble klart at en samlet organisasjon for både Øst- og Vest-Tyskland var umulig, ble det vedtatt å samle alle de seksten fagforbundene i vest i én landsorganisasjon, og enheten har bestått i alle årene etter krigen. Her ligger forklaringen på DGB's styrke.

Et fremtredende trekk ved vest-tysk fagbevegelse etter krigen, har vært dens moderate holdning. DGB's nøkterne lønnspolitikk var blant annet med på å legge grunnlaget for det «økonomiske under» i 1950-årene. Men de vest-tyske arbeiderne har også tradisjonelt inn tatt en mer moderat holdning enn arbeiderne i mange andre land. Da Bismarck innførte sitt sosiale velferdsprogram i 1870-årene dempet det meget av den sosiale klassekamp som arbeiderne satte i gang andre steder, og samtidig følte de tyske arbeiderne større lojalitet og engasjement i de enkelte bedrifters ve og vel, enn mange av deres kolleger i andre land.

Erfaringene fra Weimar-republikken og nazitiden, sammen med Ulbricht-regimet i Øst-Tyskland, gjorde dessuten sitt til at de vest-tyske arbeiderne skjøv vernet av de demokratiske verdier sterkt i forgrunnen.

DGB har en organisasjonsmessig oppbygning som ikke er helt ulik den norske LO. De seksten særforbundene har hver sin representant i DGB's styre, som er fagbevegelsens fellesorgan utad.

Den vest-tyske fagbevegelsens velorganiserte og til dels sentraliserte oppbygning er ikke minst en følge av arbeidsgivernes sterke organisasjonsmessige stilling. For å kunne hevde seg med styrke under forhandlinger, har DGB skapt en byråkratisk tillitsmanns-elite, støttet opp om av profesjonelle eksperter. DGB har dessuten en sterk økonomi på grunn av høye og regelmessig innbe-

talte medlemskontingenter, og en betydelig forretningsmessig drift på ulike felter.

De kollektive forhandlinger foregår hovedsakelig på to plan. For det første føres visse generelle forhandlinger på nasjonalt nivå mellom DGB og arbeidsgivernes organisasjon med et par års mellomrom. Innen den rammen man her kommer fram til, foregår det årlige lønnsforhandlinger på et lavere nivå.

Den vest-tyske landsorganisasjonen har ført få streiker og det skyldes delvis den kompliserte formelle prosedyre som kreves før en streik kan iverksettes. En offisiell streik forutsetter blant annet 2/3 flertall i en spesielt arrangert avstemning.

De «ville» Ruhr-streikene i 1968 kan imidlertid innvarsle en endring i dette bildet av den vest-tyske fagbevegelsen. Disse streikene ble ikke minst utløst av den nye etterkrigsgenerasjonen som er i ferd med å tre inn i arbeidslivet.

Spørsmålet om medbestemmelsesrett har spilt en sentral rolle. Da de tyske kull- og stålbaronene fikk tilbake sine bedrifter, som var under alliert administrasjon de første etterkrigsårene, tok DGB sikte på å få en viss kontroll over denne industrien. Etter en lang strid oppnådde fagbevegelsen en lov om medbestemmelse. Denne loven ga de ansatte 50 prosent representasjon i det rådgivende organ (Aufsichtsrat), som vanligvis oppnevnes av aksjeeierne. Fagbevegelsen ble også gitt rett til å utnevne en av de tre direktørene som danner bedriftenes utøvende ledelse (Vorstand).

I 1952 ble det vedtatt en modifisert lov om medbestemmelse som ga 1/3 representasjon til de ansatte i «Aufsichtsrat», og denne loven ble utvidet til å gjelde alle større firmaer i Vest-Tyskland.

DGB's holdning til Kull- og Stålunionen i sin tid og senere til EEC, har vært meget positiv. De fagorganiserte i Vest-Tyskland har sett europeisk integrasjon som et bidrag til å bygge ned motsetningene i Europa og som et ledd i bestrebelsene på å skape økonomisk vekst

og stabile sosiale vilkår for lønnstakerne i de europeiske land.

Derfor sluttet DGB seg allerede ved starten i 1952 til det felles sekretariat som de sosialdemokratiske fagorganisasjoner opprettet først i Luxembourg, senere i EEC-hovedstaden Brussel. Dette organets oppgave var å arbeide som interessegruppe overfor Kull- og Stålunionen og EEC. Med sin store medlemsstyrke og sine økonomiske ressurser har DGB spilt en dominerende rolle i det samarbeidet de sosialdemokratiske fagorganisasjonene har opprettet på europeisk plan.

FRANKRIKE

Den franske fagbevegelsen er på mange måter motpolen til den vest-tyske. De fagorganiserte er splittet i tre organisasjoner, er dårlig organisert og har følgelig en svak posisjon.

Historisk sett har fagbevegelsen i Frankrike vært tiltrukket av ekstreme politiske retninger, som anarkisme og syndikalisme. Landsorganisasjonen CGT, som i dag er kommunistdominert, utviklet alt fra starten i 1895 et visst hat til staten og de politiske partiene, noe som brakte CGT i sterk opposisjon til samfunnet.

Den annen verdenskrig bidro for en kortere periode til å samle den franske fagbevegelsen under en felles ledelse, men den kalde krigen satte en rask stopper for det. I 1947 brøt sosialistene ut etter store politiske stridigheter og dannet sin egen organisasjon «Force Ouvrier» (FO). Denne er først og fremst en funksjonærorganisasjon, men ganske beskjedent i omfang sammenliknet med den kommunistdominerte CGT (FO's medlemstall er anslått til om lag en halv million). På samme tid brøt også katolikkene ut og dannet sin egen organisasjon (CFDT). De skjerpede motsetningene mellom øst og vest i Europa bidro til å understreke denne tredelingen.

Splittelsen førte til en hard kamp om lønnstakerne. Likevel omfatter de franske fagorganisasjoner tilsammen ikke mer enn 2.5 millioner medlemmer, altså under halvparten av den tyske DGB, og deres innflytelse er ikke en gang når alle forhold tas i betraktning, tilnærmedesvis på høyde med den DGB har i Vest-Tyskland.

De forholdsvis lave medlemstallene og uregelmessige kontingentinnbetalingene har gjort de franske fagorganisasjonene avhengige av støtte utenfra. Blant annet har CGT fått regelmessig støtte fra det franske kommunistparti, mens FO ihvertfall en tid mottok støtte fra den amerikanske fagbevegelsen. Samarbeidet med den sosialdemokratiske fagbevegelsen i de andre EEC-landene har senere ført til at FO har mottatt støtte derfra. Blant annet mottok FO ikke ubetydelige beløp fra DGB under streikene i mai/juni i 1968. Den mest velorganiserte av de franske fagorganisasjonene er den katolske CFTD.

De tre fagorganisasjonene i Frankrike har alle en mer desentralisert organisasjonsform enn vår LO. En nasjonal kongress møtes hvert tredje år og treffer de viktigste politiske vedtak. I tiden mellom kongressene er det et mindre nasjonalt råd som treffer de avgjørende beslutninger, mens det daglige arbeid ledes av et sekretariat.

Kongressen i alle de tre organisasjonene er sammensatt av lokale representanter, ikke av særforbundene. Denne tilsynelatende demokratiske oppbygning er imidlertid undergravet av skjulte økonomiske og politiske bånd som bidrar til å konsentrere makten i hendene på noen sentrale medlemmer av sekretariatene.

Splittelsen har medført at de franske fagorganisasjonene står i en svak forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiverne. Lønnsforhandlingene foregår ikke sentralt som i Norge, men mer på det regionale og lokale plan.

Streiker forekommer hyppig, men mangelen på sentral ledelse og utilstrekkelige streikefond, gjør at de franske arbeiderne nesten aldri kan føre langvarige konflikter.

Misnøye eller likegyldighet fra arbeidernes side overfor organisasjonene gjør dessuten at de streikene som blir satt i gang, svært ofte har mangelfull oppslutning. Selv streikene i mai 1968, som førte til kaos i Frankrikes økonomi, fikk ikke tilslutning av flertallet av franske arbeidere.

Holdningene til de vest-europeiske integrasjonsbestrebelsene varierer sterkt. Den kommunistiske CGT har sterkt kritisert såvel Kull- og Stålungionen som EEC, men ganske nylig opprettet CGT sammen med den italienske kommunistorganisasjonen et sekretariat i Brussel. De to andre fagorganisasjonene, FO og CFDT, har imidlertid markert seg blant de varmeste tilhengerne av europeisk samarbeid. Begge ser en europeisk samling også av fagbevegelsen, som et middel til å styrke fagbevegelsens stilling, ikke minst i Frankrike.

ITALIA

Også i Italia står fagbevegelsen svakt, og som i Frankrike er den splittet i tre organisasjoner: en sosialistisk, en kristelig-demokratisk og en kommunistisk, som er den største.

Under Mussolini var fagbevegelsen et redskap for fascismen. Etter Mussolinis fall og etter krigens slutt, forsøkte de allierte å oppmuntre til dannelsen av en ikke-politisk landsorganisasjon. Men den kalde krigen bidro til å ødelegge alle samlingsbestrebelsene. I 1948 brøt en katolsk gruppe ut og ble snart fulgt av en sosialistisk fraksjon, som senere delte seg i to nye organisasjoner, den katolske CISL og den sosialistiske UIL. Begge sluttet seg imidlertid til sekretariatet for de sosialdemokratiske fagorganisasjoner i Brussel. Etter disse fraksjonsdannelsene ble den gjenværende del av den opprinnelige organisasjonen, CGIL, i alt vesentlig kommunistisk dominert. Den politiske strid som fulgte

mellom de fire organisasjonene svekket ikke bare fagbevegelsens politiske slagkraft, men førte også til at mange arbeidere forlot fagbevegelsen.

Medlemstallene i de tre største organisasjonene synes ganske høye. CGIL gjør krav på å ha to og en halv million medlemmer, den katolske CISL om lag to millioner, mens den sosialistiske UIL nøyer seg med en halv million. Disse tallene er imidlertid ansett for å være overdrevne, og en reduksjon med omtrent en tredjedel for hver vil sannsynligvis gi et riktigere bilde.

Fagbevegelsen i Italia spiller en noe annen rolle i samfunnet enn i Skandinavia. Det italienske kommunistparti har hensynsløst benyttet den kommunist-dominerte fagorganisasjonen til å oppnå politiske mål. Organisasjonene har vært for svake til å spille noen selvstendig rolle som talsmann for sine medlemmers interesser slik vi er vant med i Norge.

Lønnsforhandlingene foregår sentralisert for hele landet, og det har bidratt til å konsentrere makten på toppen av organisasjonene. Lønningene blir lagt på et så lavt nivå at de svake bedriftene kan tåle det. Denne ordningen gir store fordeler til de største og mest effektive firmaene, som til dels kan utnytte den til å skaffe seg de dyktigste arbeiderne. Situasjonen er i så måte ikke så ulik den man finner i Frankrike. Organisasjonene har i de senere år forsøkt å legge om systemet, og få forhandlingene over i de enkelte industrisektorer.

Arbeidsgiverne i Italia har siden 1958 vært splittet i to organisasjoner som har ført separate forhandlinger, et forhold som fagbevegelsen i en viss utstrekning har utnyttet til sin fordel.

Økonomisk er den italienske fagbevegelsen like svak som den franske. Trass i lave kontingenter er innbetalingene svært uregelmessige, og dette svekker igjen mulighetene for å føre langvarige streikeaksjoner. De fleste streikene er derfor bare av noen få timers varighet, men til gjengjeld svært hyppige.

Den reelle makten i fagorganisasjonene ligger hoved-

sakelig i sekretariatene, og det er også disse organene som holder kontakten med de politiske partiene.

Fagbevegelsen er aldri blitt fullt ut politisk anerkjent i Italia. Arbeidsgiverne har gjerne hatt en tendens til å betrakte fagorganisasjonene som sosiale opprørere med revolusjonære tilbøyeligheter, og en del storbedrifter som Fiat og Olivetti har inntil nylig hatt en nærmest gammel-faderlig holdning til sine ansatte. De har nok følt et visst ansvar for sine ansatte, men de tolererer ikke kritikk eller streiker fra lønnstakerne. Denne mentaliteten fra 1800-tallet er imidlertid i ferd med å forsvinne.

Holdningen til EEC varierer. Den kommunistiske CGIL inntok i begynnelsen et like negativt standpunkt som kommunistpartiet. EEC ble betraktet som et kapitalistisk komplott. Men etter hvert som EEC-medlemskapet ga Italia økonomiske fordeler og skapte nye muligheter for italienske arbeidere, fant CGIL å måtte endre sin holdning noe. Sammen med den franske CGT har CGIL opprettet et eget sekretariat i Brussel, og har fra 1965 vært representert i EEC's økonomiske og sosiale komité.

De to andre fagorganisasjonene har inntatt en meget positiv holdning til EEC, og har vært representert i EEC's organer siden starten. EEC's økonomiske suksess, ikke minst sett med italienske øyne, har ytterligere bidratt til å befeste EEC's popularitet.

NEDERLAND

Fagbevegelsen i Nederland er sterk, og minner ikke så lite om den skandinaviske. Riktignok er den splittet, men de tre fagorganisasjonene samarbeider godt. Størst av de tre er den sosialdemokratiske landsorganisasjonen — NVV — den samler godt og vel en halv million lønnstakere. Den katolske NKV har imidlertid i de senere år hatt en sterk tilvekst, og har noe under en

halv million medlemmer. Sammen med den protestantiske CNV med om lag en kvart million medlemmer, er disse to større enn den sosialdemokratiske landsorganisasjonen.

Samarbeidet mellom de tre har eliminert mye av svakheten som ligger i en oppsplitting. Siden krigen har de samarbeidet i sentraliserte lønnsforhandlinger. De har også et godt forhold til arbeidsgiverne og dette har ført til arbeidsfred i Nederland, nesten i samme grad som i Vest-Tyskland.

Krigen bidro sterkt til et positivt samarbeid. De omfattende ødeleggelsene nødvendiggjorde store anstrengelser og ofre for å bygge landet opp igjen. For å bidra til det utviste fagbevegelsen stor tilbakeholdenhet det første tiåret etter krigen.

Økonomisk er fagbevegelsen sterk, og alle tre organisasjonene engasjerer seg i et vidt spektrum av aktiviteter av sosial, kulturell og velferdsmessig karakter. På den annen side har dette bidratt til dannelsen av en byråkratisk elite. For det er et karakteristisk trekk ved de nederlandske fagorganisasjoner at ledelsen sitter inne med betydelig makt. Dette kommer blant annet av de sterkt sentraliserte forhandlingene.

Landskongressene blir holdt hvert tredje år. De fleste viktige vedtak blir fattet av et utøvende råd, som i alle de tre organisasjonene blir ledet av formannen og er sammensatt av de fast ansatte i de nasjonale sekretariater.

Den sentraliserte ledelsen har i mange tilfeller bidratt til å styrke fagbevegelsens handlekraft ikke minst overfor arbeidsgiverne, men samtidig har det ført til en viss interesseløshet fra de menige medlemmers side.

Man har kommet i gang med utviklingen av bedriftsdemokrati som i Vest-Tyskland. En lov av 1950 bestemmer at alle ansatte i en bedrift skal være med å velge medlemmer til et bedriftsråd, som har til oppgave å «bidra til i størst mulig grad å fremme bedriftens funksjoner». Bedriftsrådet tas med på råd når det gjel-

der arbeidsvilkår og kan få et ord med i ledelsen av bedriften, men da fortrinnsvis i mindre spørsmål. Den nederlandske fagbevegelsen arbeider imidlertid for å få gjennomført det samme systemet med medbestemmelsesrett som i Vest-Tyskland.

Ledelsen av de sentraliserte organisasjonene står ikke helt utfordret. Det finnes en del mindre aksjonskomitéer innen de enkelte forbund som i noen tilfeller har iverksatt aksjoner mot ledelsen. I 1966 ble det for eksempel iverksatt en 24-timers streik med forholdsvis stor oppslutning. Aksjonen var rettet mot en avtale ledelsen i de tre organisasjonene hadde inngått. Amsterdams borgermester og politimester ble avsatt som en følge av aksjonen.

Den nederlandske fagbevegelsen har støttet meget sterkt opp om de europeiske samlingsbestrebelsene like fra starten. NVV står tilsluttet det sosialdemokratiske interessefellesskapet som har sekretariat i Brussel, mens de to andre landsorganisasjonene er tilsluttet det kristelig-demokratiske sekretariatet.

BELGIA

Fagbevegelsen i Belgia er sterk, og her finner man det forholdsvis største antallet fagorganiserte i EEC-landene. Mer enn 1 750 000 arbeidere står tilsluttet fagorganisasjoner. Dette tallet omfatter 70 % av arbeiderne og 60 % av funksjonærene.

Selv om fagbevegelsen i Belgia er meget godt organisert, er de fagorganiserte også her splittet. De to viktigste organisasjoner er den sosialdemokratiske FGTB med omlag 750 000 medlemmer, og den kristelig-demokratiske CSC, som har hele 870 000 medlemmer. Belgia er det eneste landet i Europa der den kristelig-demokratiske fagorganisasjon har flere medlemmer enn sosialistene, og denne utviklingen er skjedd etter krigen.

Den sosialdemokratiske fagorganisasjonen har hoved-

tyngden av medlemmene innen kull- og stålindustrien, en industri som har stagnert de senere årene. Den kristelig-demokratiske fagorganisasjonen har derimot overvekt innen de mer typiske vekstindustrier, som også av politiske årsaker foretrekker å slå seg ned i de områder av Belgia der kristelig-demokratene tradisjonelt står sterkt. Dette gjelder særlig de flamsk-talende områder i den nordvestlige delen av Belgia.

Denne todelingen av fagbevegelsen i Belgia er et utslag av den tradisjonelle striden mellom religiøse og ikke-religiøse grupperinger. Opprinnelig hadde den katolske kirken stor innflytelse over den kristelig-demokratiske fagorganisasjonen i Belgia. Men denne situasjonen er i ferd med å ta slutt, og det har utviklet seg et stadig mer omfattende samarbeid mellom de to fagorganisasjonene. Men noen snarlig samling er ikke på tale.

Den mest alvorlige splittelsen det belgiske samfunnet står overfor, er splittelsen mellom valoner, som taler fransk, og flamlendere, som taler nederlandsk. Denne splittelsen finnes også innen fagorganisasjonene, og dette problemet tar meget av oppmerksomheten bort fra de egentlige problemer som fagbevegelsen skal stille med. I tillegg har en militant kommunistisk bevegelse, som har en sterk posisjon innen fagbevegelsen, til sine tider skapt problemer.

Det høye tallet på fagorganiserte gjør at fagbevegelsen i Belgia står godt rustet økonomisk. Dette, i tillegg til en god organisasjonsstruktur, gjør at fagbevegelsen står sterkt under lønnsforhandlinger med arbeidsgiverne. Forhandlingene føres mer desentralisert enn i Norge. I alt er det opprettet omtrent åtti forhandlingskommisjoner, som er sammensatt av fagorganiserte og arbeidsgivere. Disse dekker nå det meste av industrien.

De lønnsatser som fagbevegelsen oppnår under forhandlingene, utgjør minimumssatser og er av to års varighet. De kollektive avtaler er dessuten etterhvert kommet til å omfatte stadig flere områder.

LUXEMBOURG

Selv om Luxembourg med sine 300 000 innbyggere klart er det minste av EEC-landene, har landet en meget betydelig tungindustri og mer enn 40 000 arbeidere er fagorganisert. Ikke desto mindre er fagbevegelsen splittet i tre grupperinger, sosialdemokrater, kristelig-demokrater og kommunister. Av disse er bare de to førstnevnte organisasjonene av betydning, sosialdemokratene har 29 000 medlemmer og kristelig-demokratene 11 000. Det foregår et meget omfattende samarbeid mellom de to organisasjonene, noe som har bidratt til å redusere virkningen av splittelsen.

Også fagbevegelsen i Belgia og Luxembourg har støttet meget sterkt opp samarbeidet innen EEC, og har erklært seg som tilhengere av tanken om et økonomisk og politisk forenet Europa. Samtidig ser de en utvidelse av EEC til å omfatte Storbritannia og Skandinavia som en mulighet til å styrke fagbevegelsens stilling innen EEC.

EUROPEISK SAMARBEID

Av de forskjellige gruppene av fagorganisasjoner i EEC-landene er de sosialdemokratiske organisasjonene størst. De er tilsluttet den Frie Faglige Internasjonale — FFI — der også den norske LO er medlem. De organisasjonene som er med her fra EEC-landene, har opprettet sin egen interesseorganisasjon i EEC-hovedstaden Brussel. Den bærer navnet «Confederation Europeenne des Syndicats Libres dans la Communauté», forkortet til CESL eller direkte oversatt: Den europeiske konføderasjon av frie fagorganisasjoner i Fellesskapet.

De kristelig-demokratiske landsorganisasjonene i EEC-landene har også sin interesseorganisasjon med sete i Brussel. Den kalles «Confederation Mondiale du Travail» — forkortet til CMT.

En tredje gruppe er de kommunist-dominerte landsorganisasjonene. Internasjonalt er de sluttet sammen i én organisasjon som går under betegnelsen WFTU, som helt fra EEC ble dannet sa seg uvillig til å ha noe med Fellesmarkedet å gjøre. Men fra 1965 opprettet den franske CGT og den italienske CGIL et felles sekretariat i Brussel for å arbeide som interessegruppe overfor EEC-organene i likhet med de andre organisasjonene.

Dermed har man fått tre interesseorganisasjoner — CESL, CMT og CGT/CGIL — som alle har til hovedoppgave å arbeide med EEC-spørsmål.

Man har hatt slike interesseorganisasjoner helt fra

dannelsen av Kull- og Stålungionen i 1952. Det viste seg nemlig den gang at de eksisterende internasjonale organisasjoner ikke var videre velegnete til å ivareta fagbevegelsens interesser. De nasjonale organisasjonene kunne heller ikke alene påvirke beslutningene som ble tatt i unionens hovedkvarter i Luxembourg. På den bakgrunn fikk interesseorganisasjonene som hovedoppgave å ivareta felles interesser overfor de nye sammenslutningene landene i mellom.

Gruve- og metallarbeiderne var først ute med en interesseorganisasjon, og senere vedtok de nasjonale landsorganisasjonene å slutte seg til denne. Sekretariatet, som skulle representere de sosialdemokratiske fagorganisasjonene i de seks medlemslandene i Kull- og Stålungionen, ble kalt «Komitéen av 21».

De kristelig-demokratiske landsorganisasjonene opprettet sitt eget sekretariat først i 1955.

De sosialdemokratiske og kristelig-demokratiske interesseorganisasjonene har hatt et godt samarbeid. Allerede så tidlig som i 1950 ble de to sekretariatene enige om at sosialdemokratene skulle nominere fagbevegelsens kandidat til Den Høye Myndighet, og kristelig-demokratene skulle utpeke fagbevegelsens representant til Domstolen. Gjensidig skulle de godkjenne hverandres nominasjon.

Motsetningene innen «Komitéen av 21» var store til å begynne med. Man maktet ikke å nå fram til den nødvendige enstemmighet i vitale spørsmål, og dette satte komitéens effektivitet og slagkraft langt tilbake. Etter hvert ble det skapt større enighet blant annet på grunn av Kull- og Stålungionens egen suksess.

Samarbeidet mellom de kristelig-demokratiske fagorganisasjonene gikk lettere. Sammensetningen var bedre, og sekretariatet var ikke dominert av én stor organisasjon, slik den vest-tyske DGB gjorde det i «Komitéen av 21». Ingen av de kristelig-demokratiske landsorganisasjonene var så svake som de sosialdemokratiske i Frankrike og Italia.

Etter opprettelsen av EEC og EURATOM i 1957 ble det besluttet å opprette nye sekretariater i Brussel hvor EEC-hovedkvarteret ble plassert. I april 1969 ble så de frie fagforeningenes sekretariat omorganisert og fikk navnet Den europeiske konfederasjon av frie fagorganisasjoner i Fellesskapet (CESL).

«Komitéen av 21» ble formelt oppløst og erstattet av «Intersyndicat CECA», en undergruppe av CESL, men fortsatt med hovedkvarter i Luxembourg.

Også kristelig-demokratene opprettet et nytt sekretariat i Brussel, og den fikk noenlunde de samme funksjoner som det gamle i Luxembourg. Her fikk man også et navnebytte, til Confederation Mondiale du Travail (CMT). Heretter vil vi for det meste konsentrere oss om CESL's virksomhet ved EEC, både fordi det er den Landsorganisasjonen i Norge vil samarbeide med hvis Norge slutter seg til EEC, og fordi CESL med sine mer enn 12 millioner fagorganiserte bak seg er den største av de tre europeiske fagorganisasjonene.

INNFLYTELSESKANALER

Fagbevegelsens muligheter for å påvirke utviklingen i EEC foregår delvis gjennom dens representasjon i komitéer og delvis i andre former.

Romtraktaten slår fast at Fellesskapets oppgaver skal gjennomføres av en Forsamling, et Råd, en Kommissjon, og en Domstol, og at Rådet og Kommisjonen skal bistås av en Økonomisk og sosial komité sammensatt av representanter for de forskjellige grupper innenfor det økonomiske og sosiale liv.

Komitéen har fått 101 medlemmer. Av disse hadde fagbevegelsen i 1966-70 23 medlemmer fra de sosialdemokratiske landsorganisasjoner, 10 fra de kristelige, og 2 fra den italienske kommunist-orienterte CGIL. Fra september 1970 er tre medlemmer av CGIL og to fra

den franske kommunist-dominerte CGT med i komitéen.

Den økonomiske og sosiale komité er det viktigste forum hvor fagbevegelsen er representert i EEC. Rådet og Kommisjonen er forpliktet til å rådspørre komitéen i visse saker, og ellers kan disse organer rådspørre den når de finner det ønskelig. Således må Kommisjonen rådspørre komitéen før den avgir uttalelser om arbeidsvilkår, yrkesopplæring og videreutdanning, sosial trygghet, beskyttelse mot arbeidsulykker og yrkessykdommer, yrkeshygiene, organisasjonsrett og kollektive forhandlinger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

Det området som dekkes av komitéen, er således meget omfattende, men den har bare rådgivende status og kan kun uttale seg på forespørsel fra Rådet eller fra Kommisjonen. Dens posisjon i EEC er forholdsvis svak, og fagbevegelsen arbeider for å styrke dens stilling. Svakheten skyldes til dels at EEC's virksomhet på sosialpolitikens område har vært begrenset. Her foregår det imidlertid nå en rask utvikling, og fagbevegelsen støtter energisk opp om Kommisjonens anstrengelser for å bygge ut sosialpolitikken, slik at den kan møte de krav som den økonomiske vekst og strukturendringene i Fellesskapet stiller. Disse bestrebelsene har bl. a. ført til en styrking av Sosialfondet og til beslutningen om å opprette en komité for sysselsettingsspørsmål. De får også sitt uttrykk i den sosialpolitiske målsettingen som inneholdes i Kommisjonens forslag til landbrukspolitikk og fiskeripolitikk. Kommisjonen arbeider nå på en innstilling som vil omfatte hele området for arbeids- og levetilstandene i det kommende ti-året.

Fagbevegelsens representanter i Den økonomiske og sosiale komité er den mest enhetlige og den best organiserte av gruppene som er med i komitéen, og fagbevegelsen har derfor spilt en sentral rolle i den.

Det europeiske sosialfond ble opprettet for å finansiere omskolering og flytting av overflødige arbeidere. I følge artikkel 124 i Romatraktaten har Kommisjonen

ansvaret for Fondets administrasjon, men skal «bistås i dette arbeidet av en komité ledet av et av Kommisjonen medlemmer og sammensatt av representanter for regjeringene samt for arbeidstakere og arbeidsgiverne».

I juli 1970 vedtok Ministerrådet å bygge ut Sosialfondet. Dette vil gjøre det mulig ikke bare som tidligere å finansiere halvparten av omkostningene ved omskolering av arbeidere for nye arbeidsplasser etter at de er blitt ledige, men også å gjennomføre opplæringsprogram med sikte på forandringer som kommer i industrien. Sosialfondet vil bli i stand til å hjelpe både arbeidere som er truet med å miste jobbene på grunn av EEC's politikk, og arbeidere i områder med strukturell arbeidsløshet som ikke skyldes EEC's aktiviteter. Ministerrådet har ennå ikke (september 1970) avgjort hvor store dets ressurser skal bli, men Kommisjonen har foreslått å øke Sosialfondets budsjett gradvis til \$250 mill. pr. år. Man regner med at mellom 120 000 og 150 000 arbeidere vil trenge omskolering hvert år, noe som vil si at Fondet årlig vil bli i stand til å bruke omtrent \$2000 på hver arbeider. Medlemsstatene må yte et beløp som svarer til Sosialfondets ytelser.

Fagorganisasjonen er i tillegg representert i en rekke mer spesialiserte komitéer. Disse er enten fastsatt i Traktaten, opprettet ved senere direktiver fra Kommisjonen eller Ministerrådet, eller kommet i stand etter initiativ fra annet hold. Blant disse kan nevnes en komité for det felles arbeidsmarked, en nylig opprettet komité for sosiale ytelser og trygder, en komité som behandler den felles landbrukspolitikk, og en komité for samferdsel. I mai 1970 vedtok Ministerrådet å opprette en permanent komité for sysselsettingsspørsmål i Fellesskapet. Dette vedtaket kom etter en sysselsettingskonferanse som fagbevegelsen hadde tatt initiativet til. CESL ser på komitéen som et første skritt i retning av en sysselsettingspolitikk for Fellesskapet.

Ved siden av de faste komitéer deltar fagorganisasjonen på ad hoc-møter som arrangeres når en av par-

tene føler behov for det. Disse omfatter alt fra møter på høyeste nivå til sekretær-planet. Møtene er nyttige både for påvirkning og klargjøring av standpunkter og for utveksling av faktiske informasjoner.

Fagbevegelsen arbeider ikke bare gjennom komitéer for å påvirke utviklingen i EEC. Tvert imot, det legger stor vekt på arbeidet gjennom mer uformelle kanaler. Ikke minst spiller de personlige kontakter en stor rolle i denne sammenheng. Det er nemlig av fundamental betydning for en interessegruppe at den makter å etablere personlige kontakter på alle plan, ikke minst innen Kommisjonen. Dette samspillet, denne strømmen av informasjoner og påvirkning er et ledd i den daglige prosess som pågår både nasjonalt og regionalt.

VIRKEMIDLER

Vi vil her gruppere en del av de virkemidler CESL tar i bruk for å gjøre sine synspunkter alminnelig kjent og for å oppnå innflytelse:

1. Resolusjoner er et meget anvendt om enn indirekte pressmiddel. Alle CESL's generalforsamlinger vedtar lange resolusjoner som gir uttrykk for prinsipielle standpunkter og målsettinger. En slik fremgangsmåte tar imidlertid mer sikte på å markere seg overfor offentligheten enn å være forsøk på å påvirke spesielle institusjoner. Resolusjoner kan også rettes innad som et middel til å tilkjempe en indre enighet.
2. Massedemonstrasjoner er et velkjent uttrykksmiddel. Ved et par anledninger, som i Dortmund i 1964 og i 1965, møttes fagorganiserte fra hele Europa til en massemønstring til fordel for et forenet Europa. I 1964 kom en halv million fagorganiserte sammen på dette grunnlag. Mange har tatt til orde for liknende

demonstrasjoner i fremtiden, både fordi dette kan bidra til å fremme en europeisk solidaritet blant de menige fagorganiserte, og for å demonstrere at fagbevegelsen er en maktfaktor også på det europeiske plan, som det ble uttrykt under en av massemønstreningene.

3. En annen uttrykksmåte i tråd med resolusjoner er avisartikler, foredrag og andre offentlige meningsytringer.
4. CESL har brukt aksjonsprogrammer på en særlig effektiv måte for å formulere sine mål.
 1. mai 1965 presenterte CESL-organisasjonene et felles aksjonsprogram i form av fem punkter:
 1. Full sysselsetting og et styrket bedriftsdemokrati.
 2. Reduksjon av arbeidstiden til 40 timers uke med fem arbeidsdager uten reduksjon i inntekten.
 3. Fire ukers ferie.
 4. Fordobling av feriepengene.
 5. Arbeidsulykkestrygd.

Betydningen av dette programmet lå ikke bare i at det slo fast et felles mål for CESL-organisasjonene, men de fem punktene representerte også en prioritering av de spørsmål som skulle tas opp i nasjonale forhandlinger. På den måten håpet man å oppnå en harmonisering både av synspunkter og politikk.

Våren 1967 ble det utarbeidet et felles memorandum med CMT, hvor felles synspunkter på EEC og europeisk integrasjon ble fremsatt.

FORHOLDET TIL DE NASJONALE LANDSORGANISASJONENE

CESL søker støtte fra de nasjonale landsorganisasjonene for å påvirke utviklingen i Fellesskapet. Her står vi overfor noe av et paradoks. På den ene siden vil de na-

sjonale organisasjonenes interesse i å gi maksimal støtte være bestemt av CESL's effektivitet som pressgruppe overfor Fellesmarkedet. Men på den annen side vil CESL's evner til effektiv påvirkning bero på den støtten den får fra de nasjonale fagorganisasjonene.

Prinsipielt ønsker CESL at de nasjonale landsorganisasjonene går veien om CESL når de vil utrette noe ved EEC. Ut fra CESL's synspunkt er det ikke ønskelig at de nasjonale fagorganisasjoner søker å øve press på EEC-organene på egen hånd.

CESL trekker de nasjonale landsorganisasjonene inn i koordinerte aksjoner. Den legger forslag fram. Er de nasjonale fagforeningslederne uenige i forslaget, kan man forhandle seg fram til et felles standpunkt. Er fagforeningslederne enige, kan de nytte nasjonale kanaler til å øve press på sine respektive politiske myndigheter.

CESL har også søkt kontakt med nasjonale ministre sammen med representanter for den nasjonale landsorganisasjon. I de tilfeller dette har funnet sted, har CESL's generalsekretær vært leder for delegasjonen. De spørsmål som blir diskutert, vil ha sammenheng med situasjonen på det europeiske plan, men kan ofte ha sitt utgangspunkt i nasjonale forhold. En arbeidsminister kan f. eks. oppsøkes for å diskutere sosialpolitikken med det utgangspunkt at den bør styrkes i vedkommende land for å lette den sosiale harmonisering på europeisk plan.

Jo færre formelle rettigheter CESL har vis à vis EEC-institusjonene, desto sterkere posisjon må den gis av de nasjonale fagorganisasjonene. Problemet har imidlertid vært at de nasjonale organisasjonene har vist seg uvillige til å overføre myndighet til CESL. Et argument man ofte hører, er at man «ikke vil risikere å miste hardt tilkjempede rettigheter på et internasjonalt eksperiment».

En slik holdning svekker også CESL's posisjon overfor de nasjonale regjeringer, noe som også er blitt påpekt av CESL's tidligere generalsekretær Buiters: «Det

er meget vanskelig å be våre regjeringer om å overføre rettigheter til de europeiske organer når vi selv fortsatt holder på våre nasjonale fagorganisasjoners rettigheter i en slik grad at vi bare kan tale om samarbeid, men ikke om integrasjon mellom fagorganisasjonene. Vi finner oss stillet overfor valget mellom enten å tape på det europeiske plan hva vi har vunnet på det nasjonale når det gjelder konsultasjonsrett og medbestemmelsesrett, eller å føre vår bevegelse som et ledende element inn i kampen for et fritt, velstående og forenet Europa».

FAGBEVEGELSEN OG EUROPEISKE SELSKAPER

Behovet for en europeisk selskapslov har lenge gjort seg gjeldende. Tanken er å hjelpe bedriftene — også de små og mellom-store — til å operere innenfor EEC som helhet, uten å la seg hindre av nasjonale grenser. Det er til nå i første rekke de store multinasjonale bedriftene — noen europeiske, men flere amerikanske — som har visst å overvinne de juridiske, administrative og finansielle hindringene en bedrift møter når den skal arbeide under flere nasjonale selskapslover. De har best kunnet nytte ut de fordelene som EEC har skapt.

Dette gir noe av bakgrunnen for Kommissjonens forslag om en europeisk selskapslov. Kommissjonen håper å kunne stimulere også de små og mellom-store bedriftene til å delta i den økonomiske integrasjon ved å åpne mulighetene for en europeisk registrering som vil gi den samme juridisk status i hele Fellesskapet.

Fagbevegelsen hadde forlangt at en europeisk selskapslov skulle inneholde bestemmelser om en effektiv arbeiderrepresentasjon. I april 1970 la CESL fram detaljerte forslag med sikte på dette. I juni 1970 fremmet Kommissjonen forslag som representerte et kompromiss mellom fagforenings- og arbeidergiversynet. Ministerrådet har enda ikke tatt stilling til forslaget.

Etter Kommisjonens framlegg skal alle europeiske selskap ha et representantskap. I dette representantskapet skal arbeiderne ha en tredjedel av medlemmene. Representantskapet velger og kontrollerer selskapets direksjon. Arbeiderrepresentantene skal velges blant medlemmene av de nasjonale bedriftsrådene, på grunnlag av forslag som kan komme fra de nasjonale bedriftsrådene, det europeiske bedriftsrådet, arbeiderne i selskapet og fagforeningene.

Videre skal det i hvert europeisk selskap opprettes et europeisk bedriftsråd, som skal sammensettes av representanter valgt av arbeiderne i alle selskapets bedrifter innenfor EEC. Dette rådet skal ha vetorett på vedtak fra bedriftsledelsen hva gjelder følgende felter: Prinsipper som omfatter rekruttering, karriere, oppsigelser og industriell utdanning, videre hva angår helse og sikkerhet på arbeidsplassene, lønnssystem, daglig arbeidstid og ferie. I tillegg skal arbeiderrådet ha rett til full informasjon om saker innen selskapet.

Til slutt har Kommisjonen foreslått at spørsmål om arbeidsvilkår som ikke omfattes av arbeiderrådene, i første rekke lønnsvilkår, skal bli gjenstand for kollektive forhandlinger på europeisk plan mellom ledelsen for selskapet på den ene side, og de forskjellige nasjonale fagorganisasjoner på den annen.

Disse forslagene innebærer nesten revolusjonerende forandringer hva gjelder de ansattes stilling innen alle EEC-landene, så nær som Vest-Tyskland som har en tilsvarende ordning.

FORHOLDET TIL ARBEIDSGIVERNE

Arbeidsgiverne har en sterkere posisjon enn fagbevegelsen når det gjelder mulighetene for innflytelse i EEC. Riktignok har arbeidsgiverne de samme formelle påvirkningsmuligheter som CESL/CMT gjennom komité-

representasjon, og i likhet med fagbevegelsen har de opprettet sin egen interessegruppe i Brussel — UNICE. Men arbeidsgiverne har også andre muligheter enn fagbevegelsen til å ivareta sine interesser i EEC. Dette er en følge av den økede industrikonsentrasjon og integrasjon som har funnet sted, — ikke bare innen de enkelte land, men også på tvers av landegrensene. Opprettelsen av de store internasjonale konserner er i seg selv et bidrag til integrasjonsprosessen. En internasjonal bedriftsledelse kan fatte beslutninger på vegne av de nasjonale enhetene, og denne utviklingen har skapt en reell integrasjon på arbeidsgiversiden.

Fagbevegelsen står således overfor en utvikling hvor dens tradisjonelle motpart på det nasjonale plan er i ferd med å forene seg på det europeiske plan, uten at fagbevegelsen i tilstrekkelig grad har vært i stand til å møte denne utviklingen.

En kan stille seg spørsmålet om hva dette kan bety for fagbevegelsen. Det mest iøynefallende er den ubalanse som oppstår. De to partene i arbeidslivet er ikke lenger likemenn, slik vi ser det i de skandinaviske land, i Vest-Tyskland og Nederland. På det europeiske plan er vi i ferd med å få en sterk og samarbeidende arbeidsgiverpart, og en splittet og svakere fagbevegelse.

Fagbevegelsens beste svar ligger i opprettelsen av en europeisk fagorganisasjon som kan operere med samme styrke som arbeidsgiverne. De nasjonale landsorganisasjoner kan gå sammen i en europeisk føderasjon med reell overnasjonal myndighet. En annen vei fram er at de fagorganiserte i de større konserner i Europa kan underordne seg en felles ledelse som tar over forhandlingene og samkjører kravene overfor konsernernes toppledelse. Dette vil trolig tvinge seg fram hvis Kommissjonens forslag til ny europeisk selskapslov med dens viktige bestemmelser om arbeiderrepresentasjon og tarifforhandlinger i konsernene, blir vedtatt.

Selvom fagbevegelsen enda ikke har vunnet over de ideologiske skillelinjene, så er det en tydelig tendens i

retning av et samarbeid som gjør at de tar en felles holdning til arbeidsgiverne på europeisk basis.

I mars 1966 møttes representanter fra arbeiderne i alle Philips-fabrikkene i De Seks for å samordne sine krav overfor konsernet. Våren 1967 så man det første organiserte framstøt for en internasjonal streikeaksjon. Den hadde sitt utgangspunkt i en rasjonalisering ved Philips fabrikker i Eindhoven i Nederland, men fikk følger for alle ansatte ved fabrikkens anlegg i EEC-landene. Det ble da vedtatt at alle ansatte som var med i det CESL-tilknyttede metallarbeiderforbundet skulle true med å legge ned sitt arbeid dersom ikke Philipsledelsen i Eindhoven var villige til å bøye av. Lederen for metallarbeiderne i Nederland fikk mandat til å forhandle på vegne av alle ansatte i Philips-fabrikkene i EEC-landene. Mandatet var imidlertid begrenset til å gjelde selve rasjonaliseringen, — det kunne ikke utvides til å gjelde også sosiale eller økonomiske vilkår. Konflikten endte med et kompromiss, og vi har senere vært vitner til et utstrakt samarbeid mellom ledelsen og de fagorganiserte i Philipsfabrikkene.

Et mer konkret resultat av dette samarbeid fikk vi i begynnelsen av september 1970. En 15 manns delegasjon bestående av representanter for de sosialdemokratiske fagorganisasjoner i EEC-landene og kristelig-demokrater fra Belgia og Nederland, fremla da et forslag til en internasjonal tariffavtale med Philips. Denne skulle gjelde for alle Philipsansatte i EEC-landene, dvs. 285 000 ansatte i mer enn 150 fabrikker. Målsetningen var å komme fram til en avtale som dekket lønn, arbeidsforhold og arbeidstid. I første omgang regnet man imidlertid bare med å undertegne en avtale om generelle prinsipper som skulle gjelde ved tariff-forhandlingene, som fortsatt skulle føres på det nasjonale plan.

I tillegg hadde de fagorganiserte fått et løfte fra Philipsledelsen om å bli rådført hvis det skulle bli nødvendig å overføre et betydelig antall Philipsfabrikker fra Frankrike til Vest-Tyskland.

Utviklingen viser således en positiv tendens, men ennå står det meget igjen før fagbevegelsen kan føre realistiske tariff-forhandlinger på det europeiske plan. Ønsker fagbevegelsen for eksempel å iverksette internasjonale streikeaksjoner, står man overfor klare begrensninger. I tilfellet Philips var en slik aksjon ganske enkel fordi de ansatte sto overfor et vedtak som ble truffet av ledelsen i Eindhoven, og som fikk noenlunde like konsekvenser for konsernets anlegg i de andre EEC-landene. Dessuten hadde metallarbeiderforbundene et tilstrekkelig utbygd internasjonalt apparat til å kunne administrere en slik aksjon.

Det bør tilføyes at årsaken til at Philips ble førstemann på listen, ikke skyldes at arbeidsvilkårene er dårligere hos Philips enn andre steder, eller at misnøyen blant Philipsarbeiderne var mer utbredt. Den viktigste grunn var at Philips har filialer i EEC-landene, og fagforbundene som dekker metall- og elektroteknikk-industrien, er de sterkeste og best organiserte i Europa.

Vi har senere sett eksempler på tilsvarende aksjoner. CESL har ved opprettelsen av sitt Solidaritetsfond tatt sikte på å yte bidrag til nasjonale streike-aksjoner, noe som også allerede har skjedd.

I juni 1968 ble den første kollektive avtalen som omfatter alle fellesmarkedslandene undertegnet mellom COPA — landbruksorganisasjonenes europeiske sammenslutning — og de frie og kristelige fagorganisasjoner. Avtalen inneholder bestemmelser om 45 timers arbeidsuke i jordbruket (med muligheter for variasjoner mellom 42 og 50 timer etter årstidene). Den har også bestemmelser om 5 eller 5½ dags uke og overtidsbetalinger, begrensning av nattarbeid, osv.

For øyeblikket forhandles det om en felles avtale for sukkerindustrien og for bryggeriene i fellesmarkedslandene. Igjen er det arbeidstiden som er hovedtemaet under forhandlingene, men krav er også reist om vern for arbeiderne ved teknologiske forandringer.

Det er satt i gang studier av den politikk som blir

ført i andre større europeiske firmaer. Siemens, AEG, Fiat eller storkonsernene i den kjemiske industri kan bli de neste som fagorganisasjonen vender sin oppmerksomhet mot.

Fagbevegelsen i EEC-landene står her overfor et paradoks: På den ene siden opponerer den ofte mot utviklingen i retning av store bedriftskonsentrasjoner. På den annen side kan slike konsentrasjoner lette organiseringen av internasjonale aksjoner fra lønnstakernes side. Dette gir ledelsen i CESL nye muligheter til å styrke fellekskapsfølelsen og solidariteten mellom arbeiderne.

Fagbevegelsen i EEC-landene har lenge uttrykt ønske om en utvidelse av Fellesskapet. De har gjort det blant annet fordi de håper at en utvidelse kan styrke fagbevegelsens posisjon i Vest-Europa. Dette kan bli et av Skandinavias viktigste bidrag til EEC.

Småskrifter om Det europeiske fellesskapet (EEC)

Gidske Anderson:

Vårt eget Europa

Einar Løchen:

Nasjonal suverenitet – internasjonalt og overnasjonalt samarbeid

Ole David Koht Norbye:

Utviklingslandene og Det europeiske fellesskapet

Bernt Frydenberg:

Arbeidsmarkeds- og distriktpolitikk i Det europeiske fellesskapet

Rolf Roem Nielsen:

Den norske industrien og Det europeiske fellesskapet

Svein Kjos:

Skogindustriene og Fellesmarkedet

Fr. Fr. Gundersen:

Multinasjonale konserner – og kontrollen med dem

Rolf Sæther:

Norsk skipsfart og Det europeiske fellesskapet

Rolf Roem Nielsen:

Roma-traktaten

Arvid Dyrendahl:

Mansholt-planen

Norge forhandler med Fellesskapet

Samtaleprogram i Norsk Rikskringkasting

Mennesket i Fellesskapet

Sosialpolitikk og arbeids- og levevilkår i Det europeiske fellesskapet

Pris kr. 2,-

Utgitt av Europabevegelsen i Norge