



## Rammevilkår for bokproduksjon i Norge og konkurrerende land

Terms and Conditions for Book Production in Norway and Competing Countries

Eskil Andreas Joplassen

Fredrik Risanger Busk

Gunnar Putten

Bacheloroppgave Vår 2011 - Medie management (IMT)- Høgskolen i Gjøvik



# **Rammevilkår for bokproduksjon i Norge og konkurrerende land**

Terms and Conditions for Book Production in Norway  
and Competing Countries

Eskil Andreas Joplassen  
Fredrik Risanger Busk  
Gunnar Putten



Hovedprosjekt  
Bachelor i mediemanagement  
20 Studiepoeng  
Mai 2011



Tittel: Rammevilkår for bokproduksjon i Norge og konkurrerende land

Dato: 26.05.2011

Forfattere: Eskil Andreas Joplassen, Fredrik Risanger Busk, Gunnar Putten

Veileder: Høgskolelærer Leif egil Nordahl, Høgskolen i Gjøvik

Oppdragsgiver: Grafisk Utdanningsfond

Kontaktperson: Niels E. Killi og Hanne Hægh

Nøkkelord: Rammevilkår, arbeidsmiljølov, tariff, bokproduksjon

Antall sider: 122 + 44

Antall vedlegg: 7

Tilgjengelighet: Åpen

Sammendrag: Denne rapporten bygger på et ønske fra oppdragsgiver om å kartlegge vilkår for bokproduksjon i Norge i et konkurranseutsatt marked der Norsk bransje taper markedsandeler mot trykkerier i utlandet som har evne og mulighet til å levere bokproduksjon til Norske forlag med bedre priser og tilsvarende kvalitet. Det var ønskelig å se om norsk bransje kunne lide av flaskehals i form av kapasitet i bokbindingsleddet.

Gruppen har gjennom arbeidet med rapporten valgt ut relevante land og sett på arbeidsmiljølover, lønninger og eksport fra disse. Etter samtaler og møter med norsk bransje har man sett at det eksisterer visse vrangforestillinger om lover og forhold i landene man konkurrerer mot.

Funnene om landene man har undersøkt har vært som forventet på lønningnivå, men arbeidsforhold og rettigheter viser seg å være langt bedre stilt enn mange har forventet.



Title: Terms and Conditions for Book Production in Norway and Competing Countries

Date: 05.26.2011

Authors: Eskil Andreas Joplassen, Fredrik Risanger Busk, Gunnar Putten

Supervisor: University College Teacher Leif egil Nordahl, Høgskolen i Gjøvik

Employer: Grafisk Utdanningsfond

Contacts: Niels E. Killi og Hanne Hægh

Keywords: Terms, labour law, collective agreements, book production

# Pages: 122 + 44

# Attachments: 7

Availability: Open

Summary: This report is based on a wish from our employer to look at terms for book production in Norway in a competitive market where the Norwegian industry is losing ground against printing and bookbinding houses abroad with the capability and opportunity to deliver to Norwegian publishers with better prices and equal quality. It was a desire to investigate if there is a possible bottleneck in the Norwegian industry when it comes to bookbinding and its capacity.

The group has decided on relevant countries and looked into labour laws, pay grade and exports. After conversations and meetings with representatives from Norwegian printers and bookbinders, the group has seen that some misconceptions and assumptions on the competing countries' laws and conditions exist.

The findings of this report has been as anticipated when it comes to salary levels, but working conditions and worker rights has proven to be quite a lot better than one might think.





## Forord

Denne rapporten er utarbeidet av tre studenter ved Høgskolen i Gjøvik våren 2011, og markerer slutten på tre års studier mot en bachelorgrad i mediemanagement.

Oppdragsgiver for prosjektet har vært Grafisk Utdanningsfond, representert av Niels E. Killi og Hanne Hægh. Problemstilling og initiativ til prosjektet har kommet derfra, og Killi og Hægh har gjennom prosjektet hjulpet til og bidratt ved hjelp av sin kjennskap til den grafiske bransjen i Norge og utlandet.

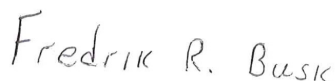
Det har hele tiden vært et mål for prosjektgruppen å kunne levere fra seg et prosjekt man har fått anledning til å lære mye i arbeidet med, noe man føler er oppnådd. Det har vært en spennende mulighet å få reise rundt i Norge og til Latvia for å gå grafisk bransje, med bokproduksjon som fokus, i sømmene. Ikke bare har det ført til en økt kunnskap rundt grafisk produksjon, men også arbeidsforhold og lovverk i Norge og andre land i Europa.

Vi håper at leser og mottakere av rapporten vil få nytte av den, i likhet med nytten vi har hatt av å få lov til å arbeide med å utforme den.

Vi ønsker å takke alle som har hjulpet oss i prosessen:

- Leif Egil Nordahl, veileder og studieansvarlig ved Høgskolen i Gjøvik
- Niels E. Killi og Hanne Hægh i Grafisk Utdanningsfond
- Per Johnsen ved Bokbinderiet Johnsen
- Børre Våraker og Håvard Grjotheim i 07 Gruppen
- Morgan Brenden ved Gjøvik Bokbinderi
- Trond Erik Isaksen ved Livonia Print
- Tom Enger og Stein Ullvolden ved AIT Otta
- Helge Gabriel Lundeby ved Lundeby Bokbinderi
- Oddvar Fless i Gyldendal Forlag
- Helge Rosbach i Antalis Norge
- ... og alle andre som har måttet tåle e-poster med spørsmål!

Gjøvik, 25. mai 2011.



---

Fredrik Risanger Busk



---

Eskil Andreas Joplassen



---

Gunnar Putten



## 01 Innledning

- s. 15 Problemstilling
- s. 15 Bakgrunn for prosjektet
- s. 15 Mål
- s. 15 Målgruppe
- s. 15 Gjennomføring
- s. 16 Arbeidsmetoder
- s. 16 Prosjektorganisering
- s. 16 Avgrensninger
- s. 16 Organisering av rapporten

## 02 Metode

- s. 19 Forskningsdesign
- s. 19 Datainnsamling
- s. 20 Kvalitativ dataanalyse

## 03 Teori

- s. 23 Trykking
- s. 23 Bokbinding
- s. 24 Papir/Cover
- s. 24 Bokproduksjonsprosessen
- s. 24 Økonomisk utvikling
- s. 25 Valutakurs
- s. 26 Valutasvingninger
- s. 27 Inflasjon

## 04 Undersøkelsen

- s. 31 Innhenting av informasjon om aktørene
- s. 31 Utforming av undersøkelsen
- s. 31 Gjennomføring
- s. 32 Spørsmålsskjemaene
- s. 34 Sammendrag av informasjon fra møtene

## 05 Situasjonsanalyse i Norge

- s. 39 Norsk bransje under økende press
- s. 39 Bransjens sysselsatte
- s. 40 Pliktavleverte bøker
- s. 41 Metode: Det norske bokmarkedet 09
- s. 42 Utjevning i omsetning
- s. 43 Trender i utsalgsverdi
- s. 44 Reduksjon i antall nye titler
- s. 45 Metode: Importutvikling
- s. 46 Importutvikling
- s. 48 Bedriftsbesøkene
- s. 50 Norsk bokproduksjon en flaskehals?
- s. 52 Arbeidsmiljøloven
- s. 62 Skatter og avgifter
- s. 63 Arbeidsgiveravgift og tjenestepensjon

## 06 | Situasjonsanalyse i utlandet

- s. 67 Latvia: Eksport og arbeidsledighet
- s. 68 Latvia: Bokbransjen
- s. 69 Latvia: LPUA
- s. 70 Latvia: Arbeidsmiljøloven
- s. 77 Latvia: Skatteberegning
- s. 78 Latvia: Sykefraværsberegning
- s. 79 Latvia: Livonia Print
- s. 82 Polen: Eksport
- s. 83 Polen: Minstelønn og arbeidsledighet
- s. 84 Polen: Arbeidsmiljøloven
- s. 88 Polen: Skatteberegning
- s. 89 Polen: Sykefraværsberegning
- s. 91 Litauen: Eksport
- s. 91 Litauen: Bokbransjen
- s. 92 Litauen: Arbeidsmiljølov
- s. 96 Litauen: Skatteberegning i Litauen
- s. 97 Litauen: Sykefraværsberegning

## 07 | Oppsummering og sammenligning

- s. 101 Salgs- og leveringsbestemmelser
- s. 102 Arbeidsledighet
- s. 103 Minstelønn
- s. 104 Arbeidsmiljølover
- s. 106 Arbeidsmiljølover tabulert
- s. 107 Priser på materiell og maskiner
- s. 109 Undervisningsbøker og skjønnlitteratur
- s. 110 Utvikling i bokeksport

## 08 | Strategiske alternativer

- s.112 Drøfting

## 09 | Konklusjon og evaluering

- s.117 Konklusjon
- s.119 Evaluering

## 10 | Vedlegg

- s.125 Vedlegg 1 - Forprosjekt
- s.138 Vedlegg 2 - Korrespondanse
- s.147 Vedlegg 3 - Logger
- s.153 Vedlegg 4 - Statusmøter
- s.155 Vedlegg 5 - Prosjektavtale
- s.157 Vedlegg 6 - Hovedtabeller
- s.158 Vedlegg 7 - Kilder



[ 1 ]

[ Innledning ]



[1]

## [ Innledning ]

Oppdragsgiver Grafisk Utdanningsfond er et fond som arbeider for kompetanseheving i den grafiske industrien, gjennom en tariffestet avtale. Fondet tilbyr blant annet refusjon av kostnader for kursdeltagelse og etterutdanning av personell i den grafiske industrien tilknyttet Fellesforbundet, Mediebedriftenes Landsforening og NHO Grafisk.

Styret i Grafisk Utdanningsfond består av to representanter fra Fellesforbundet, en fra MBL og en fra NHO Grafisk. Våre kontaktpersoner Hanne Hægh og Niels Edvard Killi danner sammen sekretariatet som forbereder saker for styret og har den daglige driften.

## Problemstilling

Rammebetingelser for bokproduksjon i Norge og i konkurrerende land.

## Bakgrunn for prosjektet

Grafisk Utdanningsfond ønsker å utarbeide en undersøkelse som kartlegger vilkårene for bokproduksjonen i Norge, og utlandet. Med denne undersøkelsen ønskes det å svare på i hvor stor grad norsk grafisk bransje kan levere til norske forlag.

## Mål

### Hovedmål

Kartlegge prosesser og vilkår rundt bokproduksjon i Norge, mot konkurrenter i utlandet.

### Effekt mål

- Områder for forbedringer skal kunne bli tydeligere.
- Resultatet/rapporten skal kunne presenteres i ulike sammenhenger
- Svare på i hvilken grad det er et kostnads- eller et kapasitetsspørsmål som avgjør bransjens konkurranseevne.
- Kartlegge hvilke produkttyper som forsvinner til utenlandske aktører.

### Resultatmål

Resultatet av dette prosjektet vil gi en kartlegging av situasjonen for bokproduksjon i Norge. Rapporten vil ikke konkludere eller gi forslag til noen tiltaksplan for trykkeribransjen, men være støttelitteratur for å kunne stadfeste forskjeller mellom produksjon i Norge og konkurrenter.

Viktige elementer for å nå målet:

### Innsamling av data

- Kontinuerlig kvalitetssikring.

- Kilder skal velges med forsiktighet.

### Samarbeid

- Kommunisere godt med oppdragsgiver og veileder, og ikke minst hverandre.

### Resultat

- Resultatet skal komme frem ved å være kritisk og kunne bekrefte våre analyser.
- Resultatet skal være konkret.

### Læringsmål

#### Gruppen skal:

- Få en forståelse for bokproduksjon og situasjonen i Norge.
- Øke forståelsen mellom kunde-bedrift relasjoner for bokproduksjon.
- Kunne anvende faglig teori i praksis
- Få innsikt i hvordan og hva som inngår i en produksjonsavtale som forhandles frem mellom forlag og trykkeri.
- Kunne analytisk komme frem til en konkret begrunnelse, for hva som gjør bokproduksjon til en konkurranseutsatt del av den grafiske bransjen.
- Få erfaring med forskjellige ansvarsroller.

## Målgruppe

Prosjektets målgruppe er oppdragsgiver, Grafisk Utdanningsfond, dets moderorganisasjoner samt interesserte bedrifter innen bransjen. Oppgavens resultat kan benyttes av bedrifter og interessenter.

## Gjennomføring

Prosjektet har blitt gjennomført på Høgskolen i Gjøvik. Gruppen har arbeidet på dagtid, men det har også vært nødvendig med overtidsjobbing på kvelden i sluttspurtten. I mange tilfeller ble Skype benyttet som konferanseverktøy, da skolen har begrenset med tilgang på

grupperom. I disse tilfeller har gruppen arbeidet hjemmefra. På grunn av oppgavens natur har det også vært nødvendig med reising i forbindelse med bedriftsbesøk. Det er da benyttet eget fremkomstmiddel, eller kollektive tilbud.

## Arbeidsmetoder

Gruppen har startet dagen med å bli enige om hva som er neste skritt i prosessen, for å deretter fordele oppgaver. Det har blitt avholdt statusmøter i jevne mellomrom, der gruppen diskuterer hvor prosjektet befinner seg i forhold til tidsplanen (som ble satt opp i forprosjektet).

## Prosjektorganisering

Organiseringen av prosjektet kan best vises ved hjelp av tidsskjemaet (vedlagt forprosjekt), som viser hvilke milepæler som skal nås. Gruppen har på forhånd bestemt at ansvarsrollene skal rullere underveis, fordi alle skal få muligheten til å oppleve rollen som prosjektleder, logg- og webansvarlig (i samsvar med læringsmål).

## Avgrensninger

Det vil være vanskelig å fastsette noen avgrensninger i forkant av et kartleggingsprosjekt. En betydelig del av prosjektet vil dreie seg om å opparbeide en realistisk oversikt over bransjen, før søkelyset rettes mot spesifikke områder og avgrensninger oppstår.

I utgangspunktet tar prosjektet for seg alle produktgrupper av bøker i utlandet. Ut fra undersøkelsens resultat velges det ut hvilke produktgrupper prosjektet fordypet seg i videre, og fremstår som den mest kritiske milepælen.

## Produktgrupper

Ut fra oppgavens funn har det oppstått avgrensninger ved bøker som praktbøker, barnebøker, pocketbøker og bøker som krever kunst- og annet håndarbeid. I all hovedsak tar oppgaven for seg typiske undervisnings- og skjønnlitterære bøker.

## Geografiske områder

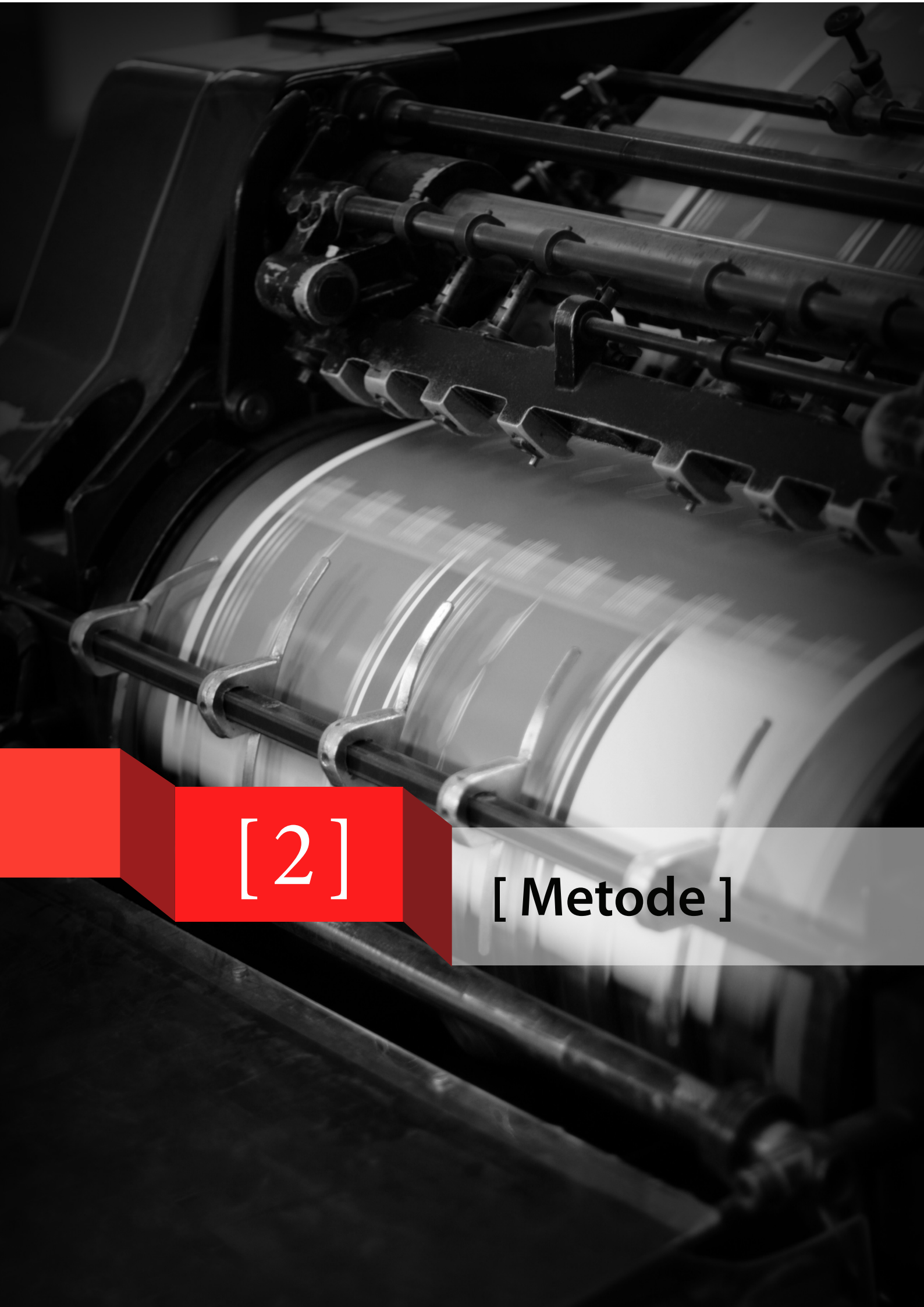
De største konkurrentene for norsk bransje er relativt nærliggende. Land som Latvia, Litauen, Polen, Slovakia og Slovenia er derfor områder prosjektet tar for seg. Gruppen har vedtatt å reise til Latvia for å observere driften av ett av trykkeriene der nede.

## Organisering av rapporten

Gruppen har fått tilgang til rapportskrivingskurs på Høgskolen. Notater fra dette kurset er grunnlaget for oppbygning av rapporten. Hvert kapittel har sitt respektive tema, og er igjen delt inn i delkapitler for oversiktlig oppsett. Kildehenvisninger følger det aktuelle stoffet kortform, full kildehenvisning etter Harvard-prinsippet er bakerst i hvert kapittel. Fremmedord og innhold som må forklares følger kontinuerlig leseteksten i egne fakta bokser.

Rapporten består i praksis av to deler; innledende informasjon og prosjektets resultat. Innledende informasjon består av innledning, metode, teori og undersøkelsen. Resultatet består av analyse, sammenligning og konklusjon. Analysen anses som fordypningstoff som skal gi god innsikt i de bestemmelser og vilkår som angår hvert enkelt land. Sammenligningen skal kunne gjengi analysen av Norge og utlandet på en oppsummerende måte. Figurer er merket etter kapittel og nummer, og er listet opp bakerst i hvert kapittel med kildehenvisninger. Vedlegg ligger bakerst i rapporten.





[ 2 ]

[ Methode ]



[2]

## [ Metode ]

Metode er et gresk ord (methodos), og refererer til et sett teknikker for å undersøke et fenomen, der kunnskap er målet. I den forstand er metode hvilken vei man bruker for å nå målet man søker.

## Forskningsdesign

Forskningsdesign beskrives best som undersøkelsens skjelett, det angir hva og hvem som undersøkes, og hvordan det gjennomføres. En overordnet plan for prosjektet.

Oppdragsgiver har gitt oppgaven som en kartleggingsoppgave, dermed klassifiseres forskningsdesignet som en utforskende undersøkelse. I praksis betyr dette å samle inn informasjon for å kunne beskrive fenomenet/trenden ved prosjektslutt.

## Datainnsamling

Ved en kvalitativ tilnærming velges det ut spesifikke kilder for informasjon. Usikre kilder fjernes dermed fra ligningen. Gruppen har brukt både primær- og sekundærdata i innhenting av informasjon til oppgaven. Sekundærdata er hentet fra sikre kilder, som publikasjoner fra offentlige organer. De innledende kildene ble valgt ut sammen med oppdragsgiver, og flere aktuelle kilder har kommet på banen etter hvert. Data presentert i denne oppgaven er basert på hva informanter har fortalt i intervjuer og mailer, eller som interessegrupper og offentlige organer har offentligjort. Gruppen har gjennomført bedriftsbesøk hos de fleste kildene, og har gjennom dette både observert bedriftene (feltundersøkelse) og gjennomført malbaserte intervjuer.

## Intervju

Akkompagnert med en båndopptaker, har gruppen i fellesskap oppsøkt bedriftene i deres lokaler. I forkant ble det utarbeidet en intervjumal med spesifikke spørsmål gruppen ønsket svar på. Hensikten var ikke å følge malen slavisk, men å bruke dette som en huskeliste. Det viste seg også å være hendig for å holde intervjuet flytende.

## Fordeler

- Har respondentens fulle oppmerksomhet
- Får oppleve omgivelsene
- Fordelen med visuell forklaring/fremstilling etc
- Kan sette av god tid, og får dermed mer ut av hvert intervju

## Ulemper

- Mer tidkrevende enn for eksempel telefonintervju
- Relativt kostnadskrevende med lang reiseavstand
- Ikke garantert svar på tekniske spørsmål, som må undersøkes nærmere

## Bedriftsbesøk

På grunn av oppgavens problemstilling var det essensielt å gjennomføre bedriftsbesøk, for å få et ekte inntrykk av hver bedrift. Arbeidsomgivelser, arbeidsstasjoner, og miljø er alle faktorer som vanskelig kommer frem gjennom intervju alene.

## Fordeler

- Helhetlig visuelt inntrykk av bedriften
- Avslører skjulte faktorer
- Bedre kontakt med informasjonskilden

## Ulemper

- Tids- og kostnadskrevende med lang reiseavstand

## Mail

Innledningsvis ble mail benyttet for å etablere kontakt med bedriftene. I forbindelse med intervjuene har det også vært nødvendig med oppfølgende spørsmål i etterkant, siden man i et kartleggingsprosjekt luker ut, og oppdager nye viktige elementer underveis.

**Fordeler**

- Skriftlig dokumentasjon
- Tidsbesparende for begge parter
- Respondenten står fri til å svare når det passer

**Ulemper**

- Tar ofte lang tid å få svar
- Kanskje får man ikke svar i det hele tatt

**Søk på internett**

Viktige deler av problemstillingen omfatter vilkår, med andre ord lovbestemte faktorer. Internett er en grenseløs kilde til informasjon, har blitt brukt flittig til alt fra oversetting av utenlandske arbeidsmiljølover til saumfaring av statistikk.

**Fordeler**

- Grenseløs informasjonskilde
- Tilgjengelig til enhver tid

**Ulemper**

- Kvalitetssikring av kilder kan være vanskelig
- Oversetting og forståelse av utenlandske sider

**Kvalitativ dataanalyse**

Utgangspunktet for analysen er inntrykkene fra bedriftsbesøk, svarene fra intervju og oppfølgende mailer. Analysens oppgave er å få frem, komprimere og systematisere meningsinnholdet vi har fått presentert. Når det kvalitative kommer inn i ligningen er utfordringen å luke ut data uten tilstrekkelig grunnlag, som personlige meningsytringer.

Den kvalitative dataanalysen skal altså utvikle tolkninger og perspektiver av informasjonen som er samlet inn, og skal være underbygd av objektive data.



[ 3 ]

[ Teori ]



[3]

## [ Teori ]

Hva påvirker pris, og hvordan? Hva ligger bak suksessen en bedrift oppnår? Enten det er god leveringstid, kundekontakt, ekstratjenester, miljøbevissthet eller iso-sertifisering, så er, og blir, pris den avgjørende faktor for at en bedrift får tilslag på et anbud eller ikke.

Også når forlag inngår kontrakter over tid. Virkeligheten byr på et marked fiksert på pris og leveringstid, en grotesk sannhet som dog kan utdypes. Dette kapitlet tar for seg hva som påvirker det økonomiske aspektet, og viktigheten av det.

Effektivisering av en bedrift krever kontinuerlig arbeid med både de ansatte og maskinelt utstyr. Kanskje er det snakk om LEAN eller enkelt nok utstyrets produksjonshastighet. En effektivisering av bedriften fører til mindre kostnader fordelt på oppdragene, som igjen muliggjør en lavere pris ut til kunde.

Den teknologiske utviklingen innen bransjen har i alle år strebet etter å bli stadig mer effektiv, og trenden er å automatisere tidligere manuelt arbeid, minimere innstillingstider, øke hastigheter og dermed blir mer fleksible.

## Trykking

Hastigheten til en trykkemaskin er følgelig avgjørende for hvor mange trykkark man er kapabel til å produsere i løpet av en periode. Desto større trykkehastighet maskinen har, desto flere oppdrag har man mulighet til å fylle maskintimene med. De store kostnadene ved trykking ligger i papiret og i maskintimene. Kostnader som påløper bedriften fordeles på maskintimene. Det er snakk om både faste og variable kostnader som forbindes med produksjonen ved den aktuelle maskinen. Eksempelvis kan det være strøm og papir (variable), men også administrative kostnader og lønn (faste). Papirkostnader blir sett nærmere på lenger ned.

I tillegg til selve hastigheten, er formatet maskinen kan trykke viktig. Formatet avgjør hvor mange legg av boka som får plass på ett trykkark. Dersom formatet er ugunstig i forhold til størrelsen på boka, er dette et fordyrende ledd i den forstand at man ikke får utnyttet maskinens potensiale. Bedriften blir sittende igjen med trykkark der mye må kuttes bort, og oppdraget bruker unødvendig tid.

Et kjent begrep innen grafisk industri er hvor mange tårn en trykkemaskin har, også kjent som for eksempel 2-, 4- eller 8-farger. Prinsippet er at hvert tårn har hver sin farge som påføres trykkarket. Ikke minst bestemmer dette hvilke trykksaker maskinen er egnet for, men det kan innebære store kostnadsforskjeller. En trykksak blir påført

cyan, magenta, gul og kontrollfarge (svart). I praksis vil dette si at dersom trykkemaskinen

er en 4-farger, må trykkarkene kjøres

gjennom to ganger for å trykke på begge sider av trykkarket. En 8-farger tillater trykking på begge sider av arket under samme gjennomkjøring.



illustrasjon: colourbox

## Bokbinding

Også på bokbindersiden av produksjonslinjen sees det på effektivisering av utstyr. Den største faktoren som spiller inn er maskinhastigheten, og hvor mange stopp produktet har før boka ligger ferdig på pall/i eske. Med eldre utstyr vil også hastighetene være lavere, noe som kan vise seg å være kostbart. Et annet sentralt begrep er inline kontra outline systemer. Dette går på bokgaten, som i praksis er består av stasjonene boka skal gjennom før den er ferdig. Et outline-system mangler per definisjon en bokgate, og er avhengig av å bli manuelt transportert og lagt på neste stasjon. Et inline-system har i større grad automatisert prosessen mellom disse stasjonene, slik at boka transporteres til neste stasjon uten menneskelig inngripen. Umiddelbart kan disse minuttene virke uskyldige, men i det lange løp utgjør de overraskende mange timer, og

dermed store kostnader. Det er fortalt fra aktører i bransjen at en overgang effektiviserer prosessen med minimum 10%, avhengig av utgangspunktet. I tillegg minsker faste kostnader da tidligere manuelt arbeid automatiseres.

### Papir/cover

Bøkenes omslag/cover kan variere etter type, enten man bruker papp eller kartong. Det finnes mange typer papir, ikke minst leverandører av disse typene. Lettbe-strøket, mediumbe-strøket, høybe-strøket eller glans-papir, trefritt eller treholdig. Listen fortsetter lenger. Denne oppgaven skal ikke gå videre inn på dette, men viktigheten av papirvalg og ikke minst forhandlinger på innkjøpsprisen utgjør store forskjeller i markedet. Papir står for en betydelig del av kostnadene ved bokproduksjon. Ved små produksjoner utgjør ikke denne kostnaden de store summene, men ved store størrelser og opplag kan den være avgjørende. Om ikke prisforskjellene mellom ulike papirkvaliteter er nok, så avhenger også prisen av avtalen med leverandørene. Den prismessige forskjellen som følge av avtalen varierer med hvor store mengder man kjøper. Prosjektet har forsøkt å ta for seg geografiske prisforskjeller som angår Norge kontra nærliggende utland, uten stort hell. Det er imidlertid oppgitt av papirleverandørene at prisene i Norge og utlandet er veldig like.

### Bokproduksjonsprosessen

Tradisjonelt kan vi si at de grafiske områdene for bokproduksjon kan deles inn i tre områder: førtrykk, trykk og ferdiggjøring. Et resultat av den teknologiske utviklingen mottar trykkeriene utelukkende ferdige digitale filer, klare til ripping og trykking. I mange tilfeller,

også ferdig rippet og klare til utkjøring i platesetterne<sup>1</sup>. Arbeidsoppgavene som vedrører bearbeidelse av trykksaken før trykk har altså minket i tråd med teknologien.

### Økonomisk utvikling

Grafisk industri i Norge har opplevd både storhets- og nedgangstider, noe som ikke nødvendigvis skyldes forandringer i Norge, men krefter utenfra. Internasjonal industri oppleves som flytende, det vil alltid være forandringer. Land opplever raskere vekst og større inflasjon enn det muligens har godt av, og konsekvensene sees når lønningene og kostnadene går opp. Til syvende og sist mister disse kostnadsfattige landene fortrinnet sitt, og kan gjøre lite annet enn å iakttå et annet broderland mens det overtar disse fordelene. Det høres negativt ut, men virkeligheten er en helt annen. Det er nemlig ingen andre enn kundene som drar fordeler av et land i en slik posisjon.

Polen er et godt eksempel på et land som har gått gjennom denne prosessen. For noen år siden forsvant mye av grafisk produksjon til nettopp Polen, slik vi ser blant annet Latvia og Litauen i dag. Landet opplevde sterk vekst, og mistet fort konkurransefortrinnet. I dag eksporterer Polen mindre til Norge, fordi andre land har blitt billigere. Prosjektet ser nærmere på Polen i kapittel 6.



Figur 3.1

Fiktivt oppdrag på 100.000€		
Oppdrag	Kurs	Pris (NOK)
100.000	7,8	780.000
100.000	7,65	765.000

## Valutakurs

Handelsmarkedet i utlandet preges av varierende valutakurser, og kan være avgjørende for kjøpsatferd dersom svingningene er store. For en bedrift vil selv små endringer utgjøre store resultatmessige forskjeller. En endring på opp til 2% per måned er ikke uvanlig, og man ser blant utenlandske aktører at man sikrer seg med denne marginen. Dette innebærer at dersom kursen endrer seg med over 2%, har begge parter rett til å endre pristilbudet i perioden dette står.

Når det tas utgangspunkt i 2% endring av en valutakurs (i dette tilfellet bruker vi euro), vil dette ha mye å si for et relativt stort oppdrag. I et såpass kronefiksert marked kan det i verste fall bety et tapte tilslag. Illustrert under er et scenario der det er snakk om en utgivelsespakke verdt 100.000€ (tilfeldig valgt rundt beløp). Dersom kursen endres med 2%, fra 7,8 til 7,65, utgjør dette 15.000NOK forskjell.

Med tanke på posisjonen norske trykkerier og bokbindere har i internasjonalt marked, er det begrenset hvor merkbar innflytelsen av valuta er. Hos forlagene er historien en annen. Det man har merket er utenlandske aktører på norsk marked. Konkurransen til norske bedrifter øker desto mindre opplagene blir, da utlandet mister stordriftsfordelene de besitter. Tabelloversikt for valutaforandringer følger på neste side.

## Figurer

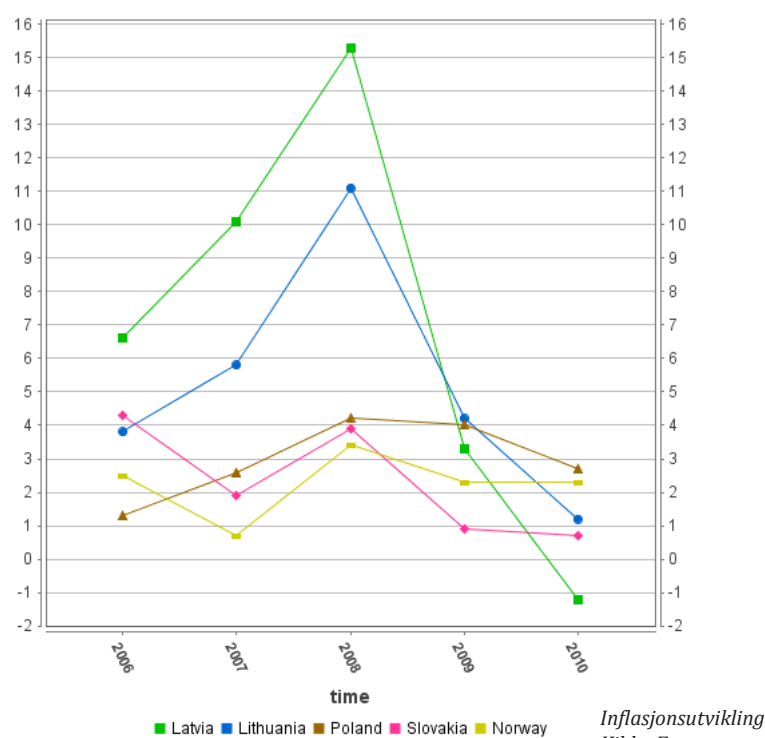
## [ Valutasvingninger ]

Kursutvikling for Euro '99-'10			Kursutvikling for Euro 2010			Kursutvikling for Latviske Lats 2010		
År	Valutakurs	Endring i %	År	Valutakurs	Endring i %	År	Valutakurs	Endring i %
1999	8,3101		Jan	8,3101		Jan	11,543	
2000	8,1109	-2,50%	Feb	8,1109	-2,50%	Feb	11,42	-1,07 %
2001	8,0492	-0,77%	Mars	8,0492	-0,77%	Mars	11,347	-0,64 %
2002	7,5073	-7,20%	April	7,5073	-7,20%	April	11,205	-1,25 %
2003	8,0039	6,20%	Mai	8,0039	6,20%	Mai	11,161	-0,39 %
2004	8,3715	4,40%	Juni	8,3715	4,40%	Juni	11,163	0,02 %
2005	8,0073	-4,50%	Juli	8,0073	-4,50%	Juli	11,311	1,33 %
2006	8,051	0,54%	Aug	8,051	0,54%	Aug	11,196	-1,02 %
2007	8,0153	-0,45%	Sept	8,0153	-0,45%	Sept	11,163	-0,29 %
2008	8,2194	2,50%	Okt	8,2194	2,50%	Okt	11,434	2,43 %
2009	8,7285	5,80%	Nov	8,7285	5,80%	Nov	11,483	0,43 %
2010	8,0068	-9,00%	Des	8,0068	-9,00%	Des	11,141	-2,98 %

Kursutvikling for Latvisk Lats '01-'10		
År	Valutakurs	Endring i %
2001	14,37	
2002	12,921	-10,08 %
2003	12,494	-3,30 %
2004	12,588	0,75 %
2005	11,502	-8,60 %
2006	11,563	0,50 %
2007	11,45	-1,55 %
2008	11,694	2,13 %
2009	12,37	5,80 %
2010	11,297	-8,70 %

Figur 3.2 kilde: Norges bank

Figur 3.3



## Inflasjon

Inflasjon<sup>2</sup> er et begrep som brukes om varer og tjenesters prisøkning over tid. For å kompensere må det tilføres mer penger på markedet, for å opprettholde et kjøpekraftig samfunn. Dette betyr at pengene mister sin verdi. Inflasjon måles gjennom konsumprisindeksen, som igjen er bygget opp av de mest vanlige forbrukervarene i hjemmet. Det er først når lønningsnivået ikke følger prisøkningen at samfunnet får et problem. Det finnes foreløpig ingen historiske bevis på at dette har vært tilfellet over tid. Når det gjelder utenrikshandel, vil

konkurransen minske dersom hjemlandets priser stiger raskere enn mållandet, gitt at valutakursen er den samme. Konsekvensen er, som nevnt tidligere, at andre land blir mer attraktive.

Figur 3.3 viser den prosentvise inflasjonsendringen i dette prosjektets aktuelle land. En sunn inflasjon sies å skal ligge på rundt 2,5%. I Norges tilfelle holder inflasjonen stødig kurs, i harmoni med lønningsnivået.





[ 4 ]

[ Undersøkelsen ]



[4]

## [ Undersøkelsen ]

Det ble bestemt sammen med oppdragsgiver at det er hensiktsmessig å undersøke de største aktørene i Norge, både på forlags-, trykk- og bokbindersiden. De fleste ble kartlagt

etter innledende møte. Utenlandske aktører ble kartlagt ved å undersøke hvilke som står for mest eksport tilbake til Norge. Det ble også gjennomført stikkprøver i flere bokhandler.

### **Innhenting av informasjon om aktørene**

Generell informasjon ble hentet fra hver aktørs respektive nettsider, og ble brukt i forkant av intervju. Mer utfyllende informasjon kom frem i forbindelse med bedriftsbesøk og intervju, samt mailkorrespondanse i etterkant. Blant utenlandske aktører gjennomførte gruppen et bedriftsbesøk i Latvia, mens resten av de utenlandske ble kontaktet per mail.

### **Utforming av undersøkelsen**

Oppgaven krever at aktører som driver med forskjellige tjenester i markedet undersøkes. På den ene siden har man forlag, og på den andre siden har man både kombinerte trykkerier og bokbinderier, samtidig som andre kun driver med én av delene. Undersøkelsen er differensiert etter hvilke tjenester de forskjellige bedriftene yter. Prosjektet har dermed endt opp med 3 forskjellige skjemaer som sammen danner grunnlaget for undersøkelsen.

### **Gjennomføring**

I startfasen kontaktet gruppen alle aktører som traff prosjektets målgruppe. Tilslaget for svar var helhetlig godt for bransjen, selv om gruppen sitter igjen med et godt inntrykk om hvem som er interessert i å være med på prosjekter som dette. For å forberede bedriftene til intervju ble det sendt ut informasjon om hva undersøkelsen går ut på, men ingen konkrete spørsmål. Det var få problemer selv uten forberedelsestid, men noe informasjon måtte ettersendes som mail. Intervjuene ble tatt opp med båndopptager, og bearbeidet i etterkant. Alle gruppemedlemmene hadde hver sin oppgave i hvert intervju; loggfører (for tidspunkter på opptakeren), notatfører og samtaleleder.

Spørsmålsskjemaene følger på neste side.

## SPØRSMÅL TIL: SELVSTENDIGE BOKBINDERE

- *Hvordan foregår en typisk produksjon hos dere?*
- *Hvem kontakter hvem, og er det faste avtaler eller for hvert oppdrag?*
  - *Arbeides det med faste samarbeidspartnere?*
  - *Forskjeller på hasteoppdrag og planlagte oppdrag?*
  - *Hva er typisk tidsspenn fra første kontakt til levering?*
  - *Forhandles det frem kontrakter med trykkerier/for lag over en viss periode eller for enkeltordre?*
- *Hvordan opplever dere etterspørselen etter innbinding, og utviklingen av den?*
- *Har dere statistikk på produksjon i antall soft kontra hard-cover?*
- *Hvor stort volum sendes gjennom anlegget deres i løpet av et år? Ev. mange slag har dere i timen?*
- *I hvilken grad matcher solgte timer tilgjengelige maskin-timer? Utnyttelsesgrad.*
- *Hvilke typer oppdrag får dere? Statistikk? Hva er det typiske oppdraget, og i hvilken størrelsesorden er det?*
- *Hvem er deres største kunder og hvor stor del av omsetningen står de for? Har dere faste kontaktpersoner i bedriftene?*
- *Vil bedriften i årene som kommer stå foran nyinvesteringer eller bytter i maskinpark? Hvordan er den teknologiske utviklingen, og kan man få konkurransefordeler av investering i nytt utstyr?*
- *Hvordan har deres fysiske lokalisering påvirkning på produksjonen og prisen, f.eks med transportkostnader?*
- *Hva føles som det største konkurransefortrinnet et bokbinderi kan ha i norsk bransje?*
- *Merker bokbinderne konkurransen fra å være det siste leddet i bokproduksjon? Med dette menes at bokbinderne er avhengige av trykkerier, som kan sette konkurransedyktige priser for å holde bokproduksjon innenlands.*
- *Hva gjør bokbinderiene seg for å differensiere seg fra andre bokbinderier?*
- *Hvordan er fordelingen mellom produksjonskostnader og lønnskostnader? Opplever noen kostnader som uforholdsmessig høye?*
- *Hvilke fremtidsplaner har dere? Hvor ser dere at dere er om 5 år?*

## SPØRSMÅL TIL: FORLAG

- *Hvordan er prosessen når dere skal få trykket og bundet en bok?*
  - *Legges trykk og innbinding ut på anbud hver for seg, eller oppdraget i sin helhet, der trykkerier og bokbindere er nødt til å samarbeide om sine pristilbud?*
  - *Hvem velger bokbinder der trykkeriet ikke har ferdig gjøringssavdeling?*
  - *Har dere faste samarbeidspartnere eller opereres det med tilbud per utgivelse?*
  - *Hvilke kriterier velges samarbeidspartnere etter?*
  - *Har dere en øvrig "tolerant" grense for å velge norske trykkerier fremfor utenlandske?*
- *Hvor lang tid tar det fra boken er trykkklar, til den foreligger hos dere?*
- *Hvor stort volum blir sendt til utenlandske aktører?*
  - *Er det noen nevneverdig praktisk forskjell mellom å benytte norske og utenlandske leverandører? Transport, leveringstid, pris, kvalitet?*
  - *Hva med hasteoppdrag og opptrykk? Er alle aktører leveringsdyktige eller oppleves det enklere blant små, store, norske eller utenlandske aktører?*
- *Finnes det statistikk på samarbeidspartnere og produksjonsland?*
- *Finnes det statistikk på hvilke type bøker som blir produsert Norge og utlandet?*
- *Hva kan norske trykkerier gjøre for å bli mer konkurransedyktige? Spesialisering, differensiering, pris etc?*
- *Hvordan ser dere på utviklingen av elektroniske bøker? Har dere statistikk, konkrete fremtidsplaner rundt parallellproduksjon etc?*
- *Hvordan vil dere beskrive norsk trykkbransje om 5 år?*



## SPØRSMÅL TIL: SELVSTENDIGE TRYKKERIER

- *Hvordan er prosessen fra kundeforhold/oppdragsanskaffelse til ferdig produkt?*
- *Hvor lang tid tar prosessen fra første kontakt til ferdig, levert bok? Hvor raskt kan det leveres?*
- *Hva mener dere om underleverandørene (bokbindere):*
  - *Leveringstid?*
  - *Service?*
  - *Pris?*
- *Hvordan opplever dere geografisk beliggenhet på dere selv og underleverandører?*
- *Hvordan opplever dere etterspørselen? I hvilken grad matcher solgte timer tilgjengelige maskintimer? Utnyttelsesgrad.*
- *Hvilke typer oppdrag får dere? Statistikk? Hva er det typiske oppdraget, og i hvilken størrelsesorden er det?*
- *Hvem er deres største kunder og hvor stor del av omsetningen står de for?*
- *Vil bedriften i årene som kommer stå foran nyinvesteringer eller bytter i maskinpark? Hvordan er den teknologiske utviklingen, og kan man få konkurransefordeler av investering i nytt utstyr?*
- *Hvordan har deres fysiske lokalisering påvirkning på produksjonen og prisen, f.eks med transportkostnader?*
- *Hva føles som det største konkurransefortrinnet en bokprodusent kan ha i norsk bransje?*
- *Hva gjør dere for å differensiere dere fra andre aktører?*
- *Når dere inngår en avtale med forlag/større oppdragsgivere, gjelder dette for en periode av gangen eller er det per oppdrag?*
- *Hvem har ansvar for kundekontakt, og hvordan mener dere dette fungerer?*
  - *Følger kontaktpersonen kundene*
- *Hvordan er fordelingen mellom produksjonskostnader og lønnskostnader? Opplever noen kostnader som uforholdsmessig høye?*
- *Hvordan behandles hasteoppdrag eller opptrykk av nye opplag?*
  - *Hvilke tidsfrister brukes ved hast?*
  - *Legges nye opplag ut på nytt anbud?*
- *Hvordan ser organisasjonen deres ut, offisielt? Be om org.kart*
  - *Ledelsens utforming*
  - *Ansvarsområder*
  - *Områder som viker fra "arket"?*
- *Hva vet dere om konkurrentene deres i Norge, og utlandet?*
- *Kan dere tilby det samme som konkurrentene eller finnes det begrensninger i maskinparken?*
- *Hva mener dere om elektroniske bøker og fremtiden?*
- *Hvilke fremtidsplaner har dere? Hvor ser dere at dere er om 5 år?*

## SPØRSMÅL TIL: OPPFØLGENDE TIL ALLE

- *I hvilken grad benyttes det faglært/ufaglært arbeidskraft? Hvordan er fordelingen i antall? (og hva er deres syn på dette)*
- *Hvilket lønnsnivå ligger de ansatte på? (etter type arbeid og faglært/ufaglært, ansiennitet) Har dere et fast lønnsystem dere ønsker å dele?*
- *Hvilke ansettelsesforhold gjelder? (oppsigelsestid, feriedager, arbeidstimer og -dager per år) (mest for de utenlandske)*
- *Hvor mange bøker produseres i løpet av et år? (om det finnes en månedsoversikt i løpet av et år, er dette også svært nyttig)*
- *Hvor stor del av den totale omsetningen og arbeidstimer utgjør bokproduksjon (i trykk og ferdiggjøring for seg)*
- *Hvor store mengder papir forbrukes til bokproduksjon i løpet av et år, og hvor mye av dette leveres til resirkulering?*
- *Dersom det brukes ekstern bokbinder: hvem benyttes på hvilke typer produkter, og hvor mange bøker utgjør dette? Bidrar dette leddet til noen fortjeneste?*
- *Hvem er deres samarbeidspartner ved kjøp av nye maskiner?*

## [ Sammendrag av informasjon fra møtene ]

Denne delen av rapporten vil ta for seg resultatene som kom frem i forbindelse med korrespondanse og besøk hos aktørene i Norge og utlandet. Innholdet er basert på førstehåndsinformasjon fra de involverte og kan komme fra subjektive antakelser og egne meninger. Gruppen er enige om at det er viktig å ta for seg også dette, for å bedre kjennskapen om bransjen og dens aktører og involverte personer.

Bokbindere i Norge er i en posisjon der man stiller sist i kjeden av ledd i produksjonen, og er en del av totalpakken for levering av bøker til norske forlag. Der man i andre land har trykk og bind i samme bedrift har 2 av 3 operative norske bokbindere kun bokbind som forretningsområde. Forlagene i Norge inngår totalavtaler for levering med trykkeriene, som så hyrer bokbinderne. 80/20-regelen er også gjeldende i denne bransjen, og ifølge en av bedriftene som er besøkt står 20% av kundene for 80% av jobbene.

Dette er positivt gjennom at kunde/leverandør-forholdet er tett i en bransje der valgene er få, og man kjenner hverandre og leveringskapasitet, priser og muligheter. Samtidig vil et bortfall av enkeltkunder kunne representere store tap for hver enkelt bedrift. Det anslås for eksempel at fire forlag står for 80% av utgivelsene i Norge. Konsekvensene av å miste all produksjon fra et forlagshus er følgelig store.

Det er et inntrykk at man opererer med faste kunder i bransjen. Noe annet vil være vanskelig i et marked der det er få, men store aktører.

På bokbindersiden i Norge er inntrykket at man ofte opererer med til dels gammelt utstyr, men de siste årene er det investert mange millioner kroner i oppgraderinger for å kunne møte nye kravspesifikasjoner og øke effektiviteten. Bokbinderiet Johnsen har for eksempel nylig investert i et tillegg på klebebinder og kan tilby PUR-lim av bokblokker.

Som tidligere nevnt er norsk bransje til dels unike i hvordan det har vært tradisjon å skille trykk og bokbinding, og i et langstrakt land som Norge, med høye lønninger vil frakt og distribusjon være et dyrt ledd. Fraktkostnader utgjør for en av aktørene 3% av den totale omsetningen, og denne kostnaden må dekkes inn et sted.

Gruppens besøk hos Livonia Print i Latvia kunne vise ryddige forhold med nyere utstyr og en produksjon som holdt trykk og ferdiggjøring i samme bedrift, med 250 ansatte. Her har man bedre utnyttelse av kapasitet og kjører 24 timer i døgnet. Transport utgjør for Livonia 5% av omsetningen, kun 2% høyere enn annen aktør vi har besøkt. Bedriften har vokst fort siden starten i 2007, og merker ikke spesielt mye til at bokproduksjon opplever svingninger i etterspørsel etter sesong, men måtte i 2010 kjøpe innbinding fra Bokbinderiet Johnsen. Gjennom 2011 skulle investeringer sikre at man i utgangspunktet skulle klare slike oppgaver selv.

Til forskjell fra norske bedrifter, der man er omfattet av tariffavtaler og mange av de ansatte er organisert er det kun én ansatt hos Livonia som er organisert, og

faglærte er mangelvare i landene. Dette fører til at ved tekniske problemer må man kontakte f.eks Heidelberg for hjelp til feilretting, der man i Norge har faglærte trykkere som enkelt løser problemet selv. Det jobbes med å styrke fagutviklingen i Latvia, og med en bedrift som har hatt få oppsigelser siden oppstarten vil også ansatte etterhvert opparbeide seg kunnskaper på lik linje med faglærte.

Bokbindere i Norge har idag sett behovet for å differensiere seg og se seg rundt etter nye kunder og skape nye relasjoner. Eksempler er å tilby innbinding på produkter som tidligere ikke har vært direkte forbundet med slik ferdiggjøring, som for eksempel produktkataloger. Opplaget er mindre, og kostnadene noe høyere, men man har som annonsør mulighet til å differensiere seg og sin produktportefølje og vise eksklusivitet. Dette i tillegg til at bokbindere vil få mulighet til å utnytte kapasitet til overs.

For trykkeriene i Norge gjelder mye av det samme som for bokbinderne, sett bort i fra at man er plassert et ledd før i verdikjeden. Fra både trykkeri og forlagshold bekreftes det at man opererer med faste avtaler for produksjon, gjerne på noen år av gangen med mulighet for fornyelse. De overordnede kundene er de samme få, mens trykkerienes utstyr kan brukes til andre produkter i tillegg. Dette gjelder for eksempel 07, som produserer flere andre typer trykkede produkter enn kun bøker, som totalt sett ikke gir overskuddene som trengs for å holde seg konkurransedyktige på utstyr. 07 ønsker for eksempel å fornye utstyret sitt hver sjette år, noe som er vanskelig om man skulle støttet seg på bokproduksjon alene.

07 Gruppen illustrerer utviklingen med å mene at man før fikk gjennomslag på produksjonsanbud i 60% av tilfellene, mot 10% idag.





[ 5 ]

[ Situasjonsanalyse i  
Norge ]



[5]

## [ Situasjonsanalyse i Norge ]

Gjennom besøk til to av de største trykkerivirksomhetene og samtlige bokbindere i Norge har gruppen fått inntrykk av hvordan bransjen kan føle sesongvariasjoner i oppdrag på kroppen. Spesielt har dette gjeldt bokbinderene, der to av bedriftene som ble besøkt tidlig i 2011 hadde permitterte arbeidere.

Dette kapitlet vil utdype seg om vilkårene for bokproduksjon i Norge. Her kan du lese om tall og statistikk om bransjen fra sysselsetting, produksjonstall, til import og arbeidsvilkår.

## Norsk bransje under økende press

Norsk grafisk bransje er under et økende press, et press om å levere kvalitet billigere enn noen gang, og det kontinuerlige presset for høyere lønninger i et land med allerede høye kostnader.

Norsk industri kan ikke konkurrere på lønn mot Baltikum, Kina eller andre land vi ser produksjonen flyttes, og der leveringstiden med lastebil er tilnærmet lik fra Otta til Oslo som Riga til Oslo er heller ikke tid en faktor som bidrar til store konkurransefordeler for norske bedrifter. Mange har sett seg nødt til å gi opp, omorganisere eller tenke nytt, og vi har besøkt noen av dem.

Nordbook-problemene står frem som et av de typiske eksemplene å nevne for bokbransjens problemer i Norge de senere år. Nordbook på Gjøvik ble lagt ned og bokbindingsdelen ble flyttet til bedriftens avdeling i Skien, der man to år senere ble slått konkurs og bedriften i sin helhet måtte legge ned driften. Aktører som 07 og Bokbinderiet Johnsen kunne fortelle at de hadde lagt inn et bud på hele maskinparken<sup>3</sup>, men noe kjøp ble ikke gjennomført.

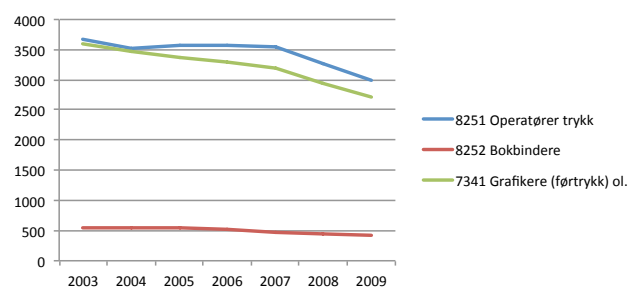
Lundeby & Co Bokbinderi i Hærland drev tidligere med innbinding av bøker, men har i løpet av de siste årene gått bort i fra dette, og har nå fokus på blant annet limfres, plastpakking og distribusjon.

Et annet eksempel på en bedrift som har lagt om og tenkt annerledes er Bergens-baserte John Grieg AS, som siden 1721 har vært involvert i trykkerivirksomhet. Fagbokforlaget kjøpte i 2006 opp John Grieg, som i dag fokuserer sin virksomhet på formidling av forlagstjenester. Ingen trykking blir gjort på egne maskiner, men kjøpes fra samarbeidspartnere rundt i verden

etter kriteriene kvalitet, leveringstid og pris. Etter våre samtaler med ansvarlige i norske forlag er ikke kvalitet noe som diskuteres, det er en selvfølge, og dette vet også leverandørene i Baltikum.

At grafisk bransje merker priskonkurransen fra utlandet og er nødt til å effektivisere og rasjonalisere er tydelig i de følgende tallene fra Statistisk Sentralbyrå. Tallkoden før yrke representerer yrkeskoden fra SSB.

### 5.1: BRANSJENS SYSSELSATTE 2003-2009



Figur 5.1: Bransjenssysselsatte

Kilde: SSB (Statistikkbanken, emne 06, tabell 04858)

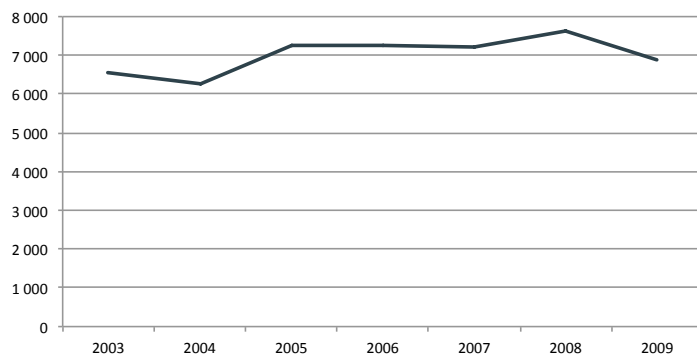
- Sysselsatte operatører trykk har siden 2003 falt med 18,8%, fra 3669 til 2979 i 2009.
- Sysselsatte bokbindere har siden 2003 falt med 22,2% fra 543 til 422 i 2009.
- På førtrykksdelen har fallet vært på 24,4%, fra 3584 til 2707.

Som en motvekt til tallene fra SSB kan man se på tall fra NHO som forteller at i 2005 var det 414 årsverk omfattet av bokbinderoverenskomsten, mens i 2010 hadde dette tallet falt til 257. Grunnen til dette spriket vet man ikke sikkert, men en mulighet kan være at SSB benytter data som i utgangspunktet ikke er helt korrekt i dagens bransje med NACE-koder for bedrifter.

## Figurer

## [ Pliktavleverte bøker ]

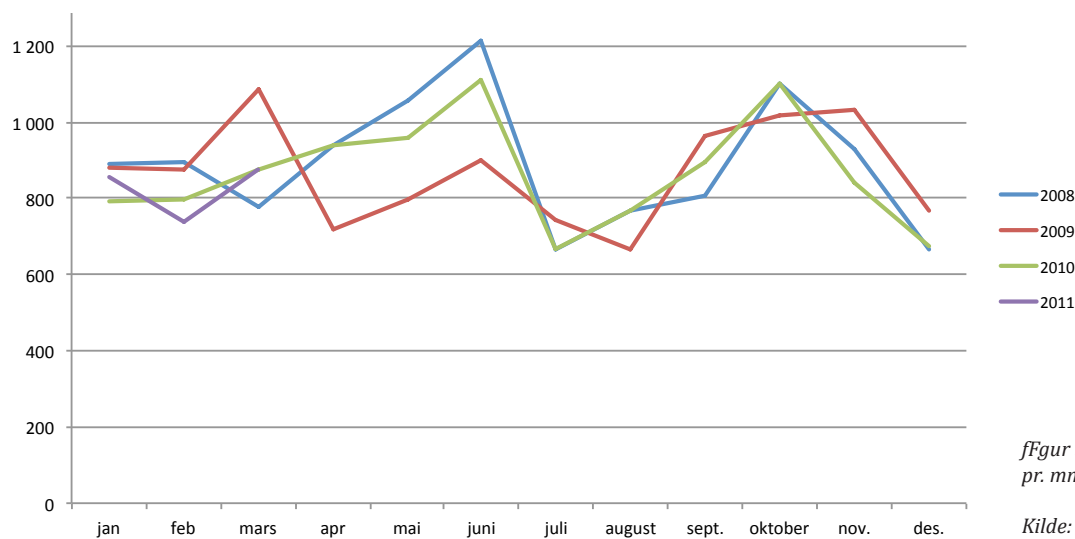
Figur 5.2



Figur 5.2: Pliktavleverte bøker pr. år eks. undervisningsbøker.

Kilde: Nasjonalbiblioteket avd. Oslo og Medienorge

Figur 5.3



Figur 5.3: Pliktavleverte bøker pr. mnd.

Kilde: Nasjonalbiblioteket

Figur 5.2 og 5.3

### Sesongvariasjon i pliktavleverte bøker

For å få vite noe om fordelingen i bokutgivelser i Norge ble Nasjonalbiblioteket kontaktet. Nasjonalbiblioteket leverer statistikk til SSB over utgitte bøker i Norge, med grunnlag i antallet pliktavleverte bøker til Nasjonalbiblioteket. Det totale antallet avleverte bøker har vært relativt stabilt gjennom årene som illustreres i figur 5.2

I figur 5.3 kan man se enkelte trender i sommer- og høst-månedene, der utgivelsene stiger mot juni og faller igjen i juli, før det igjen stiger på høsten, og synker mot vinteren.



## Det norske bokmarkedet i 2009

### Statistikkgrunnlaget

89 medlemsforlag i foreningen ved årslutt 2009, 83 av disse inngår i tallgrunnlaget.

### Bakgrunn og metode

Forleggerforeningens servicekontor utarbeider årlig bransjestatistikk over bokomsetningen i Norge. Tallene bygger på opplysninger innhentet fra medlemsforlag, bokklubber og andre aktører i bokmarkedet. Omsetningen til forlag som ikke er medlemmer av foreningen, bygger dels på innrapporterte tall og dels på skjønn. Det er benyttet tilnærmet samme metode hvert år for å anslå totalmarkedet vurdert til utsalgspriser, men det er grunn til å understreke at deler av tallgrunnlaget er grove anslag.

Bruttoomsetning og priser er beregnet ut i fra en antatt gjennomsnittsrabatt fra forlag til forhandler, og må ikke anses som eksakte tall. Ikke minst etter at den nye bokavtalen trådte i kraft 1. mai 2005 er tallene heftet med mange usikkerhetsfaktorer. Det må også presiseres at endringer i antall medlemsforlag, endringer i forlagenes utgivelsesprofil og gjennomføringen av større publiserings- oppdrag for enkeltkunder, vil kunne påvirke statistikkgrunnlaget med hensyn til volum og beregnede gjennomsnittspriser. Del 2 er derfor ikke uten videre egnet til å beskrive utviklingstrekk, verken for bokmarkedet som helhet eller for den enkelte bokgruppe.

Blant de øvrige aktørene som har levert inn tall til statistikken, er det i 2009 en færre bokklubb. Antall aktører vedrørende lydbøker, er uendret.

Omsetningen gjennom medlemsforlagenes egne bokklubber rapporteres sammen med øvrige bokklubber og fremgår under totalmarkedet. Som følge av fusjonen mellom to av de største forlagene i 2007, ble det noen strukturelle endringer på bokklubbensiden.

Medlemsforlagenes salg til bokklubb under rubrikken salgskanaler, er bøker solgt som tilleggsbøker direkte fra forlag til bokklubb. Denne omsetningen er det korrigert for under medlemsforlagenes omsetning under totalmarkedet, slik at denne omsetningen ikke medregnes to ganger.

Der ikke annet er angitt, rapporteres alle omsetningsstall i netto tusen kroner etter at retur av bøker fra foregående år er trukket fra. Det foreligger ingen opplysninger om omfanget av returen, og det gjøres oppmerksom på at returens andel av omsetningen kan variere mellom de enkelte år.

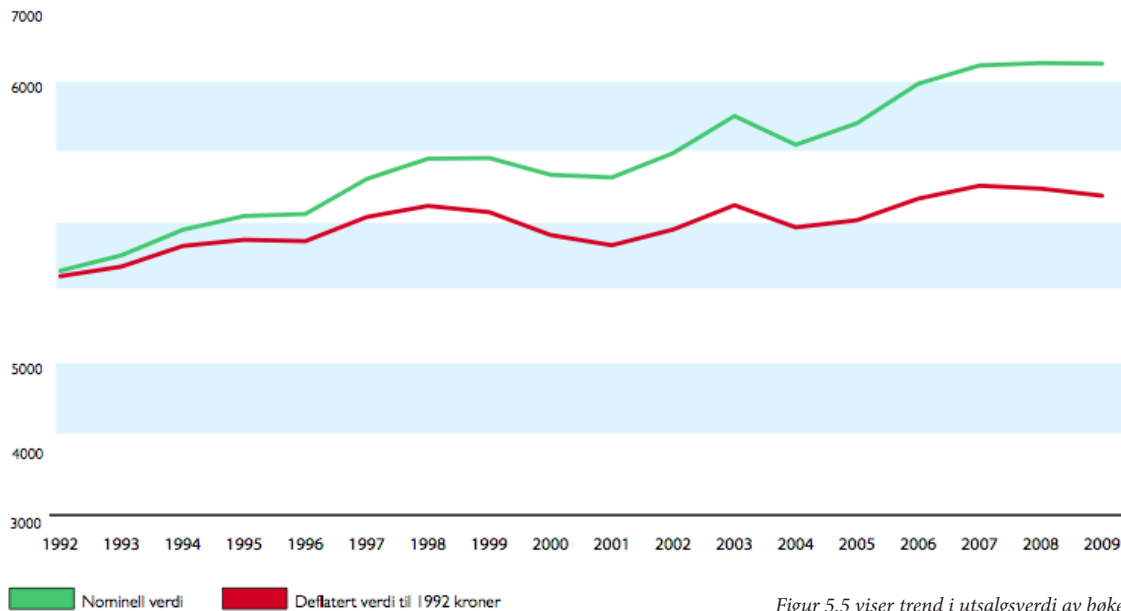
I tillegg til bransjestatistikken utarbeider foreleggerforeningen en månedlig salgsoversikt over nettoomsetningen fakturert via sentraldistribusjon og forlagssentralen. Denne statistikken viser fakturert nettoomsetning fra både medlemsforlag og ikke-medlemsforlag som distribuerer sine bøker gjennom sentralene. Månedstatistikk pr 31.12. kan divergere til dels mye fra bransjestatistikkenes tall. Forlag med annen distribusjon enn de nevnte sentralene, egenfakturert omsetning og salg til bokklubb inngår ikke i månedsstatistikken. Omfanget av slikt salg utenfor distribusjonssentralene kan variere fra år til år.

*Hele bakgrunn og metode er gjengitt (Forleggerforeningen, 2009)*

## Figurer

## [ Omsetningsutvikling i bokbransjen i Norge ]

Figur 5.5



Figur 5.5 viser trend i utsalgsverdi av bøker

Kilde: Forleggerforeningen

Figur 5.6

Salgskanaler totalmarkedet	2006	2007	2008	2009	Endring i %
Bokhandel	3324	3796	3747	3712	-0,9
Kulturråd	128	116	139	152	9,3
Øvrige <sup>1</sup>	1388	1420	1655	1734	4,8
Bokklubb	987	872	696	631	-9,3
<b>TOTALT</b>	<b>5828</b>	<b>6204</b>	<b>6237</b>	<b>6229</b>	<b>-0,1</b>

Figur 5.6 viser salgskanaler

Kilde: Forleggerforeningen

## Uttevning i omsetning

Tallenes tale fra forleggerforeningen viser i figur 5.5 at bokmarkedet i Norge i 2009 er anslått til 6,2 milliarder kroner, målt etter utsalgsverdi<sup>4</sup>. Utviklingen de to siste årene har flatet ut, noe som skyldes at skolereformen "Kunnskapsløftet" gjør utslag i reduksjon i skolebokmarkedet.

I figur 5.6 fremstilles salgskanalerne. Her kan man lese en fortsatt reduksjon i salg fra bokklubber i perioden 2006 til 2009. Her har nedgangen vært på 36% de siste fire årene, hvor nedgangen fra 2008-2009 står for 9,3%. Salget til kulturråd øker 9,3% og dagligvare/kiosk, biblioteksentral og direktesalg til sluttbruker øker 4,8%.

## Figurer

## [ Omsetningsutvikling i bokbransjen i Norge ]

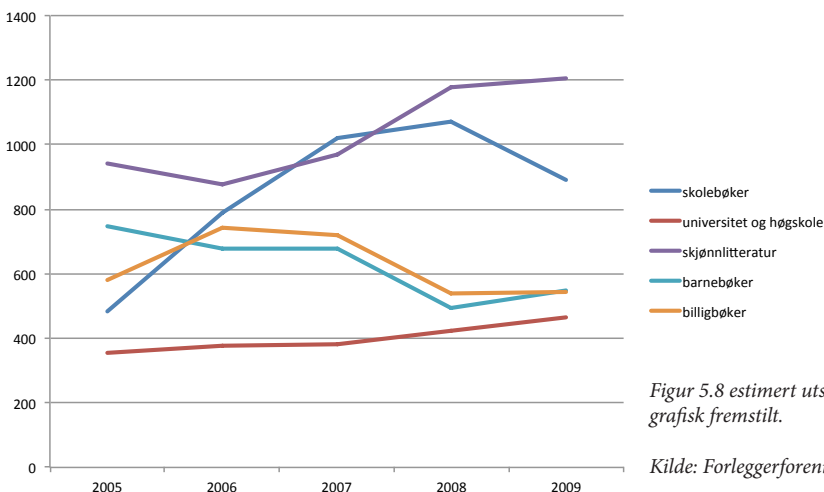
Figur 5.7

Tall for medlemsforlag <sup>1</sup> og bokklubb	Estimert utsalgsverdi i millioner kr					Endring
	2005	2006	2007	2008	2009	
Skolebøker	482	787	1 022	1 072	890	-17,0 %
Universitet og høyskole m.v.	355	378	382	425	466	9,7 %
Sakprosa	1 070	1 060	1 079	999	960	-4,0 %
Skjønnlitteratur	942	875	969	1 176	1 206	2,5 %
Barnebøker <sup>2</sup>	748	676	677	494	549	11,2 %
Billigbøker	582	744	720	538	545	1,2 %
Verk	129	87	53	18	17	-5,6 %
Kommisjonsbøker o.a.	38	47	76	63	81	27,5 %
Lydbøker	111	153	189	261	245	-6,0 %
<b>TOTALT</b>	<b>4 458</b>	<b>4 808</b>	<b>5 167</b>	<b>5 047</b>	<b>4 957</b>	<b>-1,8 %</b>

Figur 5.7 Tabulerte tall om estimert utsalgsverdi fordelt på bokgrupper.

Kilde: Forleggerforeningen

Figur 5.8



Figur 5.8 estimert utsalgsverdi fordelt på bokgrupper grafisk fremstilt.

Kilde: Forleggerforeningen

## Trender i utsalgsverdi

Figur 5.8 viser salget av skolebøker har hatt en stor reduksjon i utsalgsverdi fra 2008-2009, dette var en forventet nedgang og skyldes innkjøpene rundt Kunnskapsløftet og utlansordningen i videregående skole. Samtidig er det nedgang i salg av sakprosa (-4%) og verk (-5,6%).

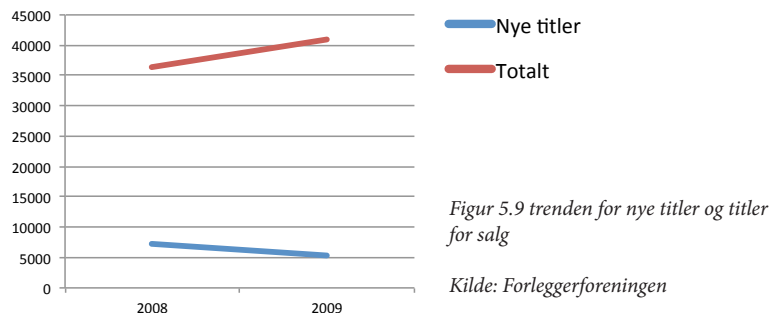
Medlemsforlag og bokklubbenes tall viser til at barnebøker har en vesentlig økning i 2009 på 11,2%. Dette kan sees i sammenheng med at nye titler på barnebøker har økt. I tillegg øker salg av bokgruppene universitet og høyskole.

Utviklingen sett i et større perspektiv viser oppgang i estimert utsalgsverdi i skjønnlitteratur og skolebøker. Her har økningen vært henholdsvis 28% og 84% fra 2005 til 2009. Billigbøker og barnebøker viser på sin side en nedgang fra 2005 til 2009, på henholdsvis 6,8% og 36%. De andre bokgruppene er av mindre betydning eller mindre forandring i trenden, og kan leses av i tabellen.

## Figurer

## [ Trender i nye titler ]

Figur 5.9



Bokgrupper	2008				2009			
	Antall nye titler	Antall øvrige titler registrert med salg	Sum titler	%-vis endring i antall nye titler <sup>1</sup>	Antall nye titler	Antall øvrige titler registrert med salg	Sum titler	%-vis endring i antall nye titler <sup>1</sup>
1.1 Grunnskolen	452	3 048	3 500	6 %	171	3 137	3 308	-62 %
1.2 Videregående	282	1 964	2 246	-22 %	184	2 000	2 184	-35 %
2.1 Lærebøker for høyere utdanning	280	1 601	1 881	12 %	259	2 630	2 889	-8 %
2.2 Fagbøker for profesjonsmarkedet	152	632	784	55 %	100	951	1 051	-34 %
3.1 Norsk sakprosa voksne	668	3 581	4 249	-4 %	688	4 437	5 125	3 %
3.2 Oversatt sakprosa voksne	449	2 471	2 920	-10 %	457	3 231	3 688	2 %
3.3 Norsk sakprosa barn	53	341	394	-4 %	70	313	383	32 %
3.4 Oversatt sakprosa barn	156	566	722	23 %	79	689	768	-49 %
4.1 Norsk skjønnlitteratur voksne	275	1 389	1 664	0 %	314	1 543	1 857	14 %
4.2 Oversatt skjønnlitteratur voksne	279	1 426	1 705	-21 %	325	1 609	1 934	16 %
4.3 Norsk skjønnlitteratur barn	233	1 134	1 367	-3 %	344	1 382	1 726	48 %
4.4 Oversatt skjønnlitteratur barn	333	1 435	1 768	-9 %	326	1 785	2 111	-2 %
5 Billigbøker	751	4 165	4 916	-40 %	876	4 157	5 033	17 %
6 Verk	15	192	207	25 %	19	182	201	27 %
7 Kommissjonsbøker, lover o.a. <sup>1</sup>	1 939	3 165	5 104	143 %	167	4 896	5 063	-91 %
8.1 Fonogram (Plater, CD, Lydbøker m.v.)	398	1861	2 259		309	1 994	2 303	-22 %
9.1 Norske serieromaner	272	0	272		212	245	457	-22 %
9.2 Oversatte underholdningsromaner	372	0	372		437	333	770	17 %
<b>TOTALT</b>	<b>7 359</b>	<b>28 971</b>	<b>36 330</b>	<b>35 %</b>	<b>5 337</b>	<b>35 514</b>	<b>40 851</b>	<b>-23 %</b>

Figur 5.10

Figur 5.10 viser bokgrupper og titler tilgjengelig for salg.

Kilde: Forleggerforeningen

### Reduksjon i antall titler i 2009<sup>5</sup>

Forleggerforeningens tall på nye titler varierer i fra det man får oppgitt hos Nasjonalbiblioteket. Tallene bør derfor ikke anses som eksakte, men heller vektlegge trender og utvikling. Minner om bakgrunn og metode som er benyttet hos forleggerforeningen der tallene bygger på tildels innrapporterte tall og dels på skjønn.

I 2009 ble det utgitt omkring 5300 nye titler, sammenlignet med 2008 er dette en reduksjon på 27% i følge forleggerfore-

ningen. Den største nedgangen finner man innenfor bokgruppene skolebøker, faglitteratur og kommissjonsbøker. Dette tallet avviker fra Nasjonalbiblioteket, hvor det heller ikke kan vises til noen nedgang i trender rundt nye titler.

Totalt er det registrert ca. 41.000 titler tilgjengelig for salg i 2009. Dette er en oppgang på 12,5% fra 36.330 bøker i 2008. Trenden viser at selv om det kommer færre nye titler på markedet, går antall titler for salg opp. Dette kan bare bety at færre eldre bøker blir fjernet for salg, slik at utvalget kan fortsette å stige.

### Statistikkgrunnlag

Tonn import av skjønnlitterære- og undervisningsbøker, fra 2003 – 2009.

### Bakgrunn og metode

SSB gir grunnlaget for kunne sammenligne land og utvikling de siste årene innen bokimport. Grappa fokuserer på bokgruppene skjønnlitterære- og undervisningsbøker til å finne statistikkgrunnlag.

Grappa har valgt å ta med 29 land i undersøkelsen, som gir et grunnlag for statistisk vurdering i rapporten. Kravet for at landene kunne være med, er at de måtte ha

en større andel eksport til Norge det siste året. Allikevel vil flere land ha tall som ikke er av spesiell betydning eller av interesse for sammenligning i selve oppgaven, men er tatt med for å beregne det totale bildet av import.

Det har også blitt foretatt en undersøkelse om hvor store markedsandeler i % et lands eksport til Norge er i 2011. Disse skilles på de to bokgruppene, og kan finnes ved å ta landets eksport dividert med den totale importen.

Grappa har også lagt vekt på å få frem utvikling fra 2003 til 2010, og hvilke land som råder, og hvilke som faller tilbake.

## Figurer

## [ Importutvikling ]

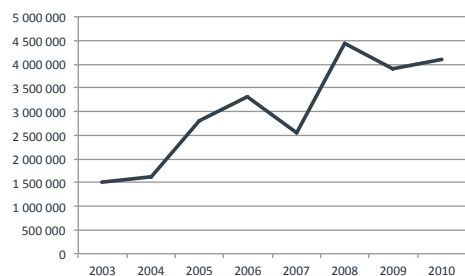
Figur 5.11



Figur 5.11 viser import av både undervisningsbøker og skjønnlitteratur

Kilde: SSB

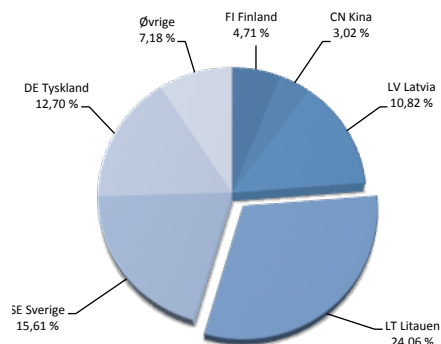
Figur 5.12



Figur 5.12 og 5.13 viser import av skjønnlitteratur i tonn og hvor stor andel landene står for

Kilde: SSB

Figur 5.13



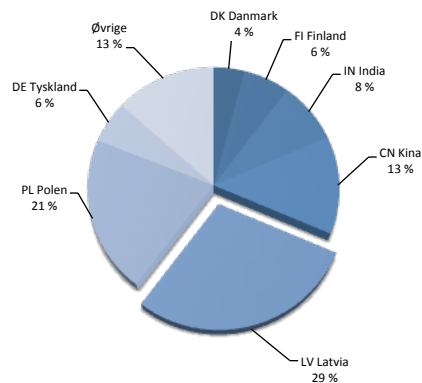
Figur 5.14



Figur 5.14 og 5.15 viser import av undervisningsbøker i tonn og hvor stor andel landene står for.

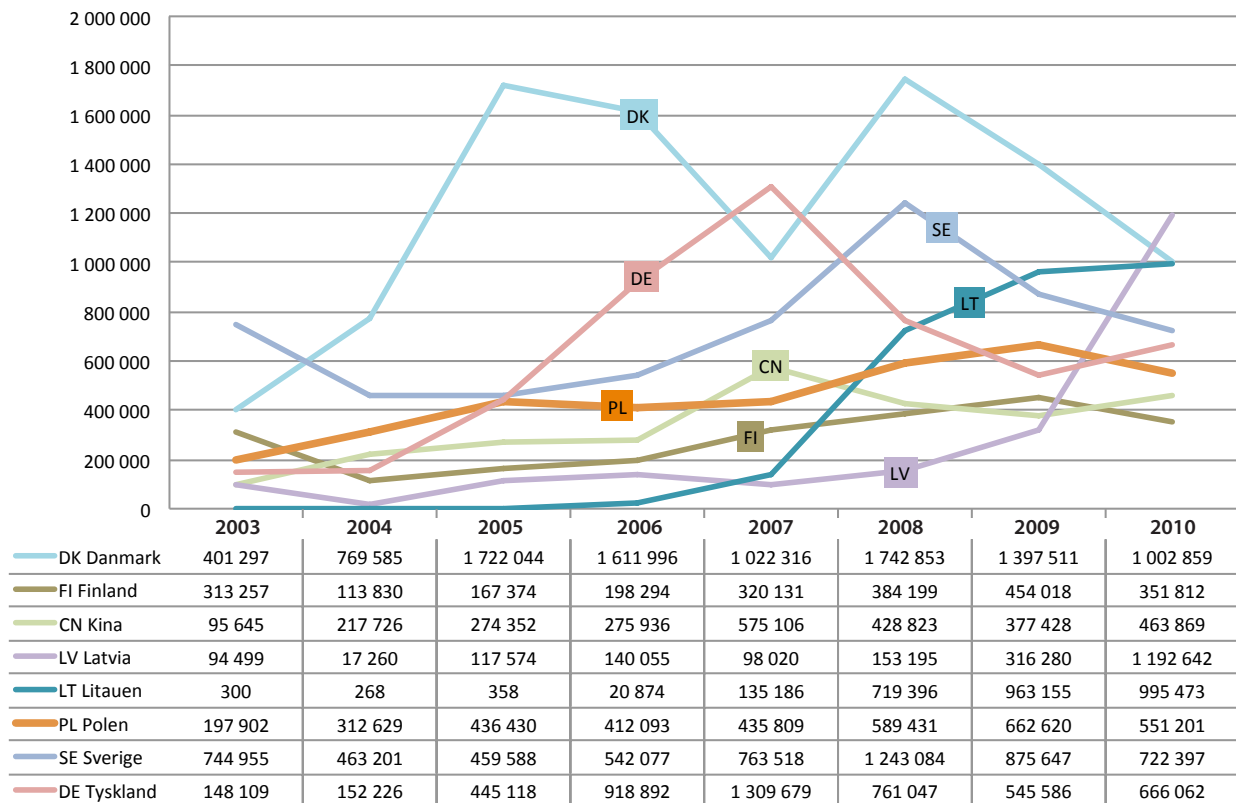
Kilde: SSB

Figur 5.15



Disse figurene blir nærmere forklart på neste side.

Figur 5.16



## Det totale bildet

Sett ut i fra det totale perspektivet, foruten et lite tilbakefall i 2008-2009, er det ingen tvil om at import av bøker er i vekst. Fra 2003 til 2010 har importen av bøker fordoblet seg. I 2003 kan gruppa vise til et tall på 2.750.317 kilo for de to undersøkte bokgruppene, mens tallet i 2010 har steget til 6.698.342 kilo. Dette er en økning på 243%. (figur 5.11)

## Hvor kommer bøkene fra?

Ut i fra figur 5.12-5.16 kan gruppa vise til store forskjeller mellom type bøker, og hvor det i hovedsak blir produsert. Danmark, Kina, Latvia, Litauen, Sverige og Tyskland står for en stor andel eksport av skjønnlitteratur, markedsandelene er fremstilt i figur 5.13. Forholdene er beregnet ved å finne hvor stor andel de enkelte landene står for i totalimporten.

Ved import av undervisningsbøker er det forskjeller fra skjønnlitteratur. Danmark, Litauen og Sverige som i stor grad preget importen av skjønnlitteratur, er nesten ikke representert i import av undervisningsbøker. Derimot står Latvia, Kina og Polen for de største andelene. Forholdene kan sees i figur 5.15.

Ut i fra utviklingen av disse landenes eksport fra 2003, kan man finne interessante punkter. I figuren 5.16 vises utviklingen de ulike landene har hatt fra 2003-2010. Trendene viser kraftig vekst i Øst-Europa, spesielt Latvia og Litauen viser til gode tall de siste fire årene. På motsatt ende faller både Sverige og Danmark kraftig i samme periode.

### Bedriftsbesøk:

Gruppen har i arbeidet med rapporten besøkt flere norske (og en utenlandsk) aktør. Disse er i sin helhet;

- 07 Gruppen
- AIT Otta
- Bokbinderiet Johnsen
- Lundeby Bokbinderi
- Gjøvik Bokbinderi
- Livonia Print, Riga, Latvia

Denne listen består av to av de største trykkeriene og samtlige bokbindere i Norge, i tillegg til en av de største konkurrentene til de norske aktørene. AIT Otta og 07 står, etter egne tall, for 5,5 millioner bøker per år. Det betyr at de to største aktørene produserer 22% av totalt antall solgte bøker i Norge<sup>6</sup>. Tar man hensyn til at ikke alle eksemplarer som produseres faktisk selges forteller det oss at norsk bokbransje står for en liten andel av totalen.

#### AIT Otta

AIT Otta er en del av Aktietrykkeriet i Trondhjem-konsernet, som også eier AIT Oslo, et av Norges største digitaltrykkerier. Med en historie tilbake til 1939 har AIT Otta vært med på turen fra glansdagene til en litt mer usikker og glissen nåtid. De er i en unik posisjon i Norge, som eneste norskeide bedrift med førtrykk, trykk og bokbinderi under samme tak.

Omsatte for 77,7 millioner kroner i 2010 og endte med 1,8 millioner i underskudd som årsresultat. Dette kom etter 2009 med 86,9 millioner i driftsinntekter og årsresultat på 400 000 kroner.

AIT Otta er i en særstilling også i forhold til produktene

som utgis. Ifølge innlandsbedriftens egne tall er 99% av produktene som går til kunder enten ryggstiftet, hard- eller softcover-bøker.

#### 07 Gruppen

07 Gruppen er et konsern innen total grafisk produksjon, fra webdesign til trykkeritjenester. Selskapet ble dannet i 2007, da seks etablerte selskaper gikk sammen til en virksomhet. Denne virksomheten er organisert som flere aksjeselskaper med felles morselskap - 07 Gruppen AS. Trykkerivirksomheten er lokalisert i selskapets lokaler i Petter Møllers vei i Oslo, som 07 Oslo, samt i Aurskog, som 07 Aurskog. Fra disse selskapene har 07 Gruppen en omsetning på trykk på 200 millioner, og 60 millioner på bokproduksjon<sup>7</sup>.

Selskapet, som grafisk totalleverandør, utfører derimot ikke egen bokbinding. Til dette hyres uavhengige leverandører, som Bokbinderiet Johnsen, AIT Otta, Gjøvik Bokbinderi og Lundeby Bokbinderi til limfres og ryggstifting.

07 la i 2008 inn et bud på konkursrammede Nordbook sitt utstyr i samarbeid med Bokbinderiet Johnsen, der meningen var å starte bokproduksjon i Nordbooks lokaler<sup>8</sup>. Dette ble imidlertid lagt på is etter at en avtale om overtakelse ikke var mulig å få avklart<sup>9</sup>.

#### Bokbinderiet Johnsen

Familiebedrift drevet på tredje generasjonen i Skien, og en av landets to nåværende, frittstående bokbindere. Har siden 1930 bundet inn bøker, og omsatte i 2009 for 28,5 million kroner med et årsresultat på 661 000. Er en av 07 sine faste samarbeidspartnere for innbinding av bøker, og ønsket i 2008 å overta lokaler og maskiner fra konkursrammede NordBook sammen med 07 Gruppen.



Bedriften hadde på tidspunktet for bedriftsbesøk i mars 2011 måttet permittere enkelte ansatte. Bedriften har den senere tid investert i nye maskiner for PUR-lim og laminering.

### Gjøvik Bokbinderi

Gjøvik Bokbinderi som det fremstår i dag er en nyetablert bedrift og var tidligere eiet av Tun Media, som kjøpte opp Avisa Valdres, Valdres Trykkeri og Gjøvik Bokbinderi. I 2010 ønsket Tun Media å avvikle bokproduksjon, og de ansatte ved Gjøvik Bokbinderi fikk mulighet til å overta bedriften og utstyret for å drive videre. Dette ble gjort, og bedriften driver idag i de samme lokalene som tidligere. Gjøvik Bokbinderi fikk merkebransjens press, og i likhet med Bokbinderiet Johnsen hadde bedriften sett seg nødt til å ta i bruk permitteringer ved bedriftsbesøket. Regnskapstall for Gjøvik Bokbinderi foreligger ikke for øyeblikket, på grunn av omorganiseringen av bedriften og stiftelsen av nytt aksjeselskap i forbindelse med overtakelsen.

I tillegg til disse bedriftene som vi har besøkt, finnes det mange andre grafiske bedrifter som håndterer bokproduksjon i en form eller annen. Type-It i Trondheim fokuserer på grafiske førtrykkstjenester som ombrekking av bøker før de sendes til trykk, og beholder dermed dette leddet av verdiskapingen i landet. Dette har bedriften klart uten røde tall med unntak av det første året i drift. Nevnt er også John Grieg, som har kuttet ut selve produksjonen, men står nå som formidler av slike tjenester.

Disse to bedriftene er en av de som skiller seg ut, og i tillegg til disse kommer andre trykkerier i varierende størrelse, som opererer i en bransje der produksjon innenlands er på vei nedover.

### Forlagenes rolle

Brorparten av norsk forlagsbransje er organisert i Den Norske Forleggerforening (DNF), en organisasjon som skal tilby service og fellestiltak overfor sine medlemmer, og er et bindeledd mot myndigheter, organisasjoner og presse. Medlemsforlagene i DNF står samlet for omtrent 80% av alle bokutgivelser i Norge<sup>10</sup> og produserer også bransjestatistikken som har blitt benyttet enkelte steder i rapporten.

Det er fire forlag som kan sies å være de største i Norge idag;

- Aschehoug
- Gyldendal
- Cappelen Damm
- Schibsted

Disse aktørene har gruppen kontaktet for å forhøre seg om prosessen bak utvelgelse av samarbeidspartnere i bokproduksjon og tall på omfang. Dessverre har man etter gjentatte purringer gjennom flere personer kun kommet gjennom til Gyldendal, der Oddvar Fless har svart på e-poster.

Det som kan sies om prosessen for Gyldendal sin del er som følger.

Samarbeidspartnere for industriproduksjon velges normalt sett ut på årskontrakter på industriproduksjonen, og i enkelte tilfeller ved spesielle produksjoner legges oppdragene ut på anbud, som blir tilsendt de faste partnerene og også produsenter på spotmarkedet. Utvelgelse foregår etter følgende kriterier:

- Pris
- Leveringssikkerhet
- Samarbeidsklima
- Miljø
- Kvalitet

Leverandører som ønsker å bli en samarbeidspartner for Gyldendal, går gjennom en prekvalifiseringsrunde der man skal beskrive produksjonen (formater, papirvalg, innbindingsformer, fargebruk og annen utstyrsgrad, samt gjennomsnittsoplag til respektive bokkategorier). Dette blir sendt ut til 12-15 leverandører i inn- og utland. 4-5 leverandører i Skandinavia (inkl Norge), resten til andre deler av Europa.

Leverandører som kommer godt ut på en eller flere punkter blir innkalt til et møte med Gyldendal der man skal få synliggjort prisvariabler og man kan starte forhandlinger. Etter hvert sitter Gyldendal igjen med 6 til 8 hovedleverandører, som får avtaler på 1 til 2 års varighet.

I enkelte sammenhenger kan den økte prisen ved å trykke i Norge forsvares av noe kortere leveringstid og økt sikkerhet.

Gyldendal produserer 80% av sine bøker utenlands, og alle nye skolebøker produseres i Norge. De fleste av bøkene blir produsert i disse landene i tillegg til Norge

- Polen
- Slovakia
- Litauen
- Latvia
- Sverige

For levering av bøker i svart/hvitt regner Gyldendal med 10-15 arbeidsdagers leveringstid inkludert frakt, og bøker i fire farger mellom 2 og 5 dager i tillegg til dette. Hasteoppdrag kan i utgangspunktet like godt tas i utlandet som i Norge. Så lenge papirtilgangen er lik er det få forskjeller mellom et trykkeri i Norge og Baltikum på hastighet.

På spørsmål om hva den norske bransjen kan gjøre for å bli mer konkurransedyktige svarer Fless at den norske og svenske måten med å skille trykk og innbinding er in-effektiv og kostnadsdrivende for logistikk og effektivitet.

Data rundt anbudsrunder og utvelgelser er noe som Gyldendal ønsker å holde for seg selv, og det er følgelig ikke mulig å få noen konkrete fakta når det kommer til tall og rene forskjeller i leveringsfaktorer mellom norske og utenlandske konkurrenter.

Dessverre har det ikke vært mulig å få besvart de samme spørsmålene fra representanter fra andre forlag.

### Norsk bokproduksjon - en flaskehals?

Oppdragsgiver har ønsket å se belyse problemstillingen om at trykking ikke er en mangelressurs i Norge, men om innbinding kan være en flaskehals.

Gjennom arbeidet med rapporten har gruppen møtt samtlige bokbindere i Norge og det har heller vært inntrykk av at innbinding i likhet med trykk har overkapasitet i enkelte tilfeller. Det arbeides hardt i høysesong, men i lavsesong må bransjen se seg nødt til å ty til permitteringer. Helge Gabriel Lundebjerg i Lundebjerg Bokbinderi kunne fortelle at innbinding av bøker var et ledd i driften som bidro lite til fortjeneste, og at man til tross for at utstyret fortsatt er i bedriften, ikke lengre benytter seg av det. Fokuset har flyttet seg til plastpakking, distribusjon og annen ferdiggjøring i det som har vært den største medlemsbedriften i NHO Grafisk.

Både AIT Otta og Bokbinderiet Johnsen har hver investert flere titalls millioner kroner i maskiner og utstyr over de siste årene, der PUR-lim er siste tilskudd for tjenestene som tilbys fra Bokbinderiet Johnsen. I Skiensbedriften har det vært et stort fokus på å stille med en

inline produksjon for å øke effektiviteten med opptil 10% i tillegg til økt trygghet.

Bokbinderiet Johnsen kjører per idag to skift alle dager utenom fredag, mens Gjøvik Bokbinderi i utgangspunktet kjører ett skift og to ved behov. Det betyr at man i bransjen har kapasitet til mer om oppdragene er der. Bokbinding kan ut i fra dette ikke sees på som en flaskehals, men kostnader og tidsbruk forbundet med å transportere trykksaker til og fra bokbinderier som befinner seg langt fra trykkeriene kan bidra i fordyrende form på kostnadsleddet som Oddvar Fless har uttalt.

Bokprodusentene i Norge påvirkes og reguleres fra flere hold. Man har "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)", hovedavtalen mellom NHO og LO og de to overenskomstene mellom NHO Grafisk og LO for henholdsvis trykkeri- og sats/repro-bedrifter, og bokbindere.

Som en hovedregel kan man si at arbeidsmiljøloven ligger til grunn, og overenskomstene og hovedavtalen (tariffen) bygger på AML og går utover denne. Overenskomstene forhandles frem for tre år av gangen, og dagens gjeldende er fra 2010. Bedrifter tilknyttet NHO Grafisk representerer over 75% av verdiskapningen i bransjen (2010).<sup>11</sup>

Som et ledd i sammenligningen mot utlandet tar vi her for oss deler av arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og overenskomstenes viktige punkter.

## Arbeidsavtaler:

### Skriftlig kontrakt:

I Norge er det et ufravikelig krav om en skriftlig arbeidsavtale i ethvert arbeidsforhold. Ved engasjement som varer over en måned skal skriftlig avtale inngås senest en måned etter arbeidet begynte. Om arbeidet er tiltenkt å vare under en måned skal man inngå en skriftlig arbeidsavtale umiddelbart, i henhold til arbeidsmiljøloven §14-5.

I henhold til arbeidsmiljølovens §14-6 skal en skriftlig kontrakt for arbeidet inneholde et minimum av informasjon om arbeidsforholdet, slik som partene som inngår avtalen, når avtalen trer i kraft og for hvor lenge

## KRAV TIL: ARBEIDSKONTRAKTPUNKTER

§ 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen		<i>sigelsesfrister,</i>
1. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:	i)	<i>den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,</i>
a) partenes identitet,	j)	<i>lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,</i>
b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,	k)	<i>lengde av pauser,</i>
c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,	l)	<i>avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,</i>
d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,	m)	<i>opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.</i>
e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,	2.	<i>informasjon nevnt i første ledd bokstaven g til k kan gis ved å henvisne til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.</i>
f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,		
g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,		
h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens opp-		

den tenkt å vare om arbeidet er av tidsbestemt karakter, samt stilling, arbeidssted, eventuelle spesielle arbeidstider og om arbeidet har noen form for prøvetid. Utover dette kan man henvise til for eksempel tariffavtaler for lønn, arbeidstid, feriepenger, pauser, oppsigelsestider og andre forhold som tariffavtaler tar for seg. Om tariffavtale ikke foreligger eller henvises til skal alt det nevnte være beskrevet i arbeidskontrakten.

I tilfeller der prøvetid avtales vil den kunne vare opptil 6 måneder uten spesiell tillatelse, og medføre 14 dagers gjensidig oppsigelsesfrist.

### Midlertidige ansettelser

Som en hovedregel skal arbeidstakere i Norge ansettes fast, med noen unntak som muliggjør midlertidig ansettelse. De viktigste unntakene, som vil være aktuell for grafisk bransje, er;

- Når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten
- For arbeid i stedet for en annen eller andre (vika-riat)
- For praksisarbeid

Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år, vil med loven i hånd kunne kreve fast ansettelse, med den konsekvens at arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse for faste ansatte blir gjeldende. Det overnevnte om midlertidige ansettelser reguleres av arbeidsmiljøloven §14-9.

For en bransje som opplever etterspørselen som varierende gjennom året, og som man også ser ta i bruk permitteringer i stille perioder kunne nok et mykere regelverk rundt midlertidige engasjement vært velkomment og nyttig, men per idag vil det være vanskelig å benytte seg av dette.

## Permittering og oppsigelse

### Permittering:

Et tiltak man har sett mye brukt og forventer å se også fremover i grafisk bransje er permitteringer. I våre besøk rundt om på noen av landets trykkerier, og alle bokbindere, har det vært permitteringer på flere av stedene. Enkelte har hatt hele arbeidsstokken permittert i perioder.

Permittering kan man si er i en slags særstilling av tiltak som bedriften kan gjennomføre, da det i utgangspunktet er lite regulert gjennom lovverket. I lovverket finnes det kun "lov om lønnsplikt under permittering" som tar for seg lønnsplikten fra varselet om permittering blir gitt, og definerer også hva man mener er permittering som "arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt [...]".

Hovedavtalen (2010-2013) setter krav til at arbeidsgiver skal konferere med tillitsvalgte på arbeidsplassen før permitteringsvarsel gis. Permitteringsvarsel skal komme 14 dager før permitteringen trer i kraft, og varselet løper fra slutten av arbeidsdagen der varselet ble gitt. Unntatt fra denne bestemmelse er om uforutsette hendelser som nevnt i arbeidsmiljølovens §15-3, der varselet er på 2 dager, med unntak av ved brann - der 14 dager opprettholdes.

Ved permittering skal skriftlig bevis gis til arbeidstaker, i tillegg til at NAV skal varsles.

Skulle det komme til at permitterte arbeidstakeres arbeidsforhold opphører i løpet av perioden man er permittert, er arbeidstaker pliktig til å stille seg til disposisjon for arbeidsgiver. Unntatt fra dette er om arbeidstaker har en ny arbeidsavtale som hindrer ham eller henne. I et slikt tilfelle er heller ikke arbeidsgiver pliktig til å betale arbeidstaker ut oppsigelsesperioden.

I tilfeller der ansatte er permittert i en sammenhengende periode over 3 måneder, kan den ansatte levere oppsigelse og fratre umiddelbart uten oppsigelsesfrist.

### Oppsigelse:

Oppsigelse, eller opphør av arbeidsforhold er regulert av arbeidsmiljølovens kapittel 15, og skulle arbeidsgiver ha intensjon om å foreta oppsigelser skal man drøfte det med arbeidstaker og tillitsvalgte ved arbeidsplassen. Ved masseoppsigelser av 10 personer eller flere skal tillitsvalgte få opplysninger om oppsigelsen, herunder blant annet grunnene til oppsigelse, antallet, og forslag til kriterier for utvelgelse. Flere pliktige opplysninger i arbeidsmiljøloven §15-3, tredje ledd.

Ved oppsigelser er det delt inn i forskjellige trinn med gjensidig og ikke gjensidig oppsigelsesfrist. Tidligere nevnte prøvetid går som et unntak om det er særskilt avtalt, og medfører gjensidig oppsigelsestid på 14 dager (§15-3 7. ledd)

Ansatt i:	Alder:	Oppsigelsesfrist:
Inntil 5 år	-	1 mnd gjensidig
Minst 5 år	-	2 mnd gjensidig
Minst 10 år	-	3 mnd gjensidig
Minst 10 år	50 år ->	4 mnd arb.giver*
Minst 10 år	55 år ->	5 mnd arb.giver*
Minst 10 år	60 år ->	6 mnd arb.giver*

\*Arbeidstaker har 3 måneders oppsigelsesfrist

Tabellen er utarbeidet etter Arbeidsmiljøloven §15-3, første til tredje ledd

Alle oppsigelser skal skje skriftlig, og der arbeidstaker kun trenger å levere en skriftlig oppsigelse må arbeidsgivers skriftlige oppsigelse oppfylle kravene i arbeidsmiljøloven §15-4.

### Oppsigelsesvern:

Arbeidsmiljøloven definerer også enkelte egenskaper, tilstander og aktiviteter som legger til grunn for vern mot oppsigelse. Disse temaene behandles i arbeidsmiljøloven §15-6 til §15-10. Vernet gjelder følgende:

- Ansatte i prøvetid kan bare sies opp med grunnlag manglende tilpasning, dyktighet eller pålitelighet, men er likevel beskyttet av §15-7 som omhandler usaklig oppsigelse
- Usaklig oppsigelse defineres som oppsigelse som ikke er saklig begrunnet i bedriftens, ansattes eller arbeidsgivers forhold. Om det foretas innskrenkninger i bedriften og den ansatte sies opp uten å bli tilbudt passende, ledig arbeid i bedriften er oppsigelsen usaklig.
- Ansatte som er gravide, nylig har født eller adoptert barn har et vern mot oppsigelse. En oppsigelse i denne perioden anses som å ha grunn i disse faktorene med mindre arbeidsgiver sannsynliggjør annen grunn.
- Ansatte som avtjener militærtjeneste har også oppsigelsesvern, og en oppsigelse vil på lik linje med forrige punkt sees på som usaklig med mindre arbeidsgiver sannsynliggjør annen gyldig grunn.

Det umiddelbare man legger merke til er at arbeidsgiver tillegges en større bevisbyrde ved oppsigelse av personer som har et særlig vern, herunder gravide eller nye foreldre og personer som avtjener militærtjeneste.

## Arbeidstid

Arbeidstid nevnes i lovene/avtalene, med temaer som arbeidstid per dag og uke, overtid, skiftarbeid og pauser. Arbeidsmiljøloven er rundere i kantene enn hva hovedavtale og overenskomstene er, og åpner for et større antall timer per uke (40t) enn overenskomsten (37,5t)

Arbeidsmiljøloven har som krav at arbeidstiden ikke skal gå utover ansattes psykiske og fysiske helse, samt gjør det mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten har også rett på fritak fra arbeidsplanen om man har behov, av helsemessige, sosiale eller andre velferdsårsaker. Dette skal derimot ikke gi vesentlig ulempe for bedriften (AML §10-2, andre ledd).

Ansatte har krav på å bli forelagt, på en lett tilgjengelig måte, en arbeidsplan senest to uker før iverksettelse, om arbeidet skjer på varierende tider. Dette krever planlegging fra ledelsens side, og ved sykdom kan problemer oppstå ved å dekke inn arbeid på kort varsel. Bruken av overtid ved slike hendelser er ikke ubegrenset, og må tas hensyn til.

Som alminnelig arbeidstid i Norge setter arbeidsmiljøloven §10-4 en begrensning på 40 timer per uke (7 dager), og 9 timer per dag. Det åpnes derimot for at man kan arbeide lengre om arbeidet som utføres er av passiv karakter, men kan likevel ikke gå over to timer ekstra. Eksempel på slikt arbeid kan være prosessoperatørarbeid i et automatisert anlegg, noe man ser at trykkerier og bokbinderier beveger seg mot.

Noen unntak gjøres også i motsatt retning, for arbeid som fyller disse kravene:

1. døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
2. arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
3. arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
4. arbeid som hovedsakelig drives om natten.

I slike tilfeller kan man kun arbeide 9 timer per dag, som normalt, men kun 38 timer i løpet av en uke.

Skulle bedriften drive helkontinuerlig skiftarbeid er maksimumsgrensen 36 timer per uke.

## Pauser:

Arbeidstakere har rett på pause om man arbeider over fem og en halv time. Om arbeidstiden er minst 8 timer har arbeidstaker krav på minst en halv times pause.

Pausen regnes med som en del av arbeidstiden om den ansatte ikke kan forlate arbeidsplassen eller det er tilfredsstillende pauserom. Dette har økonomisk konsekvens for bedriften da tiden med pause gir lønn.

I tilfeller der ansatte arbeider over to timer utover alminnelig arbeidstid, har de rett på en halv times betalt pause. Legges denne pausen inn etter alminnelig arbeidstids slutt regnes den med som overtid for godtgjøring, men regnes imidlertid ikke inn i beregningen av tillatt arbeidstid og overtid.

## Arbeidsfri:

I løpet av 24 timer skal arbeidstaker ha minst 11 timer sammenhengende fritid, som skal befinne seg mel-

lom to hovedarbeidsperioder, og det skal i løpet av sju dager være en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer. Dette i henhold til arbeidsmiljølovens §10-8, første og andre ledd.

Disse kravene er det mulig å skriftlig avtale unntak fra, om bedriften er bundet av tariffavtale og skal avtales skriftlig mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på hver enkelt arbeidsplass. Dette forutsetter imidlertid at det gis en tilsvarende hvileperiode i kompensasjon, eller eventuelt annet vern. Det er likevel ikke mulig å avtale kortere arbeidsfri enn 8 timer. Grensen på 8 timer er ikke gjeldende om det kan medføre alvorlige driftsforstyrrelser, og gjelder også bedrifter som ikke er bundet av tariffavtaler.

## Overtid

*Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.*

§10-6 åpner med dette, og definerer all arbeidstid som går utover bestemmelsene for alminnelig overtid (§10-4) og særreglene i §10-5 om alternative måter for beregning av gjennomsnittlig arbeidstid som overtid

Det settes krav til at arbeid som kvalifiserer som overtid skal diskuteres med tillitsvalgte om overtidsarbeidet er nødvendig, om slik diskusjon er mulig.

§10-6 fjerde ledd begrenser overtidsarbeidet til 10 timer per sjuende dag, 25 timer per fire sammenhengende uker og 200 timer per 52 uker (år).

Interessant for norske forhold her er at det åpnes for at bedrifter med tariffavtale kan ved avtale tillatt overtidarbeid på inntil 15 timer per uke, 40 timer per fire uker,

og 300 timer innenfor 52 uker, ved avtaler inngått mellom bedrift og bedriftens tillitsvalgte.

Ved særlige behov kan Arbeidstilsynet tillate ytterligere mykere regelverk, der man tillater overtidsarbeid på opptil 20 timer per sju dager og 200 timer i løpet av 26 uker.

Skulle en slik avtale mellom tillitsvalgte og bedriften være et problem å få til kan søknad om dispensasjon oversendes Arbeidstilsynet. I slike tilfeller skal grunnen til at enighet ikke ble oppnådd grunnngis. (§10-6, sjette ledd.

Arbeidsmiljøloven regulerer også det maksimale timeantallet samlet arbeidstid, det vil si ordinær arbeidstid pluss overtid, som er tillatt.

§10-6 (8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

Andre setning åpner derfor opp for en litt mykere praktisering av regelverket, der man i korte perioder lovlig kan arbeide mer overtid enn normalt. Dette er praktisk for perioder med mye å gjøre, slik som man ofte opplever i bokbransjen på høsten, etter våre samtaler med bokbindere og trykkerier i Norge. Ved særlige behov er punktet om godkjenning fra Arbeidstilsynet en mulighet. Også i forbindelse med samlet arbeidstid er det mulig å avtale utover begrensningene i AML. Denne avtalen må også her være mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

En av de viktige reglene for vern av arbeidere i forbindelse med overtid kan man nevne §10-6 sjuende ledd: overtid utover ti timer per sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer per år kan ikke pålegges arbeidstaker, men må avtales i det enkelte tilfelle.



Bestemmelsene i kapittel 10 av arbeidsmiljøloven, som omhandler arbeidstid, overtid, pauser og lignende kommer ikke til anvendelse på arbeidstakere i ledende stilling i bedriften, samt ansatte med særlig uavhengig arbeid. Unntatt fra dette er §10-2, første, andre og fjerde ledd.

- 1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.
- 2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.
- 4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

Til slutt er det ikke tillatt å la personer under 18 år arbeide overtid, i henhold til arbeidsmiljøloven §11-2 første til tredje ledd.

## Overtidsbetaling og kompensasjon

Enhver arbeider som arbeider overtid har rett på et tillegg til den normale lønnen på minst 40% av normal lønn. Det er også mulig å avtale at overtid delvis eller i sin helhet kan tas ut som avspasering der arbeideren får arbeidsfri på et tidspunkt som avtales.

Bedrifter som følger overenskomsten er pålagt å lønne overtidarbeid med et tillegg på minst 50% av normallønn for de to første timene av overtiden og overtid utover dette betales med 100%. Det utbetales 100% overtid fra første time om overtidarbeidet utføres på dag før helligdag, lørdager inkludert, etter arbeidshagens normale slutt. Overenskomsten forteller at arbeidshagen skal være over klokken 12 på lørdager, onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften (§2 for trykk, §1 bokbind). Dette er noe strengere enn arbeidsmiljølovens §10-10 som sier det skal være arbeidsfri fra klokken 18:00 dagen før søndag eller helgedag, og fra klokken 15:00 på jul-, pinse- og nyttårsaften og frem til klokken 22:00 dagen før neste virkedag.

Overenskomsten setter også et krav om at overtid som går utover normal arbeidshagens slutt og med en varighet over to timer kvalifiserer til betalt pause på 30 minutter før overtidarbeidet starter.

Varsel om overtid skal i henhold til overenskomsten som regel gis en dag før overtidarbeidet er tenkt å starte.

## Permisjon og ferie

Arbeidsmiljølovens kapittel 12 omhandler retten til permisjon fra arbeidet av ulike årsaker. En stor del av disse rettighetene til permisjon og fritak fra arbeid dreier rundt barn og familie, og omsorg av disse.

## Graviditet og barn:

Man har i Norge rett til å få betalt permisjon fra arbeid i forbindelse med svangerskapskontroll og 12 ukers permisjon under svangerskapet. Etter fødsel skal mor, med mindre man fremlegger legeattest, ha minst 6 ukers permisjon.

I tilfeller der man adopterer et barn på under 15 år, har adoptivforeldre rett på 2 ukers permisjon etter omsorgen er overtatt.

Foreldre har etter §12-5 rett på til sammen 12 måneders permisjon i forbindelse med fødsel og svangerskap. Denne rettigheten gjelder også for personer som har omsorg for barnet, men ikke er barnets biologiske mor eller far. Denne bestemmelsen gjelder kun om barnet ikke er under omsorg fra begge biologiske foreldre. Om arbeidstaker er alene om omsorgen for barnet, utvides retten til permisjon til 24 måneder.

Permisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel, samt foreldrepermisjonen, kan tas ut som delvis permisjon etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver kan, om dette medfører vesentlig ulempe for virksomheten, nekte slik permisjon. Slik avtale kan også endres om særlige grunner gjør det nødvendig (§12-6).

Om mor ammer har hun etter §12-8 rett til å få fri den tid som trengs til amming. Dette kan, som loven sier, tas ut som 2x30 minutters fri hver dag, eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.

### § 12-9. Barns og barnepassers sykdom

1) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon:

- for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt,
- hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller an-

nen oppfølging i forbindelse med sykdom, eller

- hvis den som har det daglige barnetilsynet er syk eller har permisjon etter denne paragraf på grunn av et annet barn.

Denne retten gjelder inntil barnet fyller 12 år, og antallet mulige permisjonsdager per år er 10, eller 15 om arbeidstaker har omsorgen for mer enn to barn. Om arbeidstaker er alene om omsorgen eller deler omsorgen med person som er langvarig syk eller innlagt på helseinstitusjon doubles antallet permisjonsdager tilgjengelig.

Om barnet har nedsatt funksjonsevne, er kronisk syk eller har langvarig sykdom har arbeidstaker rett på inntil 20 dagers permisjon for hvert kalenderår, frem til barnet fyller 18 år.

4) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:

- barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,
- barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller
- barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.

I tilfellene nevnt i punkt en og to er bestemmelsene om rett til permisjon gjeldende frem til barnet fyller 12 år, og for tredje punkt frem til barnet fyller 18, om ikke barnet er psykisk utviklingshemmet - da er det ingen øvre aldersgrense.

Ved sykdom hos ektefelle, samboer, registrert partner eller barn med funksjonshemming eller kronisk sykdom, kan arbeidstaker få inntil 10 dager per kalenderår med permisjon.

## Sosiale grunnlag

Utdanning: Arbeidstaker som har arbeidet i tre år, hvorav de to siste hos samme arbeidsgiver, har rett på permisjon inntil tre år for å ta utdanning som er yrkesrelatert utover grunn- og videregående skole. Om arbeidstaker tidligere har hatt permisjon på grunn av utdanning har man ikke rett på ny utdanningspermisjon før det har gått minst dobbelt så lang tid som varigheten av forrige utdanningspermisjon og minst ett år fra forrige permisjon, med unntak av kurs med en varighet på under en måned. Disse bestemmelsene reguleres av arbeidsmiljølovens §12-11.

Skulle innvilgelse av utdanningspermisjon medføre hinder for personaldisponering og planlegging av driften kan arbeidsgiver la være å innvilge permisjonen.

Militær-/siviltjeneste, §12-12: Arbeidstaker som deltar i pliktig eller frivillig militærtjeneste eller tilsvarende allmenn vernetjeneste har rett på permisjon i den forbindelse. Ved frivillig deltakelse i operasjoner organisert av norske styrker skal inntil 24 måneders permisjon innvilges om beskjed blir gitt fra arbeidstaker så snart avtale om tjenestegjøring er gjort.

Ved retur fra slike tjenester skal arbeidstaker varsle arbeidsgiver, som da ikke er pliktet til å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av slikt varsel

Offentlige verv, §12-13: arbeidstaker skal gis permisjon ved møteplikt i offentlige verv.

Religiøse høytider, §12-15: for arbeidstaker som hører til annen trossamfunn enn den norske kirke reguleres retten til permisjon av "lov om trdomssamfunn og ymist anna" §27a, som gir arbeidstaker rett til inntil to dagers permisjon per år. Arbeidsgiver kan kreve at disse dagene blir arbeidet inn igjen av arbeidstaker.

## Egen sykdom

Arbeidstaker som har vært ansatt hos arbeidsgiver i minst to måneder, har rett til å nytte egenmelding ved midlertidig arbeidsuførhet. Slik melding gir rett på sykepenger i egenmeldingsperioden, og hver egenmelding kan nyttes på opptil tre dagers fravær fra arbeid, i henhold til folketrygdlovens §8-24. Ved fravær utover tre dager, kan arbeidsgiver kreve erklæring fra lege. Om slik erklæring ikke legges frem, der arbeidstaker ikke har vært forhindret fra å oppsøke lege, mister arbeidstaker rett på sykepenger.

I tilfeller der arbeidstaker har benyttet seg av egenmelding fire ganger i løpet av en periode på 12 måneder faller retten på flere egenmeldingsperioder bort, og arbeidsgiver kan kreve legeerklæring på videre fravær (§8-27 a).

Skulle arbeidsgiver ha rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes sykdom kan arbeidstaker fratras retten til å nytte egenmelding ved fravær. Før slikt tiltak skal arbeidsgiver la den ansatte få forklare seg (§8-27 b).

## Betaling under sykdom

Arbeidsgiver yter sykepenger de 16 første dagene av sykdom før Folketrygden overtar. Det betales sykepenger tilsvarende 100% av sykepengegrunnlaget, som for arbeidstakere beregnes slik:

Type arbeid	Beregningsperiode
Fast arbeidstid og timelønn	Fire siste uker
Fast arbeidstid og månedslønn	Siste måned
Arbeidsforhold vart mindre enn fire uker	Arbeidsforholds varighet
Varig lønnsendring de fire siste uker	Tidsrom etter endring
Skiftende arbeidsperioder eller inntekter	Lengre og mer representativt tidsrom

Sykepengegrunnlaget i Norge kan likevel ikke overstige seks ganger grunnbeløpet, som fra 1. mai 2010 var på 641. I tilfeller der arbeidstakere har en høyere årslønn enn seks ganger grunnbeløpet vil sykepenger medføre en nedgang i lønn.

## Ferie og feriepenger

Rett til ferie reguleres i Norge av "Lov om ferie", heretter ferieloven. Denne loven har som formål å sikre at arbeidstakere får ferien og feriepenger de har rett på.

I Norge har hver arbeidstaker rett på ferie i 25 virkedager hvert ferieår, og om arbeidstaker er over 60 år gis det rett på ytterligere 6 virkedagers ferie, jfr ferielovens §5, første og andre ledd. Arbeidstaker kan i utgangspunktet kreve at hovedferie på 18 virkedager avvikles i perioden 1. juni til 30. september, samt at restferie på 7 dager tas samlet. Unntak for arbeidstaker som tiltrer stilling i ferieåret finnes i §5, tredje ledd.

Arbeidstaker har rett på feriepenger fra arbeidsgiver. Disse beregnes fra fjorårets feriepengegrunnlag, det vil si arbeidsvederlag for foregående år. I dette inngår ikke ytelser for å dekke for eksempel kost, losji, bilhold, feriepenger etc (ferieloven §10, første ledd)

Etter arbeidsmiljøloven skal det beregnes feriepenger på 10,2% av feriepengegrunnlaget for arbeidstakere under 60 år. For arbeidstakere over 60 år er denne satsen 12,5%.

Feriepenger utbetales siste ordinære lønning før ferien avvikles.

I bedrifter som er omfattet av hovedavtalen mellom LO og NHO er det avtalefestet fem ekstra virkedager ferie per år. Dette kommer da i tillegg til bestemmelsene i ferieloven. Feriepenger for arbeidstakere omfattet av

tariffavtale skal beregnes som 12% av feriepengegrunnlaget, og 14,3% for arbeidstakere over 60 år med rett på ekstra ferie.

## Helligdager:

Helligdager i Norge reguleres av lov om helligdager og helligdagsfred, der de følgende dager er nevnt i §2:

1. vanlige søndager
2. nyttårsdag (1. januar)
3. skjærtorsdag (siste torsdag før første påskedag)
4. langfredag (siste fredag før første påskedag)
5. første påskedag (første søndag etter første fullmåne som inntreffer på eller etter 21. mars)
6. annen påskedag
7. Kristi Himmelfartsdag (sjette torsdag etter første påskedag)
8. Første pinsedag (sjuende søndag etter første påskedag)
9. annen pinsedag (første mandag etter første pinsedag)
10. første juledag (25. desember)
11. annen juledag (26. desember)

I tillegg kommer "Lov om 1 og 17 mai som høgtidsdager" som regulerer disse dagene som høytidsdager.

Disse dagene er i utgangspunktet fridager, men det kan avtales arbeid på søn- og helgedager om arbeidets art gjør det nødvendig. Det kan også skriftlig avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte der bedriften er bundet av tariffavtale, om det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov (arbeidsmiljøloven §10-10)

## Figurer

## [ Lønn ]

Figur 5.17

Faglærte og grafiske designere	kr 5.495,53
Ikke faglærte med inntil ett års relevant erfaring i bransjen	kr 4.890,83
Ikke faglærte med mellom ett og to års relevant erfaring i bransjen	kr 4.972,91
Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen	kr 5.056,03

Figur 5.17 viser trykkeri, lønn per uke etter overrenskomsten

Figur 5.18

Faglærte og grafiske designere	kr 5.495,53
Ikke faglærte med inntil ett års relevant erfaring i bransjen	kr 4.890,83
Ikke faglærte med mellom ett og to års relevant erfaring i bransjen	kr 4.972,91
Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen	kr 5.056,03

Figur 5.18 viser bokbinder, lønn pr. uke etter overrenskomsten

## Lønn:

I Norge er det ingen fastsatt minstelønn, slik som man ser i for eksempel Latvia. Unntaket er for byggeplasser, skips- og verftsindustrien og jordbruks- og gartnerinæringen, som har såkalte allmenngjorte tariffavtaler<sup>12</sup>. Det betyr at lønna i Norge stort sett er regulert gjennom individuelle avtaler og tariffavtaler, slik som hovedavtalen mellom LO og NHO, og videre med overenskomster som de for trykkeri og bokbinderier.

Overenskomsten forteller at man i utgangspunktet benytter ukelønn, men kan avtale månedslønn i stedet. Månedslønn kan også avtales til å bli delt opp til to utbetalinger per måned. Månedslønnen beregnes ved å gange ukelønn med 4,35<sup>13</sup>. Dette er likt mellom overenskomstene for både trykkeri og bokbinder.

Alle over 25 år med fast ansettelse i bedriften skal ikke lønnes lavere enn den høyeste minstesatsen for ikke-faglærte. Dette gjelder begge overenskomstene.

I hovedtabell for tariffoppgjøret 2011 er gjennomsnittlig oppnådd lønn for trykkeri- og bokbinderansatte høyere enn dette, inkludert tillegg og bonuser. For ansatte omfattet av trykkerioverenskomsten er gjennomsnittlig årslønn på 377 111, noe som er på 99,6% av relativt nivå, mens for ansatte under bokbinderoverenskomsten er tallet 324 519, som gir et relativt nivå på 85,7%. Det relative nivået har siden 2005 gått ned for begge overenskomster<sup>14</sup>.

I 2011 har det vært avisoppslag og oppmerksomhet rundt splittelsen i Høyre før landsmøtet, der leder for Oslo Høyre, Michael Tetzschner forteller at Oslo Høyre ønsker å forhindre uakseptabelt lave lønninger. Torbjørn Røe Isaksen mener derimot at en slik minstelønn i praksis vil bety maksimumslønn for enkelte arbeidsgrupper<sup>15</sup>.

Figur 5.19

Skatteklasser 1	Grunnlag	Skatt /avgift
Formuesskatt - stat		
Formuesskatt - kommune		
Inntektsskatt - kommune	211 716	23 452
Inntektsskatt - fellesskatt	211 716	23 620
Trygdeavgift - pensjon		
Trygdeavgift - lønn	286 866	22 376
Trygdeavgift - næring		
Toppskatt	286 866	
Sum skatter og avgifter		69 448

Kilde: Skatteetaten

Figur 5.20

Skatteklasser 1	Grunnlag	Skatt /avgift
Formuesskatt - stat		
Formuesskatt - kommune		
Inntektsskatt - kommune	301 961	36 041
Inntektsskatt - fellesskatt	301 961	36 300
Trygdeavgift - pensjon		
Trygdeavgift - lønn	377 111	29 415
Trygdeavgift - næring		
Toppskatt	377 111	
Sum skatter og avgifter		101 756

Kilde: Skatteetaten

## Skatter og avgifter i Norge

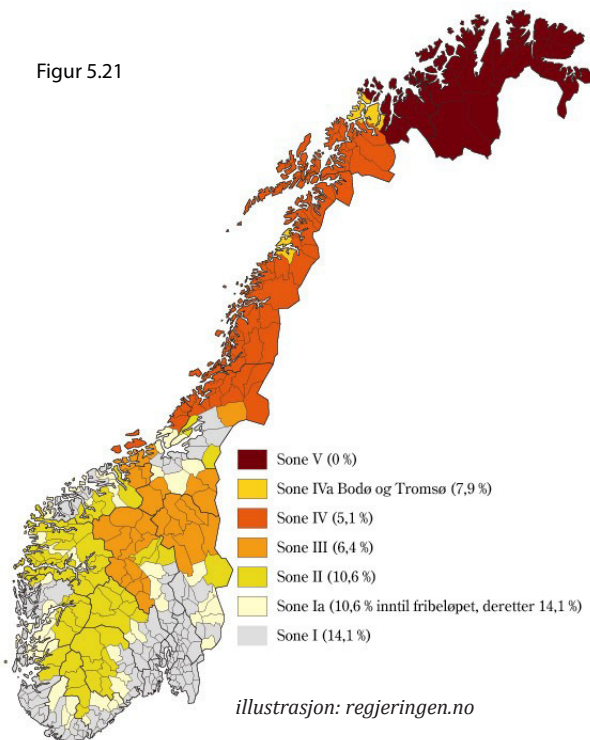
Ovenstående eksempel i figur 1 er en skatteberegning for en faglært trykkerioperatør der det er tatt hensyn til de tidligere nevnte lønnsatsene fra overenskomsten, ganget opp for å finne måneds og årslønn.

Figur 2 tar hensyn til hovedtabellen, og representerer et mer riktig bilde av lønnskostnader og skatt i norsk bransje per idag.

## Figurer

## [ Arbeidsgiveravgift og tjenestepensjon ]

Figur 5.21



Figur 5.22

Grunnlag	377 111
+ OTP	6 047
+ Arbeidsgiveravgift	53 172
= Total	436 330

Kilde: Hovedtabell overrenskost for trykker. Vedlagt

Figur 5.23

Grunnlag	324 519
+ OTP	6 490
+ Arbeidsgiveravgift	45 757
= Total	376 766

Kilde: Hovedtabell overrenskost for bokbinder. Vedlagt

## Arbeidsgiveravgift

Arbeidsgiver må i tillegg til lønnskostnaden betale arbeidsgiveravgift, som i Norge er differensiert ut i fra geografisk plassering av bedriften (illustrert i figur). Utkantstrøk prioriteres og stimuleres til næring ved lavere satser.

Normalen i arbeidsgiveravgift vil være på 14,1% av lønnskostnadene. Et interessant tilfelle for Norge sin del er at en av våre store aktører, AIT Otta, med sitt kombinerte bokbinderi og trykkeri, befinner seg i Sel kommune, som er i sone iii, og med det betaler 6,4% i arbeidsgiveravgift.

## Obligatorisk tjenestepensjon

For foretak som fyller disse kravene (noe de fleste gjør) trer også lov om obligatorisk tjenestepensjon i kraft:

- minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling,

- minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
- personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Kravet for bedrifter som oppfyller noen av disse punktene er at det skal spares 2% av all lønn til ansatte mellom 1G og 12G hvert år. Dette betyr at for summer mellom 74 721 og 896 652 skal det betales inn 2% til en pensjonsordning. Dette illustreres for trykkere i figur 5.22 og bokbindere i figur 5.23.

Skulle trykkeribedriften være lokalisert i Sone III som AIT Otta vil arbeidsgiveravgiften være på 24 135 i trykkerioverenskomst-grunnlaget, og 20 769 for bokbinderoverenskomsten.







[ 6 ]

[ Situasjonsanalyse i  
utlandet ]



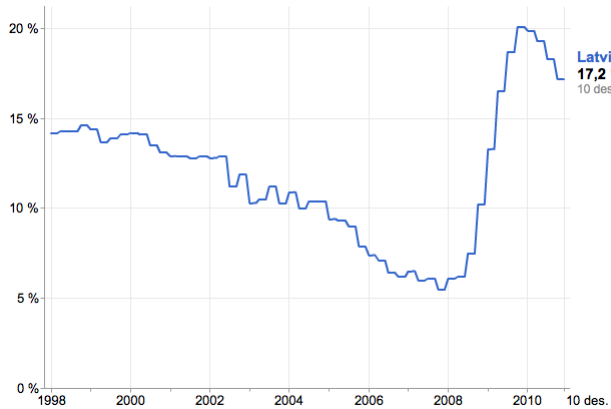
[6]

## [ Situasjonsanalyse i Latvia ]

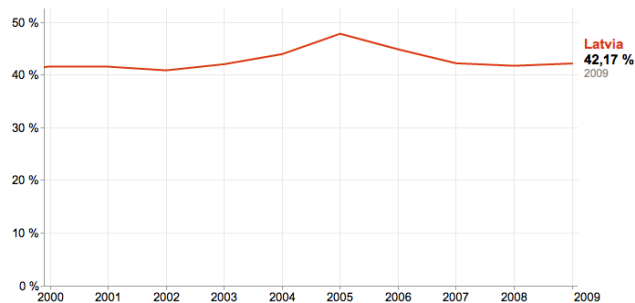
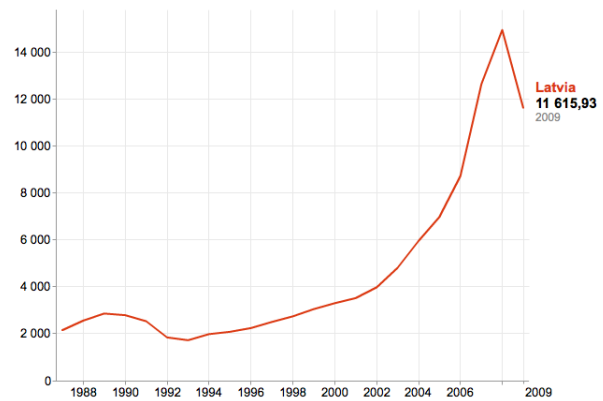
Her vil du finne en grundig gjennomgang av arbeidsmiljøloven i Latvia, fra vilkår i arbeidskontrakt til ferie og feriepenger.

Dette kapittelet skal gi grunnlag for sammenligning i nytt kapittel senere, noe som vil oppsummere de opplysningene vi finner i denne delen av oppgaven.

Figur 6.1



Figur 6.2



Figur 6.3

## Gruppa besøker Latvia<sup>16</sup>:

Tall gruppa har hentet fra utenriksdepartementet forteller at i 2010 utgjorde import fra Latvia til Norge 1 350 millioner. Dette er en svak nedgang på under 1% fra 2009 til 2010, og dette gjør Norge til den 4. største investoren i Latvia. Landet har tiltrukket seg norsk næringsliv, og det foretas store investeringer spesielt innen eiendom. Det finnes i dag rundt 360 selskaper med norsk kapital i Latvia. Blant de største er Statoil, DNB NOR, Storebrand Livsforsikring AS og Linstow<sup>17</sup>.

Verdt å nevne er at finanskrisen virkelig har slått Latvia sønder og sammen i 2008-2009. Arbeidsledigheten økte fra 4,1% i mars 2008 til 18,2% i april 2010. 10. Desember 2010 ligger arbeidsledigheten fortsatt på 17,4%, noe som er høyest av de landene vi har undersøkt. I fra 2008 til 2009 sank BNP med 18% i landet, men har økt noen få prosent det siste året.

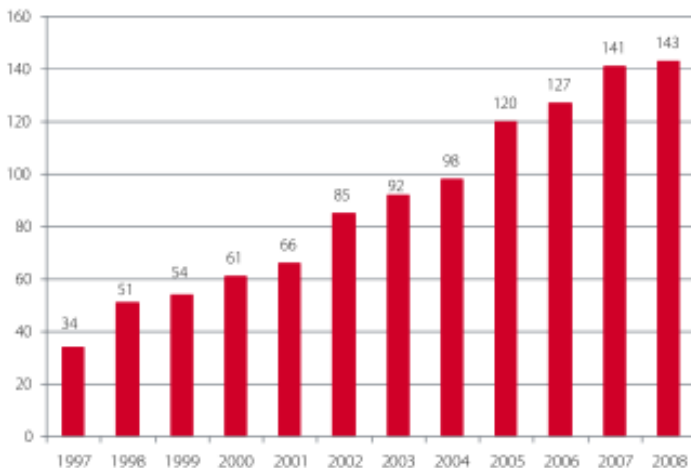
Etter at Latvia ble erklært uavhengig i 1991, har trykkindustrien utviklet seg i rekordfart. Mye av trykkproduksjonen fra Sovjet-tiden ble privatisert og mange nye ble etablert. Den siste rapporten som stammer fra 2009 viser til at det finnes ca. 150 bedrifter i trykkbransjen i Latvia.

Etter at medlemskap i EU ble innført i mai 2004 har Latvia stimulert og forenklet eksport i trykkbransjen og trenden viser seg å være økende. De største markedene for Latvia er i dag, Sverige, Norge, Danmark, Island, Tyskland, Nederland, England, Russland, Finland og Polen. Hovedinvestorene i Latvisk trykkbransje for året 2008 kommer i fra Danmark og Norge. Tall fra 2008 viser at trykkbransjen utgjør 6% med sine 321 millioner euro i omsetning, av den totale omsetning i Latvisk produksjonsindustri.

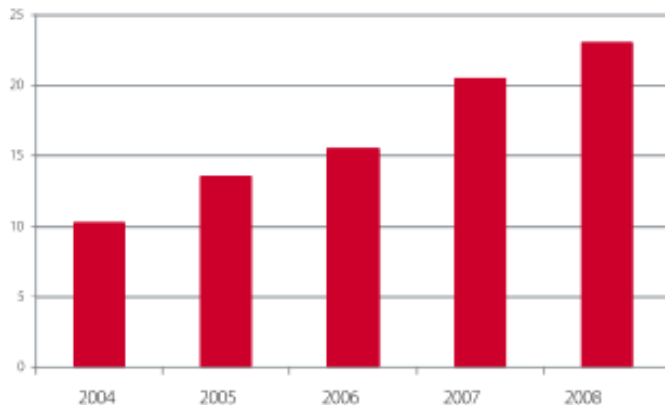
## Figurer

## [ Bokbransjen i Latvia ]

Figur 6.4



Figur 6.6



Figur 6.5

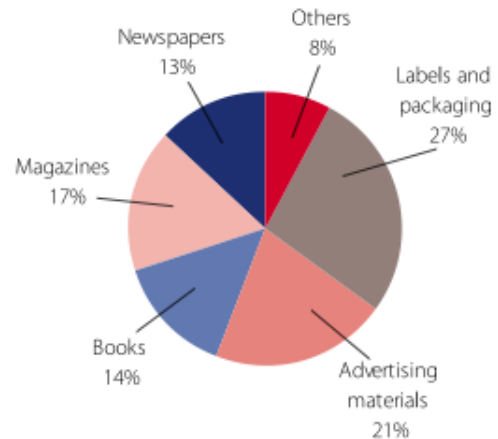


Fig 6.4 og 6.6 viser tall i €.

De siste årene viser til at Latviske trykk og bokbinderier aktivt investerer i nyere teknologi og utstyr (fig 6.6), som igjen har ført til høyere konkurransevne når det kommer til kvalitet og korte deadlines. De raskest voksende segmentene i trykkbransjen er bøker i særlig soft cover, og videre pakking og trykking på merkelapper.

Man kan ut ifra grafene i figur 6.4 se at produksjonsvolumet i Euro har økt betraktelig fra 1997 fremtil 2008. Fra 1997 ble produksjonsvolumet målt til €14 mill, sammenlignet med 1998 på 143 millioner euro, kan man trygt konkludere med at det har vært en lineær økning år til år de siste 10 årene.

Av disse tallene utgjør omsetning av bøker 14% av produksjonsvolumet i figur 6.5, noe som gjør magasiner, reklamemateriell og merkelapper og pakking som større produktgrupper. 14% av det totale produksjonsvolumet utgjør ca €20 mill i følge The association of Latvian Printing Companies, noe som tilsvarer 157 millioner norske kroner med dagens kurser.

Det er også økende vekst i investeringer av produksjonsutstyr. Fra 2004 til 2008 har investeringene fordoblet seg. Man kan merke seg at Livonia Print hadde sin oppstart i 2007.

Latvia som trykkbransje beskrives som en bransje med høy erfaring med eksport, seriøse logistikksystemer, gode elektroniske kommunikasjonssystemer (Fullt PDF kompatible arbeidsflytsystemer) og hovedaktørene i trykkerisektoren er Livonia Print, JSC "Kvadra Pak" og Jelgavas Tipogrāfija.

Videre er det verdt å nevne etableringen av interesseorganisasjonen "The Association of Latvian Printing Companies" (Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācija) som ble stiftet i 1997. LPUA er en uavhengig, non-profit organisasjon med 48 medlemmer – fra trykkerier og bokbinderier til leverandører og skoler.

**Noen av formålene med organisasjonen er<sup>18</sup>:**

- Å representere medlemmenes interesser på alle nivåer
- Å fremme vekststrategier innenfor trykkbransjen
- Å spre informasjon ut i det offentlige
- Å legge til rette for grafisk utdanning i Latvia

**Noen av oppgavene de jobber med:**

- Konsultasjon mellom medlemmene til en gjensidig nytte.
- Jobber nært med statlige institusjoner i alle områder relatert til trykkbransjen – lovgivning, standardisering, utdanning osv.
- Slå sammen selskaper for felles drift av aktuelle problemer i bransjen
- For å representere medlemmene i forhold til statlige og lokale offentlige institusjoner, ulike latviske og utenlandske organisasjoner og medier.
- Forsvarer industrien og dets medlemmer i legitime økonomiske og juridiske saker.
- Promoterer grafisk bransje som en attraktiv arbeidsplass for nye arbeidstakere
- Fremme bransjens faglige utvikling og videreutdanning

The logo consists of the acronym 'LPUA' in a large, bold, sans-serif font on the left. To its right, the full name 'LATVIJAS POLIGRĀFIJAS UZŅĒMUMU ASOCIĀCIJA' is written in a smaller, all-caps, sans-serif font, stacked in four lines.

*LPUA: Interesseorganisasjon i Latvisk grafisk bransje*

Grunnloven i Republikken Latvia ble vedtatt 15. Februar 1922, og siden den gang har loven blitt endret i 1933, 1994, 1996, 1997, 1998, 2002 og 2003. Den største endringen ble gjort i 1998, da et nytt kapittel som inneholder grunnleggende menneskerettigheter ble lagt til.

### Arbeidskontrakt

Arbeidsgiver og en ansatt er pliktig til å etablere en arbeidsavtale. Ved hjelp av arbeidskontrakten påtar den ansatte seg å utføre konkret arbeid, under gitte arbeidsprosedyrer og pålegg av arbeidsgiver, mens arbeidsgiver plikter å betale den avtalte arbeidet godtgjørelse og å sikre rettferdige og trygge arbeidsforhold som ikke er skadelig for helsen. En arbeidsavtale skal inngås skriftlig. Hvis dette ikke forekommer, har en ansatt rett til å be om at arbeidsavtalen skal uttrykkes skriftlig. For ekstra beskyttelse gir også den latviske loven muligheter for at der minst en av partene har begynt å utføre de oppgaver som er inngått i en arbeidskontrakt, som ikke er i samsvar med skriftlig form, skal ha samme rettsvirkning som en arbeidskontrakt uttrykk i skriftlig form (§ 41 i Labour Law).

Arbeidsavtaler er på generell regel inngått for en ubestemt tid (§ 43 i Labour Law). Tidsbestemte kontrakter forekommer bare i spesielle tilfeller, og disse uttrykkes i § 44. Tidsbestemte arbeidsavtaler er tillatt i tilfeller av sesongarbeid, arbeid i en type bransje der arbeidet som skal utføres ikke har en spesifisert sluttdato, vikariat for ansatte som er borte, tilfeldig arbeid som ikke nødvendigvis utføres i selskapet, beredskapsarbeid for å forebygge konsekvensene forårsaket av en uventet hendelse, etc. Tidsbestemte kontrakter kan også inngås i spesielle områder som sport, etc.

### UTDRAG: ARBEIDSAVTALER

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avtalen inngås skriftlig</li> <li>2. Avtalen skal inneholde:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Den ansattes navn og fødselsnummer, bosted, arbeidsgivers navn, registreringsnummer og adresse</li> <li>b) Når arbeidet skal finne sted</li> <li>c) Forventet varighet (hvis kontrakten er for en fast periode)</li> <li>d) Hvilken type jobb, der arbeidsoppgaver ikke er fastsatt, eller at arbeidstaker kan være ansatt på forskjellige steder.</li> <li>e) Yrke og en generell beskrivelse av arbeidet som er inngått</li> <li>f) Tidspunkt for utbetaling av lønn.</li> <li>g) Avtalt daglig eller ukentlig arbeidstid</li> <li>h) Lønn</li> <li>i) Oppsigelsestid</li> <li>j) Tariffavtaler og ansettelsesvilkår som gjelder arbeidsforholdet.</li> </ol> </li> <li>3. Ledd to, seks, sju, åtte og ni kan erstattes med henvisning til relevante</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>bestemmelser i lov, tariffavtale, eller en henvisning til saksbehandlingsregler.</li> <li>4. Kontrakten kan i andre del inkludere annen informasjon som partene finner nødvendig.</li> <li>5. Avtalen skal utarbeides i to eksemplarer, holdt en av den ansatte, den andre – med arbeidsgiveren.</li> <li>6. En arbeidsgiver har plikt til å gi en arbeidsavtale. Denne skal inngås skriftlig.</li> </ol> |
|--|--|
- Ugyldig arbeidsavtale**
1. En avtale som er i strid med lover og forskrifter skal erklæres ugyldig frem til en periode, og hvis arbeidsgiveren finnes skyldig i en slik avtale, og det ikke er mulig å inngå en arbeidsavtale i samsvar med lov, er arbeidsgiver derved forpliktet til å betale gjennomsnittlig lønn i minst seks måneder.

Når en arbeidskontrakt ikke angir perioden som den har blitt inngått, eller overgangen til en arbeidsavtale for et bestemt tidsrom ikke er mulig, skal arbeidsavtalen anses som inngått på ubestemt tid. (§44 (5), Labour Law).

For å utrydde forskjellsbehandling, skal de samme bestemmelsene for arbeidstaker gjelde uavhengig om vedkommende har blitt ansatt på ubestemt eller tidsbestemt arbeidskontrakt.

En arbeidsavtale som inngås over en bestemt periode, kan ikke overstige to år, mens arbeidsavtale som inngås for å utføre sesongarbeid kan ikke overstige 10 måneder i løpet av en periode på ett år. Hvis arbeidsforholdet fortsetter etter at arbeidstiden i arbeidsavtalen har utgått, og ingen har bedt om oppsigelse av arbeidsavtalen, skal arbeidsavtalen anses som inngått for en ubestemt periode.

### Arbeid på midlertidige kontrakter

Det kan inngås kontrakter for kortsiktig arbeid, dette gjelder for eksempel:

1. Sesongarbeid.
2. Prosjekter der det er uklart om slutt dato, gitt arten av arbeid eller ansettelse av midlertidig karakter.
3. Midlertidig arbeid knyttet til selskapets volum av kortsiktig ekspansjon eller vekst i produksjonen
4. Uventet hendelse eller andre særlige omstendigheter som følge av virkninger som negativt påvirker eller kan påvirke den vanlige driften.

### Minstelønn

I motsetning til Norge, så har Latvia lovfestet minstelønn. Denne ligger på 200 lats pr måned (Eurostat), som etter dagens kurs (29.04.11)<sup>19</sup> tilsvarer 2200 kroner. Dette er en særdeles stor økning hvis vi ser fem år tilbake, da minstelønnen var på under halvparten, ca. 1000 kr i juli 2006.

### Arbeidstider

Det er tre typer av arbeidstider fastsatt i loven i Latvia. (1) vanlig arbeidstid, (2) deltidsarbeid og (3) vanlig forkortet arbeidstid. I Latvia er vanlig arbeidstid den

#### UTDRAG: MINSTELØNN

- |  |   |
|--|---|
| 1. Minstelønn skal ikke være mindre enn det lovlig minimum   | for menn og kvinner på samme arbeid eller arbeid av lik verdi                               |
| 2. Det skal utbetales minimum månedlig lønn innenfor rammen av minimumslønn fastsatt av regjeringen. | 4. Dersom en arbeidsgiver bryter første ledd, har arbeidstaker rett til å kreve erstatning. |
| 3. Videre sier punkt 60, om lik lønn:  | <i>Kilde: §17 artikkel 61 Minstelønn</i>  |
| • Arbeidsgiver plikter til å etablere lik lønn   |   |

#### UTDRAG: ARBEIDSTID

- |   |  |
|---|--|
| 1. Arbeidstakers daglige arbeidstid må ikke overstige åtte timer, mens en normal arbeidsuke skal maksimalt være 40 timer. | kan man en annen dag i uken forlenge arbeidstiden, men ikke med mer enn en time. |
| 1. Dersom den daglige arbeidstiden er kortere enn vanlig arbeidstid,  | <i>Kilde: §31 arbeidstid og hviletid artikkel 131.</i>                           |

generelle regelen. Ved deltids og normalt forkortet arbeidstid finnes unntak.

### Regelmessig arbeidstid

Arbeidstiden innenfor en 24-timers periode, kan ikke overstige åtte timer. Fast ukentlig arbeidstid må ikke overstige 40 timer. Hvis det en dag forekommer kortere arbeidsdag, så kan en arbeidstiden en annen ukedag forlenges, men ikke med mer enn en time.

En vanlig arbeidsuke består av fem dager. Hvis det grunnet arbeidets art ikke er mulig å fastslå en arbeidsuke på fem dager, så skal arbeidsgiver etter samråd med ansattes representanter, ha rett til å angi en arbeidsuke

på seks dager (§ 133 (1)). I slike tilfeller skal lengden av daglig arbeidstid ikke overstige syv timer og arbeid på lørdager skal bli avsluttet tidligere enn på andre dager. Lengden på arbeidsdagen på lørdager er angitt av en tariffavtale eller annen arbeidsavtale.

Retten til ukentlig hvile kan være begrenset i noen tilfeller. Ansatte med en skriftlig avtale kan bli beordret til å jobbe på hviledager i ekstraordinære tilfeller.

Etter § 135, skal lengden på arbeidsdagen før ferien reduseres med minst en time. På lørdager er det å foretrekke at lengden av arbeidstid på slike dager er spesifisert av en arbeidsavtale. Arbeidstiden til en nattarbeider skal også reduseres med minst en time, med mindre særlige egenskaper av en virksomhet ikke tillater det.

Normalt forkortet arbeidstid

Det er tre kategorier av ansatte som går inn under denne lovgivningen. Arbeidstakere som utsettes for spesiell risiko, personer under 18 og ansatte som går under kategorien "som bestemmes av regjeringen." Gruppen kommer ikke til belyse mer disse spesielle tilfellene, da dette ikke angår oppgavens tema.

## Deltid

En viktig artikkel i loven viser til at det tilbys samme rettigheter til deltidsansatte som det gjøres for heltidsansatte. En arbeidstaker har legitim rett til å be for hans eller hennes overføring fra vanlig arbeidstid til deltid eller vice versa, og arbeidsgiver har plikt til å oppfylle anmodningen om ledig og passende stilling i bedriften finnes. Samtidig har også arbeidsgiveren rett til å be om overføring av en ansatt fra vanlig arbeidstid, til deltid eller vice versa, men et avslag fra den ansatte på overførselen gir ingen grunnlag til oppsigelse av en arbeidsavtale eller begrensnig av

## UTDRAG: DELTID

- |  |   |
|--|---|
| <p>1. I kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan man bli enige om en deltidsbestemmelse, som er kortere enn den vanlige daglige eller ukentlig arbeidstid.</p> | <p>2. De ansatte som arbeider deltid, er underlagt de samme reglene som medarbeidere med fulltidskontrakt.</p> <p><i>Kilde: artikkel 134 deltid</i></p> |
|--|---|

rettighetene en ansatt har.

## Prøvetid

Partene i en arbeidsavtale, både for bestemt og ubestemt tidsperiode, kan bli enige om en prøvetid (§ 46). Den maksimale lengden for en prøvetid er på tre måneder. Personer under 18 skal ikke ha prøvetid. Der avtalte perioden for prøvetiden har utløpt og den ansatte fortsetter å utføre arbeid, anses vedkommende å ha bestått prøvetiden.

Under prøvetiden kan begge parter si opp arbeidsforholdet med skriftlig varsel tre dager før opphør. Opphør av ansettelsesforholdet i løpet av en prøvetid, trenger ikke å indikere årsaken for varsel (§ 47 (1) Labour Law). En arbeidstaker har dermed ingen beskyttelse mot usaklig oppsigelse i prøvetiden, men arbeidstaker har rett om å be om kompensasjon, hvis en arbeidsgiver bryter forbudet mot forskjellsbehandling hvis arbeidsavtalen brytes i prøvetiden.

## Pauser

En arbeidstaker har rett på pause dersom arbeidet i den daglige arbeidstiden overstiger seks timer. I slike tilfeller skal en pause på minst en halvtime gis, senest fire timer etter starten av arbeidet. Når en pause ikke kan gis på en gang, er det tillatt for en arbeidsgiver å dele inn pausen på



ikke mindre enn 15 minutter hver. Ansatte som utsettes for spesiell risiko har rett til ekstra pause.

## Overtid

Overtid skal åpne rom for unntak til den maksimale varigheten av vanlig arbeidstid. Arbeid utover den daglige arbeidstiden på åtte timer regnes som overtid. Selv når arbeidstiden er redusert i forhold til kontrakt, gjelder ikke overtid før åtte timer. Grensen for tillatt overtid finnes i § 136 (5) i Labour Law, der overtidsarbeid ikke kan overstige 48 timer i løpet av en fire ukers periode og 200 timer innenfor et kalenderår.

Overtidsarbeid er tillatt dersom arbeidstaker og arbeidsgiver har avtalt dette skriftlig. I særlige omstendigheter har en arbeidsgiver rett til å sette en arbeidstaker på overtid uten hans eller hennes skriftlige samtykke.

Disse unntakene er opplistet i sidekolonnen.

En ansatt som utfører overtidsarbeid har rett til et tillegg på ikke mindre enn 100% av vedkommendes lønn. En tariffavtale eller arbeidsavtale kan angi et høyere tillegg for overtidsarbeid.

## Nattarbeid

Nattarbeid er arbeid utført i perioden mellom 22:00 til 06:00 i mer enn to timer. En nattarbeider er en ansatt som normalt utfører nattarbeid, enten i samsvar med en skiftplan, eller i minst 50 dager i et kalender år. Det finnes flere restriksjoner mot nattarbeid i latvisk lov. Det er forbudt å la ansatte under 18 år, gravide kvinner, kvinner for en periode etter fødsel inntil et år etter fødsel, og kvinner som ammer, til å utføre nattarbeid. Ansatte som har et barn på mindre enn tre år kan være ansatt i nattarbeid bare ved hans eller hennes samtykke.

### UTDRAG: OVERTID

- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Overtidsarbeid er arbeid utført av en ansatt over vanlig kontortid.</li> <li>2. Overtid er tillatt dersom arbeidsgiver og arbeidstaker har skriftlig avtale</li> <li>3. Arbeidsgiver har rett til å kreve overtid fra en ansatt uten hans skriftlige samtykke ved følgende spesielle omstendigheter:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Når det kreves, ved store pressende offentlige situasjoner</li> <li>b) Ved forebygging, uforutsette hendelser eller andre særlige omstendigheter som har ført til konsekvenser som negativt påvirker eller kan påvirke virksomheten.</li> <li>c) Hastearbeid, uforutsett arbeid som må fullføres</li> </ol> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Dersom overtidsarbeidet i disse tre tilfellene pågår i mer enn seks sammenhengende dager, er arbeidsgiver pålagt av staten (jf. Arbeidstilsynet i Latvia), for å få tillatelse til å arbeide overtid, unntatt i tilfeller der liknende arbeid og tilbakefall er forventet.</li> <li>5. Overtid kan ikke overstige 48 timer i en fire ukers periode og 200 timer i et kalenderår.</li> <li>6. Det er forbudt å bruke overtidsarbeid på personer under 18 år, gravide eller kvinner som nylig har født barn inntil til ett år.</li> </ol> <p><i>Kilde: Artikkel 136 omhandler overtidsarbeid.</i></p> |
|--|---|

### UTDRAG: TID OG OPPMØTE

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeidsgiver plikter til å føre oversikt over hver ansatts arbeidstid, overtid og hviletid.</li> <li>2. Ansatte på grunnlag av arbeidsgivers ordre, som anskaffes igjennom et yrke eller opplæring i et yrke, regnes som</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. arbeidstid.</li> <li>Arbeidstaker har rett til selv eller ved ansattes representanter til å undersøke arbeidsgivers arbeidstid oversikt.</li> </ol> <p><i>Kilde: Artikkel 137: tid og oppmøte</i></p> |
|---|---|

### UTDRAG: LATVISK AML NATTARBEID

- |  |  |
|--|--|
| <p>Under punkt 138 som omhandler nattarbeid, kan man lese:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nattarbeid betyr arbeid utført om natten i mer enn to timer. Nattestid menes perioden fra 22:00 – 06:00.</li> <li>2. En arbeidstaker som jobber nattarbeid er en som utfører arbeid i henhold til skift, eller</li> </ol> | <p>minst 50 dager per kalenderår.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. For nattarbeidere reduseres arbeidstiden med en time. Dette gjelder ikke for ansatte i bedrifter i forkortet arbeidstid.</li> </ol> <p><i>Fortsetter på neste side..</i></p> |
|--|--|

Arbeidstiden for nattarbeidere, bortsett fra de med kontraktfestet forkortet arbeidstid, skal reduseres med én time. Men, hvis det er påtrengende behov, og det kreves av de spesielle egenskapene til foretaket, kan fast daglig arbeidstid for en nattarbeider være 8 timer. Deretter har en nattarbeider rett til å gjennomgå en helseundersøkelse før ansettelse, så vel som retten til å gjennomføre regelmessige helseundersøkelser annen hvert år. En ansatt som har nådd alderen 50 år, har rett til helseundersøkelse en gang i året. Arbeidsgivere er forpliktet til å dekke utgifter knyttet til slike helseundersøkelser. Arbeidsgiver er også forpliktet til å overføre en nattarbeider til passende jobb på dagtid, om en lege skulle mene at nattarbeid negativt påvirker den ansattes helse. En ansatt som utfører nattarbeid skal også motta minst 50% tillegg.

## Oppsigelse

En arbeidsavtale kan avsluttes enten på initiativ av arbeidsgiver eller arbeidstaker. En arbeidskontrakt kan også sies opp ved utløpet av en tidsbestemt kontrakt, ved gjensidig samtykke mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller etter anmodning fra en tredjepart.

Foreldre eller arbeidstilsynet har rett til å be om skriftlig oppsigelse av et arbeidsforhold med en person som er under 18 år, dersom vedkommende utfører arbeid som truer hans eller hennes sikkerhet, helse eller moral, eller påvirker vedkommendes utvikling eller utdanning.

I kapittel fem i den latviske arbeidsmiljøloven kan man finne under artikkel 100 og 101, "Varsel om oppsigelse". Første artikkel omhandler ansattes oppsigelse, andre artikkel, arbeidsgivers oppsigelse. Se lovverk i marginen.

## UTDRAG: NATTARBEID

*Fortsettelse fra forrige side..*

- |  |  |
|--|--|
| <p>4. En arbeidstaker som jobber natt, har rett til en helseundersøkelse før han er ansatt i nattarbeid, samt retten til å senere gjennomgå regelmessige helsekontroller minst hvert annet år, mens en ansatt i alder av 50 år – minst en gang i året. Kostnadene skal dekkes av arbeidsgiver.</p> <p>5. Arbeidsgiver skal</p> | <p>overføre en nattansatt til passende jobb på dagtid, hvis en lege mener nattarbeid negativt påvirker helsen.</p> <p>6. Det er forbudt å bruke personer under 18, gravide kvinner eller kvinner som nylig har født, t.o.m. ett år til nattarbeid.</p> <p>7. Arbeidstaker som har et barn som er under 3 år gammel, skal kun ansattes til nattarbeid under samtykke.</p> |
|--|--|

## UTDRAG: SKIFTARBEID

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. Hvis det er nødvendig å sikre fremgang i arbeidet, kan arbeidsgiver etter samråd med de tillitsvalgte, ordne skiftarbeid. I slike tilfeller bør ikke arbeidstiden overstige normal arbeidstid.</p> | <p>2. Det er forbudt å tilordne en ansatt to etterfølgende skift.</p> <p>3. Arbeidsgiver plikter til å gi de ansatte skiftplan, senest en måned før den trer i kraft.</p> <p><i>Kilde: artikkel 139 skiftarbeid.</i></p> |
|--|--|

Dersom en arbeidsgiver har til hensikt å heve arbeidsavtalen på grunnlag av noen av de første fem artiklene bør arbeidsgiver be om en skriftlig redegjørelse fra den ansatte. Ved avgjørelsen om eventuell oppsigelse av arbeidsavtalen, er arbeidsgiver pålagt å vurdere alvorret i overtredelsen, under hvilke omstendigheter den ble begått, i tillegg til den ansattes personlige egenskaper og tidligere arbeid.

Arbeidsgiver kan heve arbeidsavtalen på grunnlag av første til femte artikkel, ikke før enn en måned fra datoen for dette funnet. Arbeidsgiver kan ikke si opp en ansatt

som midlertidig er ute av arbeid. Dette gjelder perioder der den ansatte er på ferie, eller ikke utfører arbeid av andre gyldige grunner. Heving av arbeidsavtalen skal ikke skje senere enn seks måneder fra datoen for overtreddelsen.

### Arbeidsgivers varslingsfrist

En arbeidstaker kan si opp arbeidsavtalen med plikt til skriftlig varsel en måned i forveien, med mindre en kortere frist for å gi et varsel om opphør er gitt av arbeidsavtalen eller tariffavtalen. Etter avtale kan arbeidsgiver og arbeidstaker si opp en arbeidskontrakt før oppsigelsestiden opphører.

Når en tariffavtale eller arbeidsavtale ikke angir lengden på oppsigelsestiden, og arbeidsgiver velger å heve kontrakten, gjelder følgende vilkår:

1. Umiddelbart – hvis oppsigelsesgrunnen gjelder artikkel to eller fire i arbeidsgivers oppsigelsesgrunn.
2. 10 dager – dersom oppsigelsesgrunnen omhandler artikkel en, tre eller fem.
3. En måned – dersom avtalen avsluttes i ledd seks, sju, åtte, eller ni.

Oppsigelse av kontrakt av fagforeningsmedlemmer:

4. En arbeidsgiver har ikke lov til å avslutte en arbeidsavtale med en ansatt som er medlem av en fagforeningsorganisasjon (jf. Trade union medlem) uten forbundets samtykke, unntatt ved artikkel 101 artikkel fire, åtte eller ti.

### ARBEIDSTAKER OPPSIGELSE

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeidstaker har rett til å heve arbeidsavtalen skriftlig en måned i forveien, hvis tariffavtalen eller arbeidsavtalen</li> </ol> | <p>ikke spesifiserer kortere oppsigelsestid.</p> <p><i>Kilde: Artikkel 100</i></p> |
|---|--|

### ARBEIDSGIVER OPPSIGELSE

- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeidsgiver har rett til å heve arbeidsavtalen skriftlig, utelukkende på grunnlag knyttet til gjennomføringen av den ansatte, eller på grunnlag av økonomiske, organisatoriske, teknologiske eller lignende tiltak i foretaket ved følgende tilfeller:</li> <li>2. Den ansatte uten grunn, bryter arbeidsavtalen eller vilkårene for dagsorden.</li> <li>3. Den ansatte handler ulovlig og dermed mister tilliten til arbeidsgiver</li> <li>4. Den ansatte handler i strid med god moral, og som ikke er gunstig for at arbeidsforholdet kan fortsette</li> <li>5. Den ansatte er påvirket</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Den ansatte har grovt brutt verneforskriftene og har satt andres helse og sikkerhet i fare.</li> <li>7. Den ansatte har ikke tilstrekkelig faglig evne til å utføre det avtalte arbeidet.</li> <li>8. Den ansatte er ikke i stand til å utføre avtalte arbeidet på grunn av hans eller hennes helsetilstand og slik tilstand er sertifisert med en leges mening;</li> <li>9. Har gjeninnsett en ansatt som tidligere utførte arbeidet</li> <li>10. Reduserer antall ansatte</li> <li>11. Bedriften går konkurs</li> </ol> <p><i>Kilde: Artikkel 101</i></p> |
|--|---|

### Ferie og feriepenger:

I § 149 sier loven at alle ansatte har rett til årlig betalt ferie. Feriens lengde skal ikke være mindre enn fire kalenderuker. Personer under 18 år har rett til årlig betalt ferie på en hel måned. Hvis årlig betalt ferie kan påvirke normale aktiviteter i virksomheten, er det tillatt med skriftlig samtykke fra den ansatte å overføre en del av feriepengene til det påfølgende året. I slike situasjoner skal det betales feriepenger for minst to sammenhengende uker i det inneværende året. Personer under 18 år,

gravide kvinner, kvinner for en periode etter fødselen og opp til ett år og ammede kvinner i hele perioden ved amming, skal ta ut den årlige ferien i det inneværende året. Det er forbudt å utbetale feriepenger i kontanter, unntatt når arbeidsforholdet opphører og arbeidstakers betalte ferie ikke er brukt.

Årlig betalt ferie er gitt hvert år på en bestemt tid i henhold til en avtale eller tidsplan som er utarbeidet av arbeidsgiver i samråd med tillitsvalgte. Ved tildeling av årlig betalt ferie, har arbeidsgiver plikt så langt som mulig å ta hensyn til de ansattes ønsker. En arbeidstaker har rett til å be om tildeling av årlig betalt ferie for første året, hvis han eller hun har jobbet hos arbeidsgiver i minst seks måneder uten avbrudd.

## Helligdager

Fri i Latvia gis på 1. Januar, langfredag, påskeaften, 1. og 2. Påskedag, 1.mai, andre søndagen i mai, pinse, 23. Juni og 24. Juni, 18. November, 25., 26., 31 desember. Arbeidsgiver skal ikke kreve at ansatte må jobbe på helligdager. Hvis det er nødvendig å sikre kontinuitet i arbeidsprosessen, er det tillatt å kreve at en ansatt jobber på en feriedag, ved å gi den ansatte ekstra hvile på en annen dag i uken, eller ved å betale passende kompensasjon (§ 144)

## Skatteberegning for arbeidstaker i Latvia

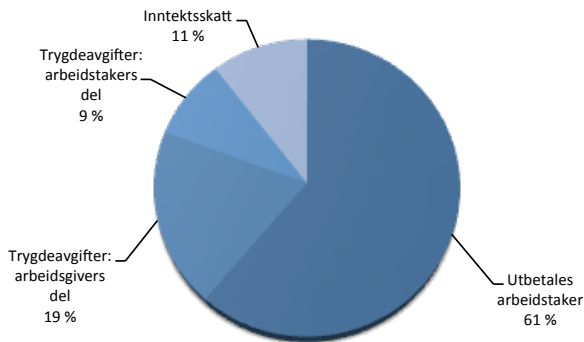
Skatteberegningen i Latvia er noe mer komplisert enn det man finner hjemme. Hvor mye man får i netto lønn påvirkes av flere forhold. På neste side vises til et eksempel for utregning av netto lønn<sup>20</sup>.

## FERIE OG FERIEPENGER

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alle ansatte har rett til årlig betalt ferie. Denne permisjonen skal ikke være mindre enn fire kalender uker, unntatt helligdager. Personer under 18 år, gis en måned årlig betalt ferie.</li> <li>2. Om Arbeidsgiver og arbeidstaker er enige, kan årlig betalt ferie for inneværende år gis i avdrag.</li> <li>3. I spesielle tilfeller der mengden av betalt permisjon til en ansatt i full stilling i inneværende år kan påvirke den ordinære virksom-</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Det er ikke tillatt å betale årlig ferie i kontanter, unntatt når arbeidsforholdet opphører og arbeidstakers betalte ferie ikke er brukt.</li> </ol> |
|---|--|
- Kilde: Kapittel 34 og fra artikkel 149.*

heten, skal den ansattes skriftlige samtykke være tillatt slik at overføring av permisjon skjer neste år. Dette punktet gjelder ikke personer under 18 år, gravide kvinner eller kvinner som nylig har født et barn til det er ett år.

Figur 6.7



Figur 6.7 og 6.8 tar utgangspunkt i totalkostnadene for arbeidsgiver. 100% = 620,70 lats

Figur 6.8

<b>Arbeidet koster arbeidsgiver</b>	<b>620,70</b>
Beløpet som overføres skattekassen som nasjonale trygdeavgifter	175,45
Arbeidsgivers andel	120,45
Arbeidstakers andel	55,00
Overføres til statskassen som skatt	65,00
Gebyr i form av forretningsrisiko	00,25
Sum skatter og avgifter til statskassen	240,70
<b>Utbetales til arbeidstaker</b>	<b>380,00</b>
<i>Beregnet 2/5/2011</i>	

## Utregningsmetode

Først må det foretas en utregning av brutto lønn. I dette eksempelet bruker vi brutto lønn på 500 lats per måned. 500 lats tilsvarer ca. 5500 kr, med dagens kurser.

1. Først beregnes de sosiale skattene, noe som er 9% av bruttolønnen i Latvia:  
9% av 500 ls = 45 ls
2. Neste steg er å finne inntektsskattens grunnlag. Her trekkes poster fra brutto månedslønn:
  - Kalkulatorisk sosiale bidrag
  - Ikke-skattepliktig minimum (bunnfradrag). 35 lats i måneden pr dags dato.
  - 63 lats for hver av dine forsørgelsesbyrder som er oppført.

Siste artikkel omhandler personer som er registrert som "forsørgelsesbyrder". Her under barn, arbeidsledige foreldre, besteforeldre, arbeidsledige ektefelle, avhengig barnebarn og adopterte barn etc.

I eksemplet registreres at personen har to barn, og dermed blir regnestykket som følger:

$$500 \text{ ls} - 45 \text{ ls} - 35 \text{ ls} - 2 \times 63 \text{ ls} = 294 \text{ ls.}$$

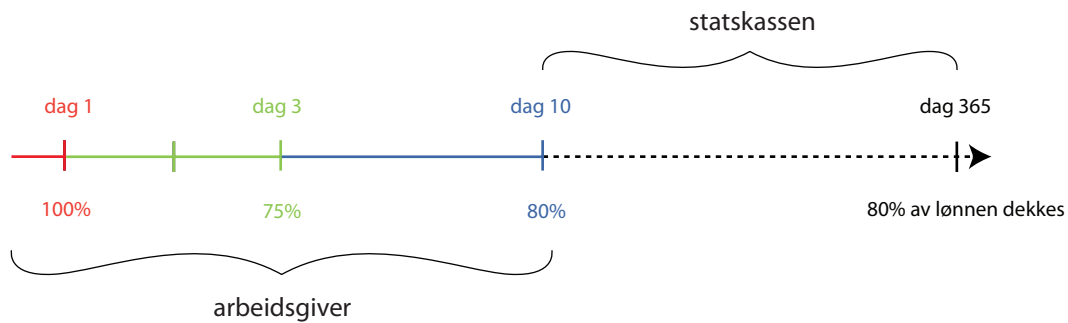
1. Så beregner vi mengden av opptjent inntektsskatt. Noe som i vårt eksempel er på 26%, som er anbefalt skattegrunnlag i Latvia under undersøkelsen.
2. Regnestykket blir: 26% fra 294 ls = 76,44 ls
3. Netto månedslønn blir da:

$$500 \text{ ls} - 45 \text{ ls} - 76,44 \text{ ls} = 378,56 \text{ ls.}$$

Kjapt oppsummert ved dette eksemplet, betaler en privatperson ca. 24 % i skatt.

Tabellen i figur 2 viser kostnader for arbeidsgiver. Dette er tall hentet fra en latvisk kalkulator<sup>21</sup> hvor variablene er forhåndsbestemte og forandres ikke. Grappa legger kun inn informasjon om bruttolønn og hvor mange forsørgelsesbyrder personen har. Her som i sted, velger vi to barn.

Figur 6.9



## Sykefravær

I Latvia har man VSSA (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra), grovt oversatt Statens sosiale forsikringsbyrå<sup>21</sup>. Sykepenger utbetales de ti første dagene av arbeidsgiver. Den andre og tredje dagen der sykdom forekommer, skal det ikke betales mindre enn 75% av gjennomsnittlig lønn. Fra fjerde til tiende dag i sykdom, skal det ikke betales mindre enn 80% av gjennomsnittlig lønn. På den ellevte dagen betaler VSSA sykepenger

på 80% av gjennomsnittlig lønn. Sykepenger betales kun ut til arbeidstakere, eiere av bedrifter som betaler arbeidsgiveravgift og selvstendig næringsdrivende med tilstrekkelig innsats. Sykepenger kan mottas i inntil 26 uker, men kan forlenges opptil 52 uker ved vurdering av VDEĀK (The State Medical Commission for vurdering av helsetilstand og arbeidsevne). Sykepenger kan ikke mottas lengre enn 52 uker i en tre-års periode.



Gruppen har under prosjektet hatt mulighet til å tilbringe tid sammen med Livonia Print i Latvia. Dette er for å kunne gjøre kvalitativ undersøkelse av virksomheten med egne øyne. Fra før levner det liten tvil om at Livonia Print er en av de største aktørene på markedet, som har kapasitet til å levere store mengder av bøker til Norge. Gruppen har med denne undersøkelsen hensikt å avdekket hvilke vilkår som gjelder i Latvia.

Livonia Print ble etablert i 2007 og har i dag 250 ansatte. Bedriften deleies og driftes av nordmannen, Trond Erik Isaksen. Livonia Print tilbyr en komplett pakke til forlagene her hjemme med moderne utstyr, effektiv og høykvalitets bokproduksjon og rask leveringstid. Produksjonstiden er mellom to til tre uker og transport til Norge tar bare to dager. I tillegg har Livonia Print salgskonsulenter som snakker norsk. For året 2010 planla Livonia en vekst på 20-30%, men etter at året var omme kunne det vises fremtall på 70%. Livonia Print har også gjort seg bemerket i Latvia ved å bli kåret til beste eksportfirma av Ministry of Economics of Latvia and the Latvian Investment and Development Agency i 2009. Livonia vant prisen foran 22 andre kandidater.

*All informasjon som oppgis stammer fra førstehåndskilder og betraktes som reelle.*

## Lønn og Arbeidsforhold

Tidligere har gruppen funnet minstelønn i Latvia, som skal være 2.200 kr, minus skatt. I Livonia Print oppgis minstelønn til å være 5.000 kr. Trykkerne tjener godt, og har en lønn på mellom 12.000-14.000 kr. Livonia Print har også salgskonsulenter som jobber i Norge og Sverige, og disse jobber med andre tariff, og betingelser som svarer til de landene de jobber i. I Livonia Print er det lik lønn for likt arbeid og ingen ansiennitet.

Fagforeninger finnes, men oppslutningen i Livonia Print er særdeles lav. Av de 250 ansatte oppgis kun ett medlem i fagforeningen. Dette skyldes at betingelsene i bedriften er bedre, enn det fagforeningen kan tilby. 2% av lønnen som går til fagforeningen, føles for mange bortkastet for å få betingelser de allerede har. Det vises blant annet til gode betingelser rundt pauser, som har blitt forhandlet frem som en gode i bedriften.

Faglært arbeidskraft innen trykk finnes ikke i Latvia. Det nærmeste man kommer er skoler med grafisk utdanning, men som har lite relevant teori for trykking og bokproduksjon. Dette er noe som savnes, men står ikke som bremseklosser for videre ekspansjon av bedriften. Om en maskin skulle stoppe, kontaktes Heidelberg. Faglærte trykkere, som kanskje har litt kunnskap om fuktevann og elementærteknikk, kunne enkelt løst problemet selv og fagutvikling er noe det jobbes med i Latvia.

Svært få har sluttet siden 2007. Av de 250 ansatte, kan man telle på en hånd de som har sluttet.

Overtid betales med 100% tillegg, mens nattarbeid og søndager betales 50%. Livonia benytter skiftordninger, så de fleste jobber 7,5 time + matpause, med fem minutters pause hver time i bedriften der maskinene går 24 timer i døgnet.

### Etterspørsel

Livonia Print merker spesielt rushet i august, september og oktober. Dette skyldes i hovedsak skolestart og bokmesser i Gøteborg og Frankfurt. Produksjonsvolumet for et helt år er mellom 1 til 1,2 millioner, hvor gjennomsnittsooplaget er 3300 enheter. Disse tallene gjelder alt fra tegneserier og diktsamlinger til skolebøker. Solgte timer matcher produktive timer i høyeste grad. Livonia Print satte også bort oppdrag til bokbinderiet Johnsen i Skien, i 2010. Investeringer skal hindre dette i 2011. Ved hasteoppdrag kan Livonia levere romaner ned på ei uke, med 24 timers levering til Oslo, men så sant det er mulig unngås hasteoppdrag. Det forhandles frem kontrakter på en tidsperiode over to år med de største kundene, derav mest interesse for de største forlagene i Norge.

I sin tro på å være billigere enn det norske markedet, mener Trond Erik Isaksen ved lite variasjon på valuta og normale kalkyler, så bør Livonia være 10-30% billigere enn det norske markedet.

### Omsetning

I 2010 omsatte Livonia for nesten 22 mill. euro, hvor årsresultatet havnet på rundt 4-5%. Det vil si med dagens kurser<sup>23</sup> nesten ni millioner i grønne tall. Deres største kunde er Cappelen og Bonnier. Cappelen har vært størst, mens Bonnier består av mange datterselskaper. Legges disse sammen, så er Bonnier større.

### Kapasitet

På hele bokkjeden oppgis tak på 30.000 x i timen. Videre produseres 5.000 x på lim, 11.000 - 13.000 x på trykk.

### Frakt og transportkostnader

Av 22 millioner euro i omsetning, utgjør transportkostnadene 5%. Altså i underkant av ni millioner. Livonia kjører så sant det lar seg gjøre, fulle biler til Norge med 33 paller stablet.

### Materiell

Papir kjøpes fra Finland.





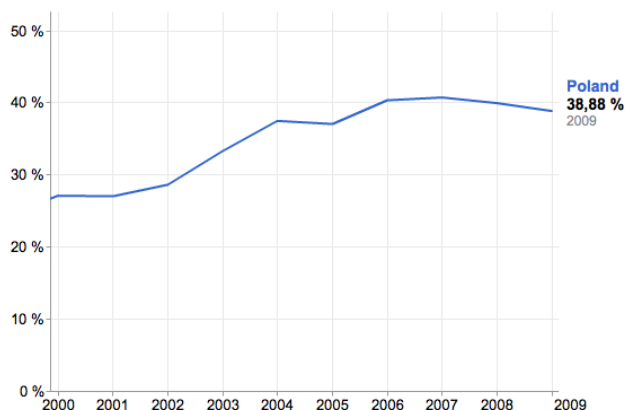
[6]

## [ Situasjonsanalyse i Polen ]

En økonomisk sjokkterapi på 1990-tallet sørget for Sentral-Europas sterkeste økonomi på tidspunktet. Ikke minst ble Polen det første post-kommunistiske landet som bygget opp igjen bruttonasjonalproduktet til gamle høyder etter krigen. Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1974, og blir med små

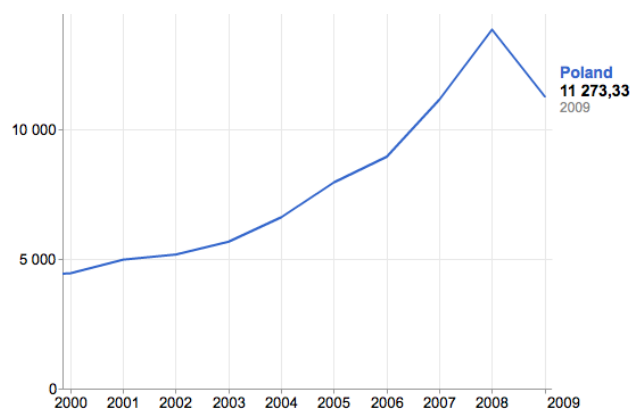
endringer brukt i dag. Her vil du finne grunnleggende informasjon om landet, samt gjennomgang av arbeidsmiljøloven i Polen, fra vilkår i arbeidskontrakt til ferie og feriepenger. Dette kapittelet skal gi grunnlag for sammenligning i et senere kapittel.

Figur 6.10



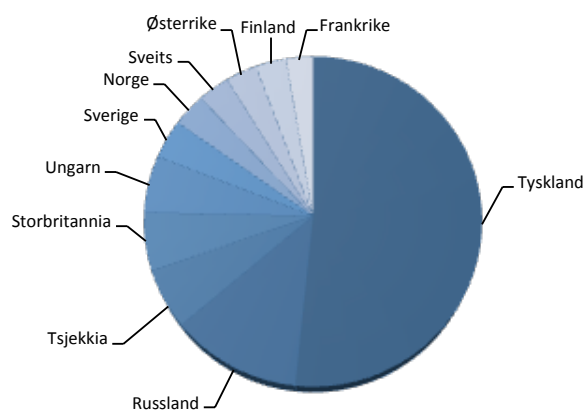
Kilde: Eurostat

Figur 6.11



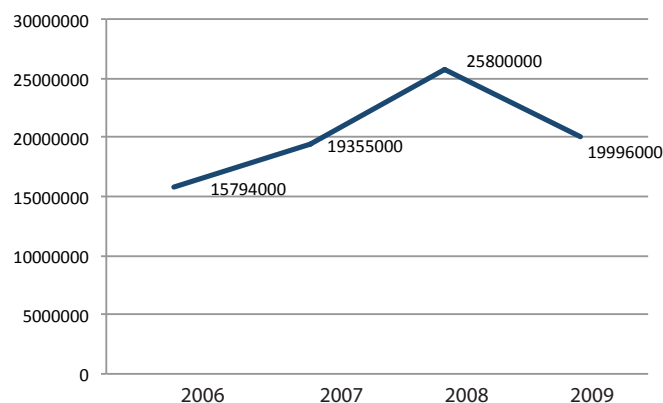
Kilde: Eurostat,

Figur 6.12



Kilde: Central Statistical Office

Figur 6.13



Kilde: Central Statistical Office

## BNP

Bruttonasjonalprodukt er angitt per innbygger, og stigningen vi ser i Polen i figur 6.11 er i tråd med den synkende arbeidsløsheten man så mot 2008. Det samme forklarer fallet grunnet finanskrisen og dermed økende arbeidsløshet.

## Eksport % av BNP

Polen har hatt en jevnt økende eksportkurve med en sterk økning fra 2002 til 2004. Tilstanden i landet på denne perioden er den samme som Latvia har i disse dager. Det er snakk om en sterkt økende industri, mens kostnadene

ennå henger etter. Indikasjonen på at kostnadene har innhentet Polen, ser man ut fra grafen i figur 6.10 fra 2007 da eksporten viser en synkende tendens.

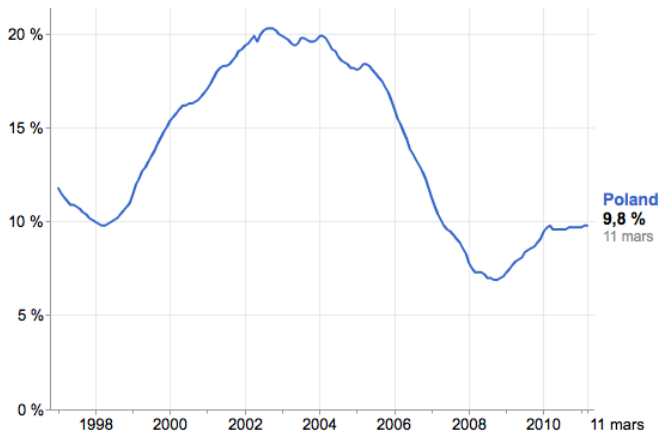
## Bokproduksjon i Polen

Bokproduksjon har eksistert i Polen siden Gutenbergs glansdager. I dag leverer landet klart mest til det tyske markedet, så følger Russland og mange flere (blant annet Norge). Det totale markedet i bokeksport illustreres i figur 6.12. Figur 6.13 viser Polens eksport av papirholdige artikler til Norge i euro fra 2006 til 2009

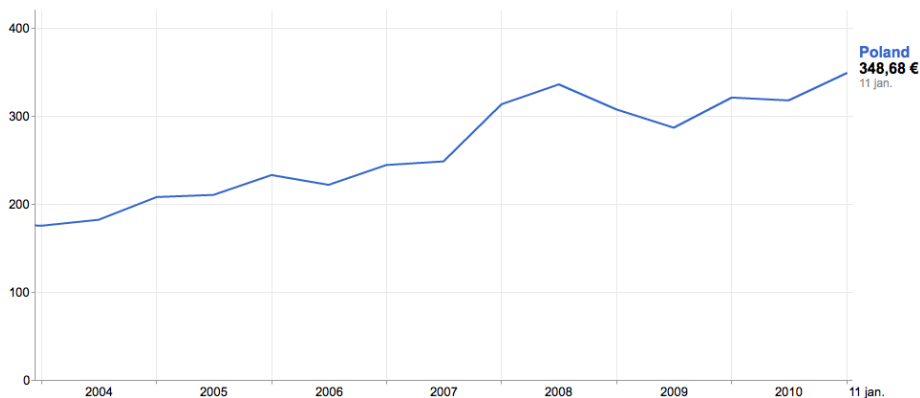
## Figurer

## [ Minstelønn og arbeidsledighet i Polen ]

Figur 6.14



Figur 6.15



## Arbeidsløshet

Som nevnt tidligere i prosjektet har Polen vært et land i ekstrem vekst. Dette gjenspeiles i arbeidsløsheten fra 2005 og utover, da man ser i figur 6.14 et fall fra 18,4% til 6,9% på 3 år. Dette er en økning som best beskrives som at nesten hele Norges befolkning ville fått jobb i Polen i løpet av perioden. Man traff trolig en resonans i 2008 da finanskrisen også påvirket Polen, så arbeidsløsheten har i dag steget til 9,8%

## Minstelønn

Polen har i likhet med Latvia og Litauen lovfestet minimumslønn. Den prosentvise andelen av befolkningen som mottar minstelønn var i 2005 kun 2,9%. Gruppen har ikke lyktes i å oppdrive tilsvarende statistikk for de siste årene. Minstelønnen har hatt en gradvis økning gjennom mange år, med unntak av krakket finanskrisen sannsynligvis forårsaket. I dag befinner minstelønnen seg på like oppunder 350€, som fremstilles i figur 6.15 (2 750NOK med dagens kurs på 7,856).

## Arbeidskontrakt

Det er lovfestet at en skriftlig arbeidsavtale skal foreligge for arbeidsforholdet, enten det er snakk om en fast stilling på ubestemt tid, en tidsbestemt eller oppgavebestemt stilling. Tidsbestemte stillinger oppstår gjerne når det skal dekkes et behov som følge av permisjon eller annet lengre sykefravær. Dersom den ansatte på første arbeidsdag ennå ikke har fått en skriftlig avtale presentert, har han/hun rett til å få nøkkelinformasjon presentert muntlig. Den skriftlige avtalen skal være lik, og inneholde disse punktene (jfr. Artikkel 29 §1, 2 og 3):

- Type kontrakt
- Dato for eventuelt opphør
- Arbeidsforhold og lønn
- Type arbeid
- Arbeidssted
- Godtgjørelser for ekstraordinært arbeid
- Arbeidstid
- Startdato

Senest 7 dager etter startdato skal arbeidsgiver også ha informert den ansatte om:

- Nåværende daglige og ukentlige arbeidstider
- Hyppigheten for lønning
- Oppsigelsestid i arbeidsavtalen
- Tariffavtaler som påvirker den ansattes vilkår

Videre slår artikkel 29 i §1 fast at deltidsarbeidende

## UTDRAG: ARBEIDSAVTALER

### Artikkel 29

§ 1 Arbeidsavtalen angir partene i avtalen, type kontrakt, datoen for dens konklusjon og arbeidsforhold og lønn, særlig:

1. type arbeid,
2. arbeidssted,
3. godtgjørelse for den type arbeid, viser komponentene av vederlag,
4. arbeidstid,
5. startdato.

§ 2 Arbeidskontrakten er inngått skriftlig. Hvis en arbeidsavtale ikke ble avsluttet i skriftlig form, skal arbeidsgiveren, senest den dag arbeidstakeren begynner i arbeidet, skriftlig bekrefte innholdet i avtalen [...]

§ 3 Arbeidsgiver informerer arbeidstaker skriftlig, senest innen 7 dager fra datoen for arbeidsavtale, om:

1. Arbeidstakers nåværende daglige og ukentlige normale arbeidstid.
2. Hyppigheten av betaling for arbeid.
3. Arbeidstakers oppsigelsestid arbeidsavtalen.
4. Tariffavtale, hvor arbeidstakeren er dekket.

### Artikkel 292

§ 1 [...] Deltidsarbeid kan ikke føre til lønns- og arbeidsvilkår mindre gunstige for ansatte som utfører samme eller lignende heltidsarbeid [...]

### Artikkel 25

§ 2 Hver av kontraktene som er nevnt i § 1 kan bli innledet av en arbeidsavtale med en prøvetid på høyst tre måneder.

*Kilde: Polsk arbeidsmiljølov.*

ikke skal få mindre gunstige lønns- og arbeidsvilkår enn ansatte som gjør samme arbeid på heltid. Hver av kontraktstypene kan bli innledet med en prøvetid på høyst tre måneder (jfr. artikkel 25 §2).

## Skiftarbeid

Arbeidstid kan ikke overstige 8 timer per dag, og gjennomsnittlig 40 timer per 5-dagers uke. Referanseperioden kan ikke løpe over mer enn 4 måneder. Den

ukentlige maksgrensen for arbeid, inkludert overtid, kan ikke overstige 48 timer i perioden. (jfr. artikkel 129 §1 og artikkel 131 §1)

Arbeidstaker har til enhver tid krav på 11 timers uavbrutt hvile mellom skift, og har krav på 35 timer hvile én gang hver uke. Søndag blir ofte brukt til dette. (jfr. artikkel 132 §1 og artikkel 133 §1 neste side)

## Pauser

Dersom arbeidsdagen overstiger 6 timer, har den ansatte krav på pause på minst 15 minutter, og som er i tråd med arbeidstiden (jfr. artikkel 134).

## Nattarbeid

Nattarbeid er arbeid som utføres mellom 21.00 og 07.00, i mer enn 3 timer eller minst for fjerde gang i regnskapsperioden. Arbeidet lønnes med 100%. Arbeidstiden for en nattarbeider skal ikke overskride 8 timer per dag, spesielt når arbeidet medfører fysiske og mentale påkjenninger. Det er krav om helsesjekk i forbindelse med nattarbeid, enten i regi av fagforening eller arbeidsplassen selv, siden arbeidsgiver er ansvarlig for arbeidstakernes helse og sikkerhet (jfr. artikkel 1517).

## Overtid

Overtidsarbeid er definert som arbeid utenfor arbeidstakers normale arbeidstid, så vel som arbeid utført utover arbeidstakers faste daglige arbeidstimer (artikkel 151 §1). §3 i samme artikkel nevner også en begrensning på 150 overtidstimer per kalenderår, men avslører samtidig at bedrifter der det ikke foreligger noen

## UTDRAG: ARBEIDSTID

Artikkel 129 § 1 Arbeidstid kan ikke overstige 8 timer per dag og gjennomsnittlig 40 timer på fem-dagers arbeidsuke i regnskapsperioden (som ikke overstiger 4 måneder).	gende hvile til enhver tid.  Artikkel 133 § 1 ansatte har rett til minst 35 timer sammenhengende hvile hver uke, inkludert minst 11 timer døgnhvile.
Artikkel 131 § 1 Den ukentlige arbeidstiden, inkludert overtid, skal ikke overstige 48 timer	Artikkel 134 Dersom arbeidstakerens daglige arbeidstid er minst 6 timer, har han/hun rett til en hvileperiode på minst 15 minutter.
Artikkel 132 § 1 ansatte skal ha rett til minst 11 timer sammenhen-	<i>Kilde: Polsk arbeidsmiljølov.</i>

## UTDRAG: NATTARBEID

Artikkel 157. § 1 Nattarbeid omfatter timene mellom 21.00 og 7.00. § 2 En arbeidstaker som arbeider minst 3 timer, eller for minst fjerde gang i regnskapsperioden mellom tidspunktene bestemt i §1, arbeider per definisjon på natten.	§ 3 Arbeidstid om natten må ikke overstige 8 timer i døgnet, spesielt når arbeidet oppleves som farlig eller er forbundet med betydelig fysisk eller psykisk påkjenning.  <i>Kilde: Polsk arbeidsmiljølov.</i>
---	--

## UTDRAG: OVERTID

Artikkel 151 § 1 Arbeid utført utover en ansatts lovbestemte tider, samt arbeidet som er gjort over lengre daglig arbeidstid, er overtid. § 3 Antall overtidstimer kan ikke overstige 150 timer for den enkelte medarbeider i et kalenderår.	§ 2 § 1 nr. 1 skal også gjelde for hver time på overtid arbeidet utover den vedtatte standarden for arbeidstid per uke, med mindre det overskytende skyldes overtidarbeid [...]
Artikkel 151 <sup>1</sup> § 1 Overtidsarbeid lønnes med et tillegg på: 1) 100% av lønn: om natten, på søndager og helligdager og den dagen gitt til en ansatt i bytte for arbeid på søndag eller på ferie 2) 50% av lønn på noen annen dag enn det som er spesifisert i nr. 1	Artikkel 151 <sup>2</sup> § 1 I bytte for tid jobbet i overtid, kan arbeidstaker skriftlig be om samme tid fri fra jobben. § 2 Innvilgelse av fri i bytte for tid jobbet i overtid kan forekomme selv uten anmodning fra den ansatte. I dette tilfellet gis arbeidstakeren fri fra jobb, i form av en halv gang lenger fri enn overtiden han/hun jobbet [...]
	<i>Kilde: Polsk arbeidsmiljølov.</i>

tariffavtale, eller at det ikke er nødvendig å etablere et arbeidsreglement, kan man fastsette andre maksgrenser.

Overtidsarbeid skal lønnes med et 100% tillegg til grunnlønnen ved arbeid om natten, søndager og helligdager. Lønn for arbeid på disse dagene kan også gis som avspasering. Arbeid utover de fastsatte 40 timene per uke skal også lønnes med 100% tillegg. Overtidsarbeid på andre tidspunkter og dager enn natt, søndager og helligdager skal lønnes med 50% tillegg. (artikkel 1511 §1)

Overtid kan bli lønnet som avspasering enten ved skriftlig ønske fra arbeidstaker, eller bli gitt av arbeidsgiveren. Dersom arbeidsgiver gir avspasering uten arbeidstakers initiativ, skal det gis en halv gang mer avspasering enn arbeidet overtid. Dersom arbeidstakeren har jobbet 2 timer overtid, skal han da gis 3 timer avspasering (jfr. artikkel 1512 §1 og 2)

## Oppsigelse

Oppsigelsestiden er forskjellig for arbeidstakere på prøvetid, og arbeidstakere som har gått over til en fast, tidsbestemt eller oppgavebestemt stilling. Tidene står opplistet i faktaboksen til høyre, under artikkel 34 og 36.

I det tilfellet at en arbeidsgiver har intensjoner om å si opp en fast ansatt, er arbeidsgiver pliktig til å gi skriftlig begrunnelse til fagforeningen med en begrunnelse for avgjørelsen. Dersom fagforeningen finner grunnen for urimelig, har de muligheten til å komme med innvendinger (jfr. artikkel 38 §1 og 2)

Arbeidsgiver kan si opp en arbeidsavtale uten varsel dersom arbeidstaker har begått et alvorlig brudd på

## UTDRAG: OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD

### Artikkel 34

Varsel om opphør av arbeidsforholdet for en prøvetid er:

- 1) 3 virkedager hvis prøveperioden ikke overstiger 2 uker,
- 2) 1 uke, hvis prøveperioden lenger enn 2 uker
- 3) 2 uker, hvis prøvetiden er 3 måneder.

### Artikkel 36

§ 1 Melding om opphør av arbeidsforholdet på ubestemt tid, avhenger av ansettelsesperioden med arbeidsgiver og er:

- 1) 2 uker dersom arbeidstakeren har arbeidet mindre enn 6 måneder
- 2) en måned hvis den ansatte har vært ansatt i minst 6 måneder
- 3) 3 måneder dersom arbeidstakeren har vært ansatt i minst 3 år.

### Artikkel 38

§ 1 intensjon om å si opp den ansattes arbeidskontrakt inngått for et ubestemt tidsrom, krever at arbeidsgiver skriftlig underretter den ansattes faglige organisasjon, og begrunner oppsigelsen.

§ 2 Hvis fagforening mener at utviklingen vil være urimelig, kan innvendinger rapporteres tilbake til arbeidsgiver innen 5 dager.

### Artikkel 39

En arbeidsgiver kan ikke si opp arbeidsavtalen til ansatte som mangler mindre enn 4 år, for å skaffe seg rett til pensjon.

### Artikkel 40

Artikkel 39 gjelder ikke dersom arbeidstakeren blir arbeidsufør.

§ 1 En arbeidsgiver kan si opp en arbeidsavtale uten varsel dersom den ansattes:

- 1) begår et alvorlig brudd på grunnleggende arbeidsoppgaver.

§ 3 Arbeidsgiver skal foreta en beslutning om å avslutte kontrakten etter samråd med de ansattes representant for fagforening, som skal rettferdiggjøre grunn til oppsigelse. Hvis innvendinger er reist om legitimiteten av oppsigelse av fagorganisering uttrykt sin mening uten opphold og senest innen 3 dager.

Kilde: Polsk arbeidsmiljølov.

grunnleggende arbeidsoppgaver, har begått en forbrytelse som hindrer han/henne i å fortsette arbeidet. En morsom sak er at man i Polen ikke kan si opp en arbeidstaker dersom han/hun er mindre enn 4 år fra å kunne gå av med pensjon. Unntaket er dersom arbeidstakeren ikke lenger er i stand til å utføre arbeidsoppgavene sine. Arbeidsgiver er også her pålagt å gå gjennom fagforening (jfr. artikkel 39 og 40 §1 og 3)

## Helligdager

Nasjonale helligdager i Polen utgjør totalt 13 dager (2 er alltid søndager). Oversikten står i faktaboksen nedenfor. Arbeid på helligdager er arbeid mellom 6.00 den dagen frem til 06.00 neste dag. Loven forteller at arbeid på søndager og helligdager er lov i visse yrker og arbeidstyper. Noen eksempler er skiftarbeid, transport og kommunikasjon, jordbruk, hotell og catering [...] (jfr. artikkel 15110). Arbeidstakere som utøver arbeid på helligdager og søndager har rett på en ekstra fridag i løpet av de 6 påfølgende arbeidsdagene eller neste søndag (jfr. artikkel 15111 og 1519 §2).

## Ferie

Arbeidstakere har rett til betalt ferie, som opparbeides på slutten av hver måned. Etter å ha arbeidet en måned i et kalenderår, har arbeidstaker rett på å bruke ferien i slutten av måneden i form av 1/12 av den totale ferien. Antall dager en arbeidstaker har rett på øker etter antall år i arbeidslivet. Har man vært ansatt i mindre enn 10 år, har man rett på 20 dager (4 uker) ferie. Har man derimot vært ansatt i over 10 år har man rett på 26 dager. Det skal nevnes at det godskrives år for utdanning arbeidstakeren har gjennomført. Satsene for dette kommer frem av artikkel 155 §1:

- Grunnleggende/tilsvarende fagskole - opp til 3 år
- Videregående fagskole - opp til 5 år
- Videregående "vanlig" skole - 4 år
- Høgskole - 6 år
- Høyere utdanning - 8 år

Arbeidstakeren har krav på godtgjørelse lik den de ville fått dersom de hadde brukt tiden på arbeid, i stedet for ferie.

## UTDRAG: SYKEFRAVÆR OG HELLIGDAGER

Arbeidsgiver betaler

sykepenger t.o.m den 34. dagen.

Grunnlag beregnes ved månedslønn delt på 30.

Utbetalte sykepenger er vanligvis 80% av grunnlaget.

100% dekning brukes i tilfeller der sykefravær skyldes ulykker på arbeidsplassen.

Det kan tas ut 60 dager hvert år, som skyldes barn <14 år eller andre syke familiemedlemmer.

Offentlige helligdager:

- 1. og 6. Januar,
- første og andre påskedag
- 1. og 3. Mai
- 7. søndag og 9. torsdag etter påske
- 15. August
- 1. og 11. November
- første og andre juledag

Kilde: Polsk AML

## UTDRAG: FERIE

Artikkel 154

§ 1 En ferie skal være:

20 dager - dersom en arbeidstaker har vært ansatt i mindre enn 10 år,  
26 dager - dersom en arbeidstaker har vært ansatt i minst 10 år.

§ 2 Lengden på ferien for en arbeidstaker ansatt på deltid skal stå i forhold til hvor lengden på den ansattes arbeid, del av en dag med ferie er rundet opp til en hel dag.

Artikkel 155

§ 1 Lengden av ferie som bestemmes ift art. 154 avhenger av ferdigstillelse av:

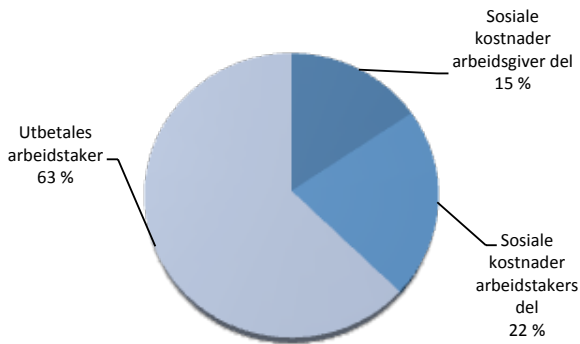
- Grunnleggende eller annen tilsvarende fagskole - ikke mer enn 3 år
- Videregående yrkesrettet opplæring - ikke mer enn 5 år
- Videregående fagskole for akademikere - ikke mer enn 5 år
- Gjennomsnittlige videregående skole - 4 år
- Høgskole - 6 år
- Høyere utdanning - 8 år.

Artikkel 172

For ferietiden, har arbeidstakeren krav på lik godtgjørelse som de ville fått om han jobbet på den tiden. [...]

Kilde: Polsk arbeidsmiljølov

Figur 6.17



Figur 6.17 baserer seg på den totale kostnaden arbeidet koster arbeidsgiver. 100% = 1658,72.

Figur 6.18 viser hvordan disse kostnadene fordeles

Figur 6.18

<b>Arbeidet koster arbeidsgiver</b>	<b>1658,72</b>
Sosiale avgifter (arbeidsgiver)	223,02
Utbetalinger til Arbeiderpartiet Fund (FP) og Employee Benefits Fund	35,70
Arbeidsgivers andel	258,72
Sosiale avgifter (arbeidstaker)	191,94
National Health Fund	108,73
Inntektsskatt	58,00
Arbeidstakers andel	358,67
Utbetales til arbeidstaker	1041,33
Beregnet 22/5/2011	

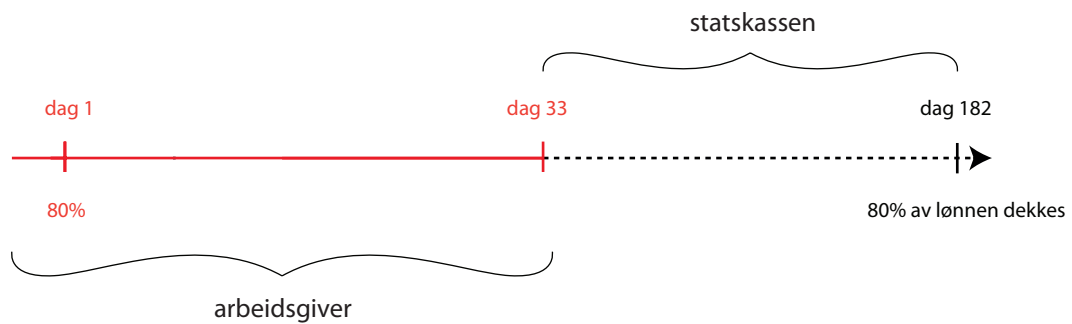
### Kostnader ved arbeidsforhold

Polen bruker et progressivt økende skattesystem, der man skatter 18% av inntekten opp til 85.528 PLN (litt over 170.000 kr). For inntekter over dette går skatten opp til 32%. For arbeidsgiver er satsen 19%. I forbindelse med arbeidsforholdet har begge parter andre kostnader som betales til staten, som sosiale kostnader. En arbeidstaker betaler sosiale kostnader på 13,71%,

mens arbeidsgiveren betaler mellom 14,66-23,38%. I eksemplet i figur 6.18 er det benyttet en bruttolønn på 1400 PLN. For beregning i kakediagrammet i 6.17 utgjør totalen (100%) 1658,72 PLN. Dette er den totale kostnaden for arbeidsgiver inkludert arbeidet.



Figur 6.16



## Sykefravær

I Polen er sykepenger en grunnstønning. Enhver forsikret person får utbetalt sykepenger av staten f.o.m den 34. sykedagen. Frem til dette tidspunktet står arbeidsgiver fortsatt ansvarlig for lønn. Beregningsgrunnlaget settes ved å dele gjennomsnittlig månedslønn på 30, og gjelder alle dager arbeidstakeren er syk. Normalsatsen er vanligvis 80% av grunnlaget. Sykepenger utbetales i perioden arbeidstakeren ikke er i stand til å utføre arbeid, til en maksimumsgrense på 182 dager.

Der sykefraværet skyldes en ulykke på arbeidsplassen eller yrkessykdom, svangerskap, eller det har oppstått på grunn av medisinske undersøkelser for celle, vev eller organtransplanterasjon dekkes 100% av beregningsgrunnlaget (inkludert perioden for sykehusinnleggelse). Støtten dekker også fravær fra jobb som skyldes et barn på opp til 8 år, et sykt barn på opp til 14 år, samt et annet sykt familiemedlem. Det kan i forbindelse med dette tas ut 60 dager hvert kalenderår, der det dekkes 80% av grunnlaget<sup>24</sup>.



[6]

## [ Situasjonsanalyse i Litauen ]

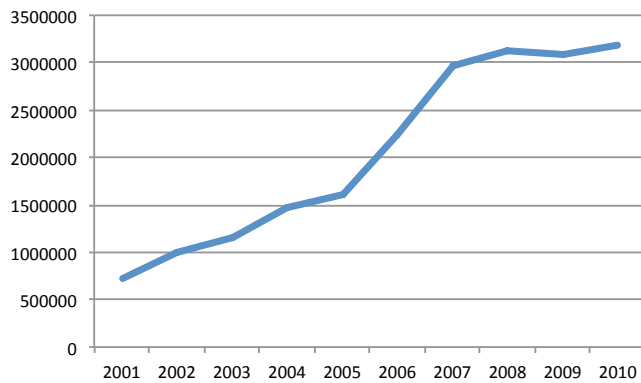
Grunnloven i republikken Litauen ble vedtatt av en folkeavstemning 25. Oktober 1992, siden den gang har grunnloven blitt endret seks ganger. Litauens juridiske system har sitt opphav fra monistisk tilnærming som innlemmer internasjonale traktater i den nasjonale lovgivningen. I følge artikkel 138 i grunnloven skal internasjonale traktater være ratifisert og implementert av Seimas (Stortinget) i Litauen.

Her vil du finne en grundig gjennomgang av arbeidsmiljøloven i Litauen, fra vilkår i arbeidskontrakt til ferie og feriepenger. Dette kapitlet skal gi grunnlag for sammenligning i nytt kapittel senere, noe som vil oppsummere de opplysningene vi finner i denne delen av oppgaven.

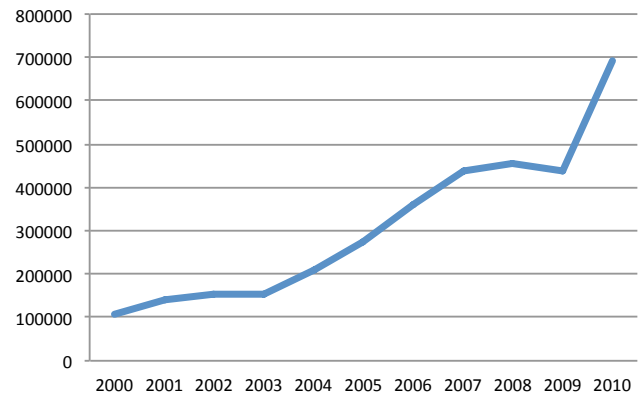
## Figurer

## [ Eksport Litauen ]

Figur 6.19



Figur 6.20



60% av Litauens BNP ble i 2008 akkrediert til eksport<sup>25</sup>, og Norge er et av landene som importerer relativt store verdier fra landet med 3 millioner innbyggere. Norsk import fra Litauen har vært oppadgående siden Statistisk Sentralbyrås statistikk startet i 2001, med verdier for 723 millioner norske kroner som krysset den norske grensen. I 2010 var dette tallet økt til nærmere 3,2 milliarder kroner.<sup>26</sup>

Litauen fikk i likhet med mange av sine naboland også merke kraften fra finanskrisen, og opplevde en økning i arbeidsløshet, fra spede 4% i mars 2008 til 18,3% i mars 2010. I desember 2010 var dette tallet sunket til 17,3%.

Gjennomsnittlig månedslønn i Litauen var for 2008, 2 267 litas<sup>27</sup>, som i kurs fra oktober 2008 tilsvarte 5 479 norske kroner. I følge Eurostat ligger minstelønnen for Litauen på €231,7 i januar 2011<sup>28</sup>, dette tilsvarer ca. 1800kr.

### Bokbransje Litauen

Etter Litauens frigjøring fra Sovjet i 1990 har situasjonen endret seg for industrien i landet. Der det tidligere bare var seks store forlagshus eiet av staten i landet er tallet nå over 500. Utenlandske aktører som Egmont har etablert forlag i landet, og Skandinaviske aktører er

også inne på et av de store trykkeriene i landet - Print-It. Gyldendal er et norsk forlag som benytter seg mye av Litauen, i tillegg til Polen, Slovakia, Latvia og Sverige. Grafisk bransje er representert med 324 bedrifter innen "printing and reproduction of recorded media"<sup>28</sup> i 2011, og sto i 2010 for eksport til en verdi av 693 millioner LTL, som etter dagens kurs (23/05/11) er omtrent 1,59 milliarder kroner, en økning på 63% fra året før<sup>29</sup>.

LISPA, eller Lietuvos Spaustuvinių Asociacija er en organisasjon som arbeider for å hjelpe trykkerier opp og frem gjennom å samle dem i en gruppe basert på tilhørighet i forhold til trykkteknologi. Medlemsbedriftene er påkrevd å møte flere krav om blant annet erfaring, kvalitetsstyring og omsetning for å kunne være medlem av LISPA. Dette er ment til å øke tryggheten i å drive forretninger med medlemsbedriftene og fungerer som et kvalitetsstempel for utenforstående - som for eksempel norske forlag. LISPA er medlem i den europeiske bransjeorganisasjonen INTERGRAF.

Per idag har LISPA 23 medlemsbedrifter i tillegg til 6 høgskoler og universiteter og utfører også undersøkende arbeid for bransjen, blant annet har de stått for en studie som ser på konkurransevnen til Litauisk trykk-industri. Denne studien er dessverre ikke offentlig tilgjengelig.

## Arbeidskontrakt

Artikkel 94 i arbeidsmiljøloven definerer arbeidskontrakt som en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver der arbeidstaker plikter til å utføre spesifisert arbeid eller oppgaver i samsvar med arbeidsreglementet etablert på arbeidsplassen, mens arbeidsgiver plikter til å gi den ansatte betaling for arbeidet i henhold til avtalt lønn som er satt i arbeidsrett, andre regulerende lover, tariffavtale eller individuell avtale.

Partene skal være enige i en arbeidsavtale om følgende vilkår: arbeidstakers arbeidssted, arbeidet som skal utføres eller posisjon og godtgjørelse. Arbeidsforhold som gir dårligere vilkår enn det som foreslås i arbeidsmiljøloven er ikke tillatt.

Kontrakten skal være av skriftlig form, og samsvare med modellen som gjengis i arbeidsmiljøloven. Hvis en ansatt har startet å jobbe for arbeidsgiver i henhold til en muntlig avtale, så anses arbeidsavtalen innvilget med de bestemmelsene som finnes i arbeidsmiljøloven, dernest skal det utarbeides en skriftlig arbeidskontrakt umiddelbart.

## Ulik varighet på arbeidsavtaler

Arbeidsmiljøloven åpner for at sysselsetting kan inngås på både ubestemt tidsrom eller for et bestemt tidsrom dersom arbeidet er av forbigående karakter. Det anbefales i loven at man benytter arbeidsavtaler som inngås på ubestemt tid.

## UTDRAG: ARBEIDSAVtaler

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I arbeidsavtalen skal partene bli enige om de grunnleggende betingelsene i kontrakten: arbeidstakerens arbeidsgiver (bedrifter, institusjoner, organisasjoner, etater og andre.) Og jobben, dvs. for et bestemt yrke, spesialitet eller konkrete oppgaver.</li> <li>2. I enkelte typer arbeidsavtaler og arbeidsrett, kan kollektive avtaler etableres og andre viktige forhold som partene må bli enige om ved inngåelse av kontrakten (i kontraktsperioden, sesongarbeid, etc.).</li> <li>3. Partene skal bli enige om vilkårene for betaling for arbeidskraft (lønssystem, lønn, betaling prosedyrer, etc.) i arbeidsavtalen.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Partene kan avtale andre kontraktsmessige avtaler, dersom arbeidsmarkedet lover og andre rettslige forskrifter eller tariffavtaler ikke gir forbud om dette (testing bytte yrker, etc.).</li> <li>1. Arbeidskontrakten anses inngått når partene er enige om kontraktsvilkårene.</li> <li>2. Arbeidskontrakten må være utført i et standard format. Skriftlige kontrakter er utarbeidet i to. En arbeidskontrakt undertegnet av arbeidsgiver eller dennes representant og den ansatte.</li> </ol> |
|---|---|

*Kilde: Artikkel 95 Vilkår og betingelser og artikkel 99 arbeidskontrakt.*

## UTDRAG: TIDSBESTEMTE ARBEIDSAVtaler

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Midlertidige kontrakter kan tildeles for en bestemt tid eller et tidspunkt for gjennomføring, men ikke mer enn fem år.</li> <li>2. Tidsbestemte kontrakter skal ikke benyttes hvis arbeidet er av varig karakter, unntatt hvis dette er bestemt i lov eller tariffavtale</li> <li>3. Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om tidsbegrenset</li> </ol> | <p>arbeidsavtale, ledige stillinger og sikre at de har lik tilgang til sysselsetting på permanent basis som andre.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Arbeidstakerne skal ikke være gjenstand for mindre gunstige arbeidsforhold, opplæring og avansement muligheter enn arbeidstakere ansatt på fast kontrakt.</li> </ol> |
|---|---|

*Kilde: Artikkel 109.*

Det forbyr å inngå tidsbestemte arbeidsavtaler der arbeidet er av permanent karakter, dette kan reguleres i lov- og tariffavtaler.

## Arbeidstid

Normal arbeidstid skal ikke overstige 40 timer pr. uke. Den daglige arbeidsmengden skal ikke overstige åtte timer pr. dag. Fem-dagers uke er standard, men denne kan utvides til seks dager. Maksimal arbeidstid, inkludert overtid, skal ikke overstige 48 timer på en sju dagers uke. For arbeidstakere som er ansatt på flere arbeidsplasser eller har flere stillinger, skal den daglige arbeidstiden (inkludert pause) ikke overstige 12 timer.

## Opphør av arbeidsavtalen

Inntil nylig har oppsigelse av arbeidskontrakten vært særdeles komplisert prosedyre, fordi den tradisjonelle ordningen fulgte sovjetisk arbeidsrett. Arbeidstakernes rettigheter og interesser ble sterkt beskyttet, og mulighetene for å si opp en arbeidstaker var svært begrenset. Arbeidskontrakten kan sies opp på følgende initiativ:

- Etter initiativ fra arbeidsgiver,
- På anmodning fra den ansatte
- Etter gjensidig avtale
- Ved utløp av kontraktsperioden

## Oppsigelse initiert av den ansatte

En ansatt kan si opp en tidsbegrenset ansettelseskontrakt før utløp ved å gi arbeidstaker en varsel om dette 14 dager i forveien. Den ansatte har også en sikkerhet ved at vedkommende kan trekke sin oppsigelse innen tre dager etter fremleggelse av anmodningen.

## UTDRAG: ARBEIDSTID

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daglig sammenhengende hvile mellom arbeidsdager (skift) skal ikke være mindre enn elleve sammenhengende timer.</li> <li>2. Den daglige hvileperioder for arbeidstakere under seksten år må ikke være mindre enn fjorten timer, mens personer 16-18 år - ikke mindre enn tolv timer.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Daglig arbeidstid skal ikke overstige åtte timer. Unntak kan opprettes av lover, offentlige forskrifter og kollektive avtaler.</li> <li>3. Den maksimale arbeidstiden, inkludert overtid på sju dager, skal ikke overstige to døgn.</li> <li>4. Arbeidstakere som arbeider mer enn en jobb eller stilling, skal arbeidsdagen ikke være lenger enn tolv timer.</li> </ol> |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeidstiden pr. uke skal ikke være over 40 timer</li> </ol>   | <p><i>Kilde: Arbeidstid kap. 144 og døgnhvile kap. 160.</i></p>  |

I noen tilfeller kan arbeidskontrakten termineres med tre dagers oppsigelsestid. Dette er tilfelle dersom forespørselen om å si opp arbeidsavtalen begrunnes med arbeidstakers sykdom eller uførhet, eller hvor arbeidsgiver ikke oppfyller forpliktelsene etter arbeidsavtalen, lover eller tariffavtale.

## Oppsigelse på initiativ fra arbeidsgiver

Arbeidsavtalen kan sies opp på arbeidsgivers initiativ ved overtredelser relatert til arbeidstakers kvalifikasjoner, kompetanse eller oppførsel på arbeidsplassen. Arbeidsgiver kan også terminere kontrakten på grunnlag knyttet til økonomiske eller teknologiske grunner, grunnet strukturelle endringer på arbeidsplassen. Ved oppsigelse på initiativ som ikke direkte skyldes arbeidstaker, skal oppsigelstiden være på minst to måneder. Oppsigelsen gjelder også hvis den ansatte ikke samtykker overførsel til arbeid av annen art. I løpet av oppsigelsestiden er arbeidsgiver pliktig til å gi den ansatte litt fri fra jobben for å se seg etter ny jobb.

## Overtid

Overtid skal vanligvis unngås, men arbeidsgiver kan pålegge overtid ved unntakstilfeller, som er spesifisert i loven. For eksempel skal arbeidet som utføres være nødvendig for nasjonalt forsvar, for å forebygge ulykker eller farer, nødvendig for det offentlige, uforutsette hendelser på grunn av en ulykke, naturlige katastrofer etc, eller når det er nødvendig for å fullføre arbeid som ikke ble fullført i løpet av arbeidstiden på grunn av uforutsette eller utilsiktede hendelser. Overtid skal ikke overstige fire timer på to påfølgende dager og 120 timer pr år, for hver ansatt. En annen årlig varighet kan etableres i den kollektive avtalen for overtidstimer, men aldri over 180 timer pr år. Betaling for overtidarbeid skal lønnes minst 50 %

## Nattarbeid

Nattarbeid beregnes som arbeid på tre timer pr. natt mellom klokken 22:00-06:00. Nattarbeidere skal ha en redusert skiftplan med en time. Det er forbudt å benytte personer under 18 år, samt arbeidstakere som ikke er helsemessig dyktige i følge helsetjenesterapporten til å jobbe nattarbeid. En nattarbeider har også rett på gratis helsesjekk årlig, og utgiftene skal dekkes av arbeidsgiver.

## Prøvetid

Ved inngåelse av arbeidsavtale, kan partene bli enige om en prøvetid på maksimalt 3 måneder. Prøvetiden skal ikke omfatte de periodene en ansatt har vært fraværende fra arbeidet.

Det finnes to forskjellige typer prøvetider i loven. Prøvetiden kan etableres for å vurdere hensiktsmes-

## UTDRAG: OVERTID

- |   |  |
|---|--|
| <p>1. Overtidsarbeid skal ikke overstige fire timer over to påfølgende dager, og ikke over 120 timer pr. år. Tariffavtalen kan regulere den totale overtidperioden med opptil</p> | <p>180 timer pr. år.</p> <p>2. Arbeidsgiver er pliktig til å føre nøyaktig den ansattes overtidsprioder.</p> |
|---|--|
- Kilde: Artikkel 152 overtid*

## UTDRAG: NATTARBEID

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. Nattarbeid beregnes fra klokken 22:00-06:00.</p> <p>2. En nattarbeider defineres som en arbeidstaker som jobber minst tre timer pr. natt. Nattarbeidere har redusert skiftplan med én time.</p> <p>3. Nattarbeid er forbudt for personer under 18 år, samt arbeidstakere som ikke er godkjent i følge en helsetjenesterapport.</p> | <p>4. Ansatte som arbeider om natten har rett til årlig gratis helsesjekk. Hvis det blir fastslått av en lege at nattarbeid skader eller kan skade helsen til den ansatte, må arbeidsgiver overføre den ansatte til å arbeide bare på dagen.</p> |
|--|--|
- Kilde: Artikkel 154 nattarbeid*

sigheten til å ansette en arbeidstaker i den bestemte stillingen, eller for å finne ut om jobben er egnet for ham eller henne. Vilkårene om prøvetid skal inkluderes i en arbeidskontrakt. Arbeidskontrakten skal ikke inkludere prøvetid som vurderer hensiktsmessigheten til en arbeidstaker under 18 år.

Dersom en arbeidsgiver erkjenner at resultatene i prøvetiden er utilfredsstillende, kan arbeidsgiver gi skriftlig varsel om dette tre dager i forveien uten å betale arbeidstaker etterlønn. Likedan har arbeidstaker rett til å heve arbeidsavtalen i prøvetiden, ved å gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette tre dager i forveien.

Hvis den ansatte fortsetter å utføre arbeid for arbeidsgiver etter at prøvetiden har utløpt, skal opphør av arbeidsavtalen tillates bare på generelt grunnlag. I løpet av en prøveperiode skal arbeidstaker være underlagt all arbeidsrett.

## Pauser

En arbeidstaker har rett på pause dersom den daglige arbeidsdagen overstiger seks timer. I slike tilfeller skal en pause på minst en halvtime gis for å hvile og spise. Dette er en pause som vanligvis gis etter en halv arbeidsdag, men ikke senere enn fire timer.

## Ferie

Minste årlige betalt ferie er 28 kalenderdager, men økes til 35 kalenderdager for arbeidstakere under 18 år, alenemødre med barn under 14 år eller funksjonshemmede barn under 18 år. Normalt har alle arbeidstakere rett til årlig betalt ferie permisjon etter at de har jobbet i selskapet kontinuerlig for en innledende periode på seks måneder.

## Helligdager

Arbeidsmiljøloven teller 11 helligdager (totalt 13 kalenderdager) når det ikke skal være arbeid i bedrifter, kontorer og organisasjoner. Unntakene for denne regelen er tillat kun for arbeid som ikke kan avbrytes

## UTDRAG: FERIE

1. Det skal gis minst 28 kalenderdager i ferie
2. Arbeidstakere som er under 18 år; oppdrar barn under 14 år eller har funksjonshemmede barn opptil 18 år, har rett på forlenget ferie, inntil 35 kalenderdager
3. Deltidsarbeidere har like mye rett på årlig ferie som ansatte i fulltidsstilling.

*Kilde: Artikkel 166. Minimum årlig ferie*

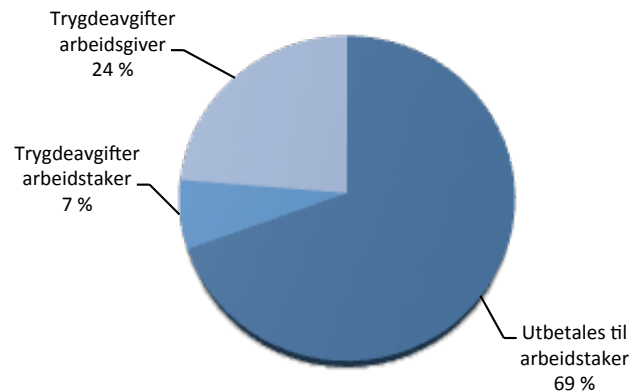
av tekniske grunner, arbeid som yter tjenester til befolkningen, samt arbeid som inneholder kritiske reparasjoner og lasting for bedriften. Helligdagene er som følger:

- 1. Januar,
- 16. Februar,
- 11. Mars,
- 1. og 2. Påskedag,
- 1.mai,
- første søndag i mai og juni,
- 24. Juni,
- 6. Juli,
- 15. August,
- 1. November,
- 24. Desember,
- 25. Desember.

Figur 6.21

<b>Bruttolønn</b>	<b>500,00</b>
Ikke-skattepliktig inntekt	470,00
Skattefradrag for barn under 18	150,00
Inntektsskatt	0,00
Trygdeavgifter for arbeidstaker	45,00
Trygdeavgifter for arbeidsgiver	154,90
Bidrag til garantifondet	0,50
Sum til statlige avgifter (arbeidsgiver)	155,40
<b>Utbetales til arbeidstaker</b>	<b>455,00</b>
<i>Beregnet 14/5/2011</i>	

Figur 6.22



Figur 6.21 illustrerer beregningsprosessen i en tabell.

Figur 6.22 viser hva det totale beløpet en arbeidsgiver må ut med, og hvordan dette fordeles på tilhørende poster. 100% = 655,40 litas

## Skatteberegning i Litauen

I utregning av skattepliktighet i Litauen benyttes 500 lt. 500 lt tilsvarer ca. 5500 kr med dagens kurser. Her brukes også en arbeidstaker med to barn under alderen 18 år. Forskjellene dette utgjør er at den personlige inntektsskatten på 15% av det skattepliktige beløpet fjernes. Grappa forklarer nærmere når dette punktet skal utregnes.

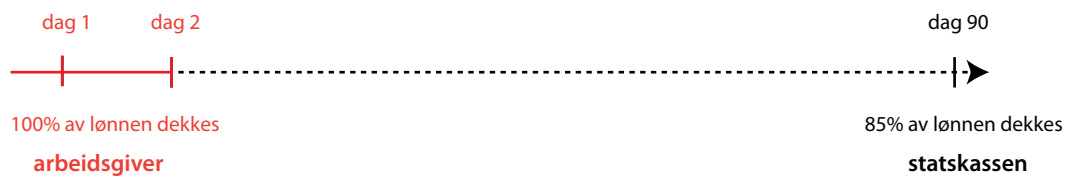
- I første steg finner man øvrig grense for skattepliktighet i Litauen. Denne ligger på 470 lt, og dette vil si at tjener du under dette beløpet (tilsvarende 5.200 kr.) slipper man å betale inntektsskatt. Vårt eksempel er 500 lt, som vil si at man normalt må skatte av de 30 lt som går over grensen.
- I vårt eksempel velger grappa å beregne en familie med

to barn under 18 år, dette gir oss en skattelette på 150 lt ekstra (for både far og mor), så den øvrige grensen er dermed på 620 lt, før man behøver å betale inntektsskatt. Ved enlige uten barn, ville inntektsskatten vært på 15% av 30 lt, som er 4,5 lt.

- Deretter beregnes trygdeavgifter. Denne er 9% for arbeidstakere av bruttolønnen. Noe som i vårt eksempel vil gi avgifter på 45 lt.
- Arbeidsgiver betaler 30,98% i trygdeavgifter av arbeidstakerens bruttolønn. Dette er 154,9lt i avgifter for arbeidsgiver.
- Deretter legges det til et lite beløp (0,5lt) i garantifondet. Dette dekkes også av arbeidsgiver.



Figur 6.23



## Sykefravær

Sykepenger utbetales dersom personen:

- Er erklært midlertidig arbeidsufør ved sykdom.
- Holder seg hjemme for å pleie et sykt familiemedlem.
- Trenger behandling i et protese-ortopedisk sykehus
- Ikke har lov til å arbeide på grunn av naturlige årsaker eller er hjemme for å ta vare på barn som ikke har fått barnepass av samme årsaker.

Sykepenger utbetales ikke til personer:

- Som skader seg selv mens de begår et lovbrudd.
- Selvforskyldt skader sin egen helse.
- Sykdom som er et resultat av alkoholisme eller narkotikamisbruk.

Forsikrede er berettiget sykepenger fra første dag. For de to første dagene skal arbeidsgiver betale minst 80 prosent, og ikke mer enn 100 prosent av mottakerens gjennomsnittlige inntjening. Etter de to første dagene kompenseres sykdom med 85% av lønnen som dekkes av det regionale kontoret til State Social Insurance Fund Board.

Arbeidstakere som er registrert som ufør og mottar sykepenger på grunn av sin arbeidsuførhet får betalt inntil 90 dager pr. år. Denne begrensningen gjelder ikke personer som påføres yrkesskader eller yrkessykdommer.





[ 7 ]

[ Oppsummering og  
sammenligning ]



[7]

## [ Sammenligning ]

Dette er kapittelet der alt grovarbeid settes mot hverandre for å avdekke forskjeller mellom de ulike landene som er undersøkt

Dette vil være en oppsummering satt inn i tabeller og grafer for å fremstille stoffet på en mer lettforståelig måte og gi leseren en kortere oversikt, som likevel kan skape bilde eller en oppsummering av hva dette prosjektet har inneholdt.

Det anbefales at leseren kikker tilbake til øvrige kapitler, da enkelte punkter bare berører overflaten. Disse er merket med stjerne (\*)

## Sammenligning av salg og leveringsbestemmelser i grafisk bransje.

*Gruppen har ikke lyktes i å få kontakt med andre utenlandske bedrifter til å sammenligne leveringsbestemmelser. Henviser til vedlegg om forespørsler i mail til Dimograf, TBB og Print-IT.*

Til å gjøre sammenligning av salgs og leveringsbetingelser har vi hentet frem NHOs veiledende salgs- og leveringsbestemmelser<sup>31</sup> som gjelder fra norsk grafisk bransje og Livonia Print's General Terms and Conditions of Livonia Print Services.<sup>32</sup>

Begge har et bindende tilbud på to måneder fra tilbuds dato. Forskjellene ligger i Livonia's forsikring for valutakurssvingninger. Både Livonia og deres kunder har rett til å be om prisendring dersom valutakursendringen er mer enn + / - 2%. I tillegg legges det til skattepliktighet i forhold til den latviske loven på 18 %, hvis kunden ikke er en skattebetaler i hjemlandet. Begge bestemmelsene viser til at endringer i de gitte spesifikasjonene ved tilbudet vil komme på kundens regning.

Begge tar seg retten til å sette bort arbeid, men hos Livonia kan kundene nekte dette. Ansvar for kvaliteten ligger i begge bestemmelsene på hovedleverandøren.

Videre lister Livonia mer opp en ansvarsfraskrivelse i ulike scenarioer som kan forekomme ved kvalitet og ekstra betalt for uforutsette ekstratjenester i for eksempel lagring.

Leveringsbestemmelsene til Livonia sier ingenting om konfidensialitet eller opphavsrett, men dette regnes

som bransjestandard hos de kildene vi har snakket med om saken.

Livonia opplyser at de forbeholder seg retten til å ha en feilprosentmargin på + / - 7% av bestilt opplag opp til 5000 stk. og 5% på opplag over 5000 stk. I Norge vises det til strengere krav på nøyaktighet opp til 2%.

Livonia opplyser ingenting om heving eller reklamasjon utover de fraskrivelsene som er satt i avtalen, men opplyser om at klager skal skje innen ti dager etter mottakelse av produktet. Dette er kortere periode enn det vi finner i Norge, på 14 dager.

Livonia benytter internasjonale lover i leveringsbetingelsene som er satt av International Chamber of Commerce under DDU (Delivery Duty Unpaid). Hos Livonia beregnes levering inkludert i prisen ved en enkelt sending. I NHOs avtale anses levering når kunden får beskjed om at produktet er klar for henting.

Betaling hos Livonia skal skje innen 30 dager, mot Norges 15 dager. Det påløper renter fra forfallsdag med til enhver tid gjeldende forsinkelsesrente. Rentesatsen i Livonia er 15%.

Bestemmelser	Salg og leveringsbestemmelser NHO	Livonia
Tilbudets varighet	2 mnd	2 mnd
Forsikring mot valutasingninger	-	ja (+/- 2%)
Sette bort arbeid	ja	ja (kan nektes)
Feilmarginsprosent ift levering	+ / - 2%	5-7%
Reklamasjon	14 dager	10 dager
Betaling	15 dager	30 dager

## Figurer

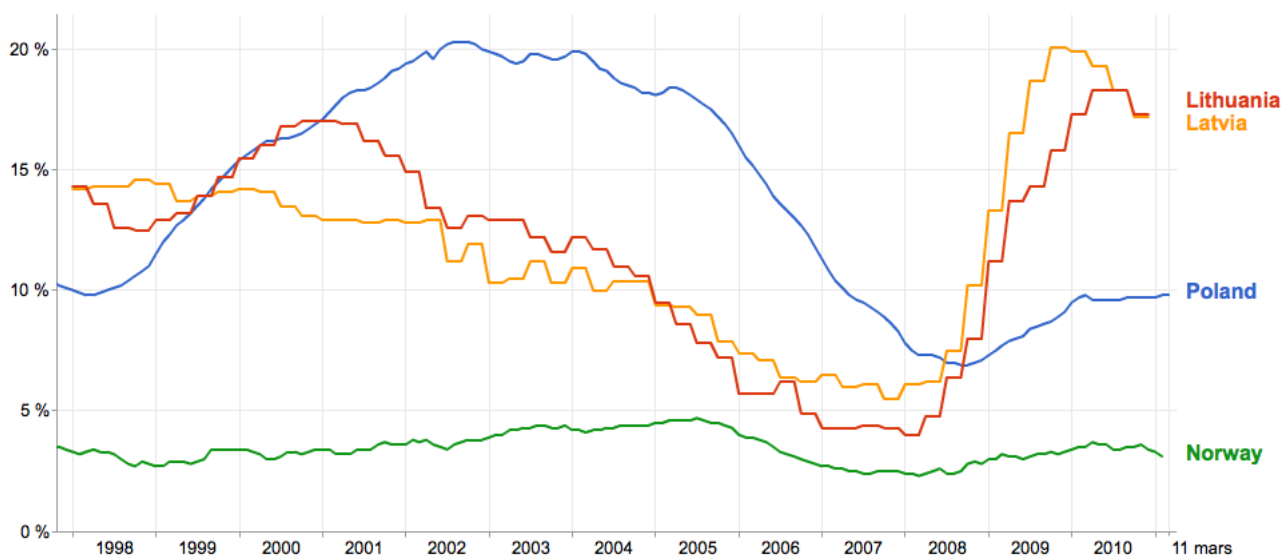
## [ Sammenligning av arbeidsledighet ]

Figur 7.1

	1998	2010	Økning i %	Økning i % siste år
Polen	10%	9,8%	-0,2%	-2,9%
Latvia	14,2%	17,2%	3%	1,5%
Litauen	14,3%	17,3%	3%	1,1%
Norge	3,2%	3,5%	0,1%	1,5%

Kilde: Eurostat

Figur 7.2



Kilde: Eurostat / Graf: Google Public Data

Figur 7.1

**Arbeidsledighet de siste årene**

Fra tabellen kan man lese en økning det siste året i Latvia, Litauen og Norge der Norge og Latvia stiger mest med 1,5%, og Litauen 1,1%. Polen går mye tilbake, og har det siste året redusert arbeidsledigheten med 2,9%. Størst arbeidsledighet i 2010 finner man i Latvia og Litauen der dette er henholdsvis 17,2% og 17,3%. Polen og Norge viser tall på 9,8% og 3,2%

Figur 7.2

**Arbeidsledighet i perspektiv**

Man kan se en klar trend i arbeidsledighet mellom landene der svingingene er nesten like. Store høyder i mellom 2000-2004 og en nedgang mot 2008, før det stiger for alle i 2008, etter all sannsynlighet i tråd med finanskrisen. Latvia nådde sin høyde på 20,1% i november 2009, mens Litauen fikk sin topp sommeren 2010.

## Figurer

## [ Sammenligning av minstelønn ]

Figur 7.3

	2001	2011	Økning i %	Økning i % siste år
Polen	€147,91	€348,68	235%	8,6%
Latvia	€86,75	€231,70	267%	11,09%
Litauen	€115,50	€281,93	244%	0

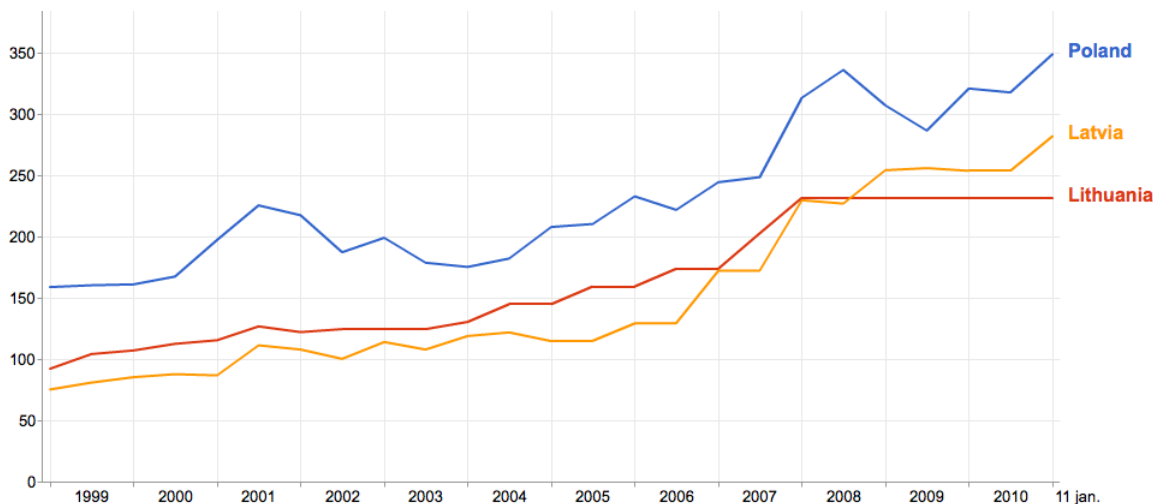
Kilde: Eurostat

Figur 7.4

	Prosentandel av arbeidstakere som mottar minstelønn, 2005
Polen	2,9%
Latvia	12%
Litauen	10,3%

Kilde: Eurostat

Figur 7.5



Kilde: Eurostat / Graf: Google Public Data

Figur 7.3

**Minstelønn i økende vekst**

Som man kan lese av tabellen er det en økende vekst i minstelønnen i alle landene i denne tiårsperioden. Tabellen viser til en vekst på opp til 267% i Latvia, og Polen ligger nederst i %-vekst med sine 235%. Sistnevnte har likevel den høyeste minstelønnen på €348,68. Den største økningen det siste året står Latvia for, med sine 11,09%. Polen øker 8,6%, mens Litauen ikke har vokst fra €281,93 siden januar 08.

Figur 7.4

**Liten andel har minstelønn**

Andelen av de som mottar minstelønn er prosentvis lav i hele Europa. Ingen land har en høyere prosentandel enn 20% av arbeidstakere som bare mottar minstelønn, likevel er det over 10% i Bulgaria, Frankrike, Latvia, Litauen og Luxembourg.

Figur 7.5

**Minstelønn grafisk fremstilt**

Minstelønnen har vokst lineært siden 1999. Bare Litauen har hatt en lengre stopp-periode som har pågått siden januar 08 til i dag. Polen er det eneste landet som har hatt nedgang i minstelønn i denne perioden.

## Arbeidskontrakt

Som man kan se nærmere på figur 7.6, har alle landene helt like krav om arbeidskontrakt. Denne avtalen skal undertegnes skriftlig og hver part skal ha sin kopi.

Mange av landene har også en egen artikkel om ugyldige arbeidskontrakter, hvor det føres sanksjoner ved overtredelser og arbeidsgiveren straffes.

Det vises også til gjensidige vilkår til prøvetid, der den maksimalt lovlige prøvetiden er tre måneder for Latvia, Polen og Litauen. I Norge er det åpnet for prøvetid opptil seks måneder.

## Arbeidstid

Forholdene om arbeidstid er svært like i de ulike landene. Arbeidstid er definert i hver arbeidsmiljølov med maksimal arbeidstid og minimums hviletid. På grunn av tariffavtalen er Norge faktisk et av de landene som åpner for lengre arbeidstid og overtid. På en annen side kjører Litauen strengere regler der det kun er lovlig å ha fire timer overtid fordelt på to dager.

Definisjonen på arbeidsuker i arbeidsmiljølovene er lik i alle landene. Tariffavtalen i Norge åpner for kortere arbeidsuker på 37,5 timer kontra arbeidsmiljølovens 40.

Pauser er også en ganske standardisert norm over landene. Alle oppgir 30 minutters pause som vanlige betingelser, unntatt Polen. Polen avviker med sitt 15 minutters minstekrav til pause. I både Latvia og Litauen kreves det at pausen blir benyttet før halvveis dag er gått.

## Overtid

Ekstra lønn ved overtid er lovfestet i alle landene vi har undersøkt. Ved grunnavtale i bruk av arbeidsmiljølover er faktisk Norge det landet som tilbyr minst %-andel av overtidsbetaling. Tariffavtalene sørger for 100%, noe man også finner i Latvia og til dels i Polen, hvor det er 100% etter at overtidsarbeidet overstiger 8 timer pr.uke. Litauen og Polen (\*) blir dermed det dårligst stilte landet i overtidsbetaling, hvor denne er på 50% av lønnen. På en annen side er reglene som omhandler overtidsarbeid strengere

## Nattarbeid

Ingen av landene bemerker seg spesielle med avvik fra den standardiserte normen. Det er dog en times forskjell fra eller til på døgnet der nattarbeid defineres. Polen er landet som har best vilkår for sine arbeidere. Her defineres nattarbeid fra 21:00-07:00. Latvia og Litauen har sine tidspunkt på 22:00-06:00, hvor Norge er noe bedre med sine ni timer mellom 21:00-07:00.

Lønnstillegget i prosent for nattarbeid er dårligst stilt i Norge. Likevel er det svært få som jobber natt i Norge, og ingen av våre undersøkte har nattarbeid i sin skiftplan. Overtidstillegget er litt vagt å utregne, ettersom flere benytter ulike lønningssatser. To ikke-navngitte bedrifter har minstelønnsats på ca 160kr pr. time, og 49,38kr i tillegg pr.time utgjør bare 31% økning i tillegg.

Litauen er landet som står nest dårligst stilt til å belønne nattarbeid, her betales 50% i tillegg av arbeidstakers lønn. Latvia og Polen har på sine sider utelukkende 100% tillegg for nattarbeid.



## Oppsigelsestid

Oppsigelsestid er noe som også er veldig vanskelig å kunne sammenligne helt korrekt. I Norge varierer dette fra 1-6 måneder, noe det antageligvis gjør i likesilte yrkesfelt i de andre landene også. Denne delen vil derfor bare gjengi det som står arbeidsmiljølovene.

Land som Polen opparbeider seg naturlig lengre oppsigelsestid etter hvor lenge man er ansatt i en bedrift. Dette varierer fra 2 uker på det korteste til tre måneder på det lengste. I Litauen og Latvia er det oppgitt fast oppsigelsestid på henholdsvis to og én måned

## Ferie

Antallet feriedager er også ulikt fra land til land. Både når det gjelder krav om ferie og helligdager. Best stilt er Norge, Latvia og Litauen med ferie mellom 25-31 dager i året, og opp til 37 dager for arbeidstakere over 60 år. Polen har mindre krav om ferie, der 20-26 dager er lovpliktig.

Helligdager varierer fra 13-15 dager i de ulike landene. Færrest helligdager er det i Norge og Polen, mens Latvia og Litauen har flest. Dette er inkludert helligdager som faller på søndag.

Figur 7.6

	Norge	Over- enskomst	Polen	Litauen	Latvia	Livonia Print
Krav om arbeidskontrakt	ja	-	ja	ja	ja	ja
Minstelønn	ingen	21.275,11 kr	2.700 kr	1.800 kr	2.200 kr	5.000 kr
Arbeidstime maks pr. dag	9	maks 11 (*)	8	8	8	-
Arbeidsuke	40	37,5	40	40	40	-
Overtid pr. mnd	25	40 (*)	8 (pr. uke)	60 (*)	48	-
Overtid pr. kalenderår	200	300 (*)	150	120-180 t.	200	-
Overtidsbetaling	40%	100%	50% (*)	50%	100%	-
Nattarbeid	21:00-06:00	-	21:00-07:00	22:00-06:00	22:00-06:00	-
Nattarbeid lønn	-	29,67-49,38	100%	50%	100%	-
Oppsigelsetid	1 mnd - 6 mnd (*)	-	2 uker - 3 mnd	2 mnd	1 mnd	-
Prøvetid lengde	6 mnd	-	maks 3 mnd	maks 3 mnd	maks 3 mnd	-
Pauser	30 min	-	15 min	30 min	30 min	30 min + 5min pr time
Årlig betalt ferie	25 - 31 virkedager	31-37 virkedager	20 - 26 dager	28 dager	28 dager	-
Sykefravær (lønn)	100%	-	80%-100%	80%-85%	75%-80%	-
Helligdager	13 dager (inkl helligd- ag på søn.)	-	13 dager (inkl helligd- ag på søn.)	13 dager (inkl helligdag på søn.)	15 dager (inkl helligdag på søn.)	-

Figur 7.1

### Sammenligning av arbeidsvilkår

I kapittel fem og seks belyste gruppa arbeidsvilkårene for de ulike landene og Norge. Over settes alt mot hverandre i en tabell som skal kunne vise til forskjeller mellom de ulike landene, og ikke minst mot de

norske vilkårene. Det opplyses om at enkelte punkter bør studeres grundigere i kapittel fem og seks for en dypere innsikt, ettersom det finnes unntakstilfeller. Disse tilfelle er blitt merket med (\*)

## Priser på materiell og maskiner

Det har gjennom prosjektet blitt forsøkt å kartlegge hvorvidt det eksisterer forskjell på materiell og maskiner som benyttes i produksjonen av bøker, for å lettere kunne sette fingeren på hvor forskjellene ligger. Papir er en stor del av kostnaden ved trykking, og det vil også forbrukes store mengder. AIT Otta, som produserte omtrent 2,5 millioner bøker i fjor forbrukte 3000 tonn papir. Av dette ble 400 tonn sendt til resirkulering. Dette ifølge egne tall fra bedriften.

For å få tak i priser på papir har man henvendt seg til papirdistributører og sjekket offentlige prislister. Det er verdt å merke seg at prisene i prislister er veiledende og oppnådde priser er avhengige av bedriftens uttak og størrelse. Helge Rosbach i Antalis Norge forklarer at prisene varierer noe i de enkelte land avhengig av konjunktur og tilgjengelighet, men at Norge generelt ligger lavt i pris når man ser på det totale uttaket. Han kan også forklare at prisene ligger en anelse høyere for Latvia enn Norge.

Arctic Paper distribuerer flere typer papir som det er interessant å se på for oppgaven, blant annet Arctic Matt. Dessverre har det vist seg vanskelig å få tak i prisene på papiret fra Papyrus som har agentur i blant annet Polen og Latvia. Papyurs Latvia svarte på henvendelsen med at de ikke ønsket å levere ut priser. Andre distributører i andre land, inkludert Norge, har ikke svart på noen henvendelser direkte til personer i salg eller resepsjon.

Antalis har derimot prislister på egne nettsider, og her har det vært mulig å hente ut noen tall, med et stort sprik i priser til Latvias favør. Helge Rosbach har

kommentert de store forskjellene i papirpris med at de veiledende listene er høyst veiledende, og at det i Norge opereres med potensielt store rabatter ut i fra hver enkelt kunde. Med dette vil en prissammenligning ut i fra veiledende priser ikke tilføre noe annet enn potensiell synsing til rapporten. De store forskjellene i listen kommer frem av eksempelet under.

Tom & Otto Silk 90 gram, per 1000 ark om man kjøper over 1 pall koster i Norge 3232,- mens prisen i Latvia er 579,-. Store forskjeller i lister som ifølge representanter fra leverandøren selv ikke forteller noe om de faktisk oppnådde prisene for aktørene.

For å ytterligere bygge opp under Rosbach sine uttalelser om at oppnådd pris ikke er så forskjellig kan det nevnes at Livonia Print kjøper papiret sitt fra Finland, noe som vil kunne tilsa at prisene oppnådd i Latvia ikke er så gode som de ser ut på papiret.

## Maskiner

For å forhøre oss om forskjeller på priser i maskiner har vi gjennom kontaktene og veileder i Norge fått kontaktinformasjon til representanter i Luth Gruppen og Skotvedt & Aanesen, som leverer maskiner fra Heidelberg og KBA.

Hermod Refsum fra Skotvedt & Aanesen kunne si følgende for Skotvedt & Aanesens del:

- Prislisten er lik for hele Europa.
- Avtalt pris er en forhandlingssak mellom partene, og forblir mellom partene.
- Erfaringen tilsier at prisene er tilnærmet like mellom Baltikum og Norden.
- Prisvariasjoner er det naturligvis, da montasje

omkostningene er lavere i Baltikum, takket være billigere arbeidskraft, samt bo og leve kostnader for montør personellet.

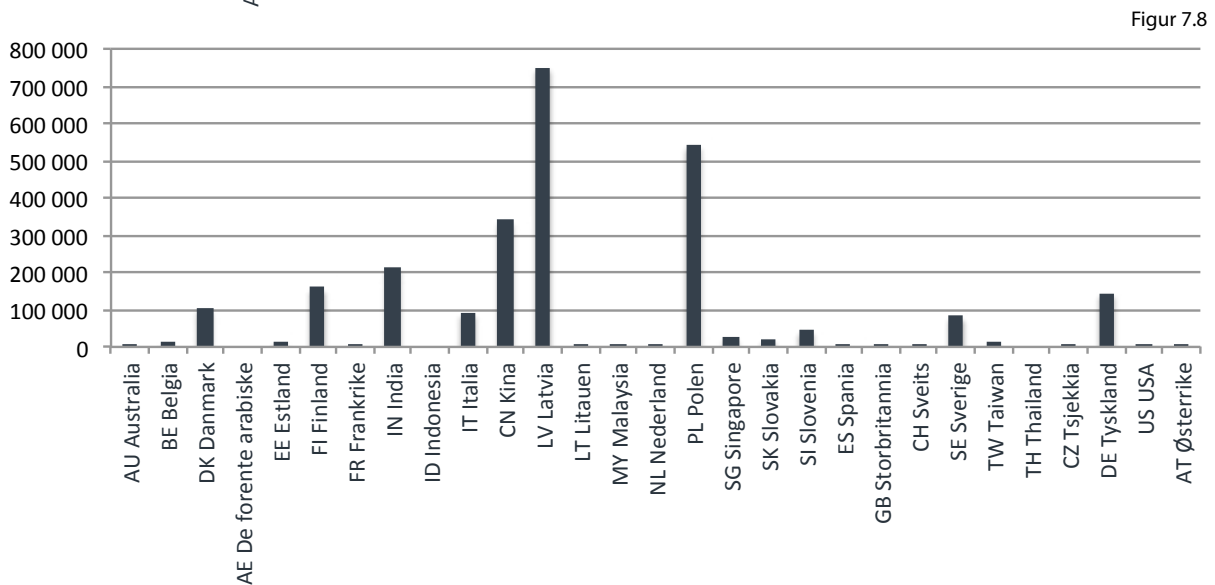
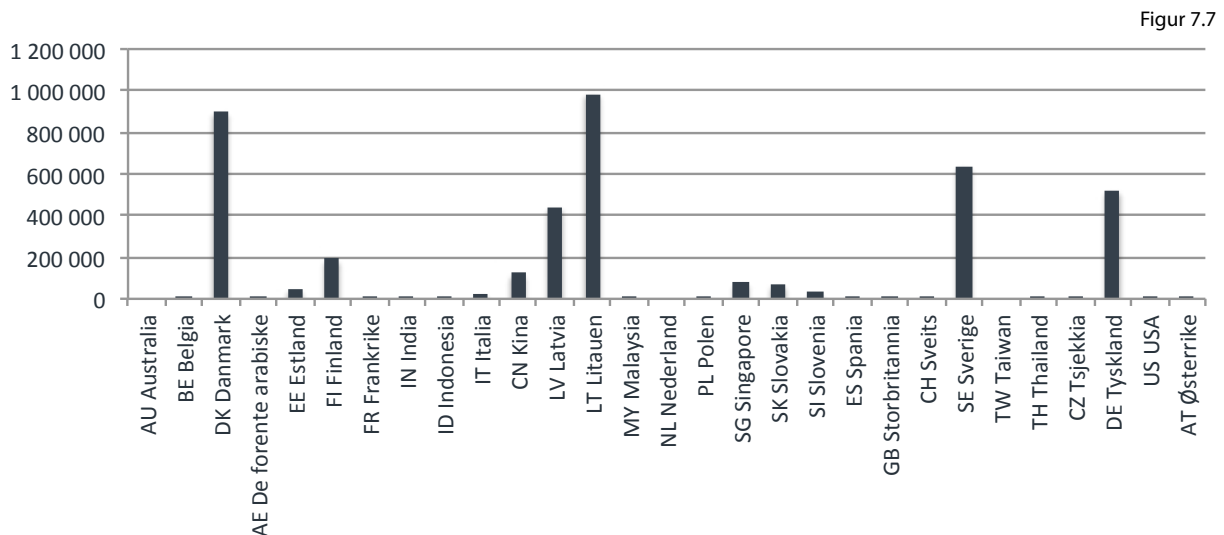
Einar Nielsen i Luth Gruppen kunne si følgende:

*”Prisene på utstyret vi selger vil være ganske lik, uavhengig av hvilket land det selges i. Den store forskjellen er at de Baltiske landene bruker eldre og mindre sofistikerte maskiner, i mens Norge bruker dyrere og mer automatiserte maskiner. Bakgrunnen for dette er forskjellen i kostnaden på arbeidskraft. I Norge koster arbeidskraft mye, og da ønsker man å automatisere og effektivisere mest mulig – for å bruke minst mulig tid. I Baltikum gjør det ikke så mye om man har flere arbeidere, for de koster ikke så mye. Det samme gjelder for eksempel Kina.”*

Da prislister og veiledende priser ikke er noe man sann uten videre har (om det finnes) går vi ut i fra at prisene for å anskaffe maskiner er omtrentlig de samme i Europa, med variasjoner ut i fra tilpasninger fra produsent, transport, montering og individuelle avtaler. En interessant note fra gruppens side er hvorvidt man i Baltikum har mindre sofistikerte maskiner. Denne erfaringen deler ikke gruppen etter besøk hos Livonia Print som har maskiner fra 2007 og oppover, samt etter informasjon fra andre trykkerier. Tlačiarne BB i Slovakia lister for eksempel opp utstyret de disponerer på hjemmesiden, og med en Heidelberg Speedmaster XL 105 8-farger samt 6 andre forskjellige trykkmaskiner fra Heidelberg, Ultraset og Zirkon stiller de ikke noe svakere enn norske konkurrenter.

## Figurer

[ Undervisningsbøker og skjønnlitteratur ]



### Hvilke land representerer bokgruppene?

Figur 7.7 og 7.8 representerer hver sin bokgruppe som eksporterer bøker i tonn til Norge i 2010. Her er alle land som eksporterer noe til Norge representert.

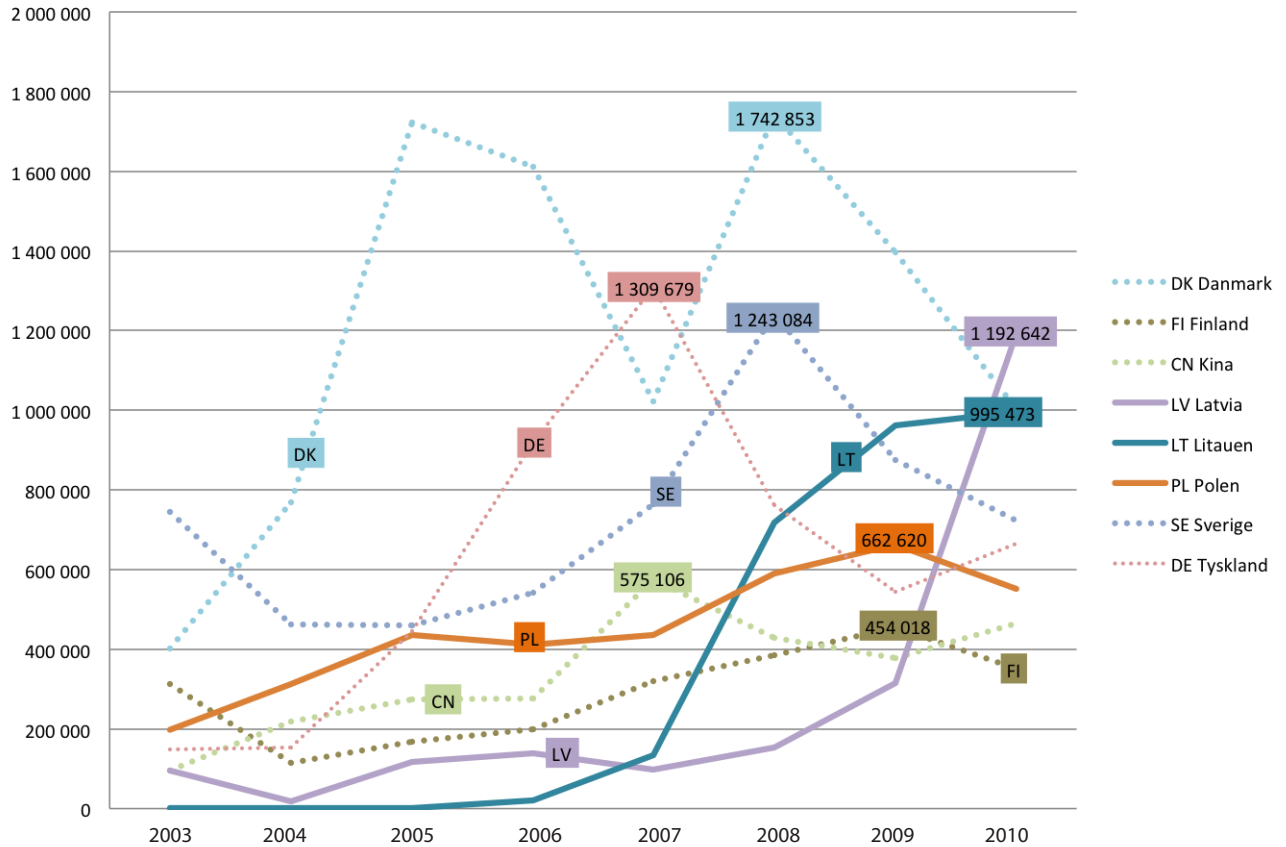
I figur 7.7 finner man skjønnlitteratur. Danmark, Latvia, Litauen, Sverige og Tyskland er tungt representert og eksporterte mer enn 400 tonn bøker til Norge i 2010.

Figur 7.8 viser eksport av undervisningsbøker i samme målestokk. Her kan man tydelig se enkelte land som tungvektene. Spesielt Latvia og Polen trekker opp søylene med over 500 tonn bøker i eksport i 2010.

## Figurer

## [ Utvikling i bokimport - undervisningsbøker og skjønnlitteratur ]

Figur 7.9



figur 7.10

DK Danmark	CN Kina	LV Latvia	LT Litauen	PL Polen	SE Sverige	DE Tyskland
1 002 859	463 869	1 192 642	995 473	551 201	722 397	666 062

## Hvor mye og hvor kommer det fra?

Figur 7.9 viser import av både skjønnlitteratur og undervisningsbøker fra 2003 til 2010 i antall tonn. Her inkluderes kun land som har en betydning for importen i Norge.

Linjene har dataetiketter for hvilket år eksporten er høyest for å fremvise høydene og eventuelle nedganger som følger.

Som man kan lese er det større fall i eksport fra Danmark, Tyskland og Sverige fra 2007/2008, noe som ser ut til ha byttet plass med Latvia og Litauen i samme tidsperiode.

Figur 7.10 viser det tallmessige grunnlaget for å bedre sammenligne hvordan status var i 2010. Latvia, Danmark og Litauen er de landene vi importerte mest i fra i 2010.



[ 8 ]

[ Strategische  
alternativer ]



[ 8 ]

## [ Strategiske alternativer ]

Spørsmålet om norsk grafisk bransje kan vedvare som en bærekraftig industri er høyaktuelt. Finnes det nok albuerom for dagens aktører, også i fremtiden? Dette kapitlet vil drøfte eventuelle strategiske alternativer som potensielt kan øke, eller har økt, øker livsevnen for norske bedrifter.



Gjennom undersøkelsens gang har det kommet frem flere eksempler på bedrifter som ikke lenger satser alle sine kort på bokproduksjon. Effektivisering og kostnadsoptimalisering av produksjon har vært sentrale begreper i bransjen i alle år, og teknologisk fremgang har gjort det mulig, og konkurranse har gjort det nødvendig.

Flere bedrifter har tatt følgene av en endret konkurransesituasjon, og der enkelte bedrifter har blitt påtvunget konsekvensene og endt sitt liv i møtet med kreditorene har andre heller gått trender i møte og satset friskt på spesialisering eller nye markedssegmenter. Eksempler på slike bedrifter er også nevnt tidligere, men tas med likevel.

Type-It, Laboremus og Renaissance Media drar alle nytte av en fordel av å være norsk, nemlig medlemskapet i en eksklusiv klubb for mennesker som behersker det norske språket. Førtrykkstjenester og bokdesign har en fordel overfor trykk når det kommer til konkurranse fra utlandet. Der en Latvisk trykker er likegyldig til hvordan sidedesignet ser ut så lenge kvaliteten møter spesifikasjonene er det et større problem for grafikeren som behandler materialet før trykk om man ikke forstår hva innholdet er. Spesielt vil dette gjelde lærebøker og andre illustrerte bøker, der det handler om mer enn elver og horunger. Alle disse bedriftene kan skilte med meget solide regnskapstall med resultatgrader godt over hva man anser som tilfredsstillende.

Også tidligere nevnte John Grieg AS i Bergen har trukket seg bort i fra å håndtere produksjon selv, og driver idag med formidling av grafiske tjenester, i stor grad for eierne, Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, sine produksjoner. Også dette har vist seg å være en god vei å gå - sett fra et regnskapsmessig standpunkt. Disse eksemplene dreier seg hovedsaklig om spesialisering og satsning på å være en mindre del i produksjonen, og kan i disse tilfellene sies å ha vært gode valg for å sikre sin egen drift, men det er ikke eneste vei som leder til Rom.

07 Gruppen kan beskrives som den rake motsetning for mange, der man har samlet en gruppe bedrifter som alle er gode i det de kan. Denne samlingen av kompetanse innen flere typer teknologi og bransjer har skapt en totalleverandør av tekniske tjenester og produksjon av markedskommunikasjon. Håvard Grjotheim og Børre Våraker kan fortelle om en visjon om fremtiden der man kan tilpasse bøker til ønsket bruk, der en lærer selv kan velge ut hvilke deler av en bok man ønsker å undervise i, og bestille tilpassede bøker i de eksemplarene som trengs. Til dette eksisterer teknologien og kompetansen i form av databaser og digitaltrykk av bøker. utfordringer ligger i behandling av royalties og rettigheter når form og innhold modifiseres.

DMT Kommunikasjon i Brumunddal er byggevarekjeden Montèr sin samarbeidspartner for utgivelse av DM og reklamemateriell og håndterer alle ledd i produksjonen. Bedriften kombinerer grafiske tjenester med trykk og tilbyr blant bildedatabase på produktene som føres og en web-basert bestillingsløsning av

butikkmateriell som plakater. Dette gjør at hver enkelt butikk kan logge seg på løsningen, bestille opp materialet man trenger ut fra databasen, det være seg prisplakater eller bannere. Deretter kan operatør på digitaltrykk se bestillingene og enkelt sette i gang produksjonen. I tillegg til dette tilbys arbeidsklær og andre logoprodukter fra DMT gjennom underleverandører. Dette gjør Hedmarksbedriften til en totalleverandør av grafisk materiell i alle former, enten det er plakater, kaffekrus eller hodeplagg, til sin største kunde.

Lundeby Bokbinderi i Hærland så en inntjeningskurve på bokbinding som gikk nedover med tilspisset konkurranse og fremstår idag som et bokbinderi uten bokbindere. Maskinene er til stede, men fokus ligger på andre typer ferdiggjøring som ryggstifting, limfres og plastpakking. I tillegg kan den norske bedriften, med grunnlag i dansk lovgivning og fordelaktige momslover på posttjenester fra utlandet tilby danske magasin-utgivere pakking og distribusjon av magasiner. I kombi-nasjon med plastpakkingen utføres lagring av for eksempel innmeldingsgaver, som så blir distribuert til danske abonnenter. Bedriften driver også med adress-ering og utsending av diverse trykksaker, ved hjelp av digitale trykkmaskiner og databaser for variabeldata.

Per Johnsen hos Bokbinderiet Johnsen kunne fortelle om en ny bokkjede fra Muller Martini med mulighet for avlesning av EAN-koder på materie, som muliggjorde en variasjon på bokblokkens tykkelse på inntil 15 millimeter. Dette muliggjør innbinding av små opplag uten store omstillingstider på utstyr, med en direkte konsekvens på prisingen av slike små oppdrag, oppdrag man ser muligheter på satsning på. Eksempelvis produktkataloger, lokalbøker og lignende, typiske produksjon med færre eksemplarer.

Alle disse tilfellene forteller om nytenking og satsninger som enten har fungert eller godt kan tenkes å fungere for å hente ut markedsandeler og øke bransjen sin attraktivitet i kampen om kundene. Gruppen har gjennom bedriftbesøk og tidligere erfaringer og studie-emner fattet en interesse for temaet og kunne gjerne sett for seg å gå dypere innen emnet, men dette er ikke temaet for rapporten.



[ 9 ]

[ Konklusjon og  
evaluering ]

A decorative graphic element on the left side of the page, consisting of three overlapping red rectangular blocks of varying heights and widths, creating a stepped, 3D effect.

[9]

[ Konklusjon og evaluering ]

## [ Konklusjon ]

Prosjektets problemstilling spør etter forskjeller i rammevilkår rundt norske og konkurrerende utenlandske aktører. Det ønskes å finne konkrete svar på hva som skylder den økende produksjonslekkasjen til utlandet. Under prosjektets tidlige faser ble lønnsnivå trukket frem som en for lettvinnt forklaring. Et populært argument for dette var; ”i utlandet bruker man flere personer til det man i Norge kun bruker én”, altså at lønnsdifferansen ble noe utlignet. Det var også ønsket å undersøke om det var et kostnads- eller kapasitetsspørsmål som avgjør bransjens konkurranseevne. Hovedformålet med dette prosjektet ble derfor å foreta en ekspedisjon under huden på bransjen.

Først og fremst kan det konkluderes med at det ikke er snakk om noen kapasitetsbegrensninger i norsk bransje, tvert imot. For eksempel har Nordbook og AiT Trondheim lagt ned driften de siste årene. Det må antas at det delvis skyldes for få tilslag. Det finnes fortsatt overkapasitet i bransjen, spesielt for bokbindere. Grunnet økt konkurranse fra utlandet, beveger norsk bransje seg mot et nisjemarked som ikke har like stort volum, med mindre incentiv til å flytte produksjonen, og lekker derfor ikke ut av landet. Utviklingen går derfor mot at dette også er løsningen for videre drift av norsk bransje. Graden av bærekraft er vanskelig å fastsette, men det vises at det ikke lenger er bokproduksjon som står for stor inntjening i Norge. Eksempler er førtrykk, ekstratjenester som nettsystemer, plastpaking, lagring og distribusjon, som også enkelte norske aktører har beveget seg mot.

Gjennom utførelsen av prosjektet ble gruppen presentert med mange oppfatninger om arbeidsforhold og vilkår for utenlandsk bransje. Disse utsagnene skapte et prekært bilde av situasjonen, der man opererte med gammelt utstyr, mindre effektivitet og nådeløse vilkår for arbeid. Ved besøket hos en av norsk bransjes største konkurrenter, ble gruppen møtt med et virkelighetsbilde som slo hull i forventningene. Realiteten er en annen enn den generelle oppfatningen. Denne bedriften fremstod som et praktksemlar, og var uten tvil den mest ryddige gruppen har sett. Verdt å nevne er den raske veksten, som nok har kommet bedriften i forkjøpet og fremtvunget en raskere ekspansjon enn ventet. Resultatet er en litt ugunstig situasjon der man frakter trykksaker noen meter utendørs for å komme til bokbinderavdelingen, og enkelte ferdiggjøringstjenester har man måttet kjøpe fra underleverandører i Norge. I følge ledelsen hemmer det likevel ikke effektivitet eller kvalitet.

Utenlandske aktører besitter i dag nyere utstyr enn de fleste norske. Arbeidsmiljølover angir rammevilkår som holder norsk nivå, og er i enkelte tilfeller faktisk bedre. Papirpriser og kostnader ved kjøp av nye maskiner er også tilnærmet likt, selv om dette forhandles for hver enkelt bedrift. Effektivisering av bedriften er heller ikke et særnorsk fenomen. Faglært arbeidskraft er heller unntaket enn regelen blant utenlandske aktører, i motsetning til mange norske bedrifter. Det finnes ingen utdanning for å bli trykker eller lignende i de baltiske landene. Dette utgjorde en forskjell ved

maskinstans og tekniske problemer, der personell er nødt til å ta kontakt med produsenten av utstyret for å løse problemer som man ved faglært personell kanskje kunne unngått. Men som man sier om livets skole; En ufaglært lærer gjennom utføring og mestring de samme arbeidsoppgaver som sin skolerte motpart, og forskjellene vil med tiden utjevnes.

Faktumet er at man ikke finner store forskjeller på en norsk og en utenlandsk produksjon. Leveringstid, kvalitet og arbeidsforhold holder generelt sett det samme nivået. Undersøkelsen kan ikke garantere etterlevelse av utenlandsk arbeidsmiljølov, men lovbrudd er like fullt straffbart, så vi velger å ta dette for god fisk. Når det kommer til leveringstid kan det høres ufattelig ut at en trykksak bruker like kort tid fra baltiske land som fra norske bedrifter, men svaret er ikke nødvendigvis komplisert. Den norske trenden med adskilte trykkere og bokbindere fører til dødtid når trykksaken transporteres mellom de to, og det er her har de utenlandske bedriftene mulighet til å ta igjen

tapt tid. Det eneste norske trykkeriet med bokbinding i eget hus ligger i Otta, fire timers kjøring fra Oslo. Om trykksaken transporteres for ferdiggjøring fra Oslo til Skien eller Gjøvik gir dette like lang transporttid som fra Otta til Oslo. Til sammenligning er reisetiden med bil fra Riga, Latvia til Oslo 18 timer, der 550 kilometer av den 1000 kilometer lange reiseveien tilbakelegges med ferge. Dette gjør kjøre og hviletids-bestemmelser til en mindre dominerende faktor enn om det skulle vært veitransport fra Riga til Oslo.

Til syvende og sist sitter man igjen med lønn som siste variabel, den for enkle forklaringen. Som illustrert tidligere, utgjør lønnsgrunnlaget en så stor forskjell at det fremkommer som den eneste kritiske faktoren i undersøkelsen. Konkurransen norsk bransje opplever kommer fra land som befinner seg i helt andre samfunnmessige faser, på godt og vondt.

Norske bedrifter er dyktige og leverer kvalitet som forventet, i likhet med konkurrentene i utlandet.

## [ Evaluering ]

**Prosjektet:**

Gruppen har i løpet av årene som mediemanagement-studenter ved Høgskolen i Gjøvik hatt både økonomisk/administrative fag i tillegg til fag rundt medieproduksjon, og har hatt en generell forståelse av organiseringen i norsk bransje for bokproduksjon. Det har tidligere vært arrangert bedriftsbesøk til blant annet AIT Otta, så enkelte ting har ikke vært helt ukjent. Dette har kommet tildels godt med under arbeidet.

Siden oppgavens begynnelse har gruppen erfart at forutsetninger har endret seg underveis av flere grunner, noe som har skapt utfordringer i forhold til blant annet innsamling av data. I en oppgave der man tar sikte på å kartlegge bransjens forhold, vilkår og rammer er man avhengig av god kontakt og samarbeid med relevante personer og bedrifter, og dette har til dels fungert godt, til dels ikke. Spesielt har forlagsbransjen vært unnvikende til kontakt, til tross for gjentatte purringer gjennom organisasjonene. Dette har ført til at datagrunnlaget fra forlagssiden oppleves som til dels mangelfull. Oddvar Fless i Gyldendal sa seg villig til å svare på spørsmål og har hjulpet oss under oppgaven. For tall og data utover dette har gruppen benyttet seg av rapporter fra Den Norske Forleggerforening, der de fire største forlagene er medlemmer og rapporterer tall til. I tillegg til dette har Nasjonalbiblioteket vært behjelpelige med å presisere rundt statistikk og sende oss tall over pliktavleverte bøker fordelt per måned. Dette har vært til stor hjelp, da disse tallene bygger på fakta og plikt. Utover dette har Statistisk Sentralbyrå vært en god kilde til informasjon.

Samtidig har utenlandske aktører vært svært vanskelig å få i tale, enten det gjelder trykkerier/bokbindere eller materielle leverandører. Unntaket blir Trond Erik Isaksen i Livonia

Print som lot oss komme på besøk til bedriften og har svart på spørsmål underveis.

Med de forutsetningene gruppen har hatt har det også vært et ønske om å levere fra seg en rapport man kan være enig om har gitt et læringsutbytte man kan være stolte av, og gruppens deltakere føler dette er oppnådd. På grunn av dette går rapporten i enkelte tilfeller nøye til verks i for eksempel sammenligningene av de forskjellige lands arbeidsmiljølover, inkludert Norge. En slik fremgangsmåte belyser også forskjellene som eksisterer i form av unntak og presiseringer i lover.

**Læringsutbytte**

Gruppen er enige om at man gjennom arbeidet med rapporten har fått en økt kunnskap og interesse rundt norsk og utenlandsk grafisk bransje, samt forholdene man jobber med. I tillegg til dette har man fått kunnskap til norske og utenlandske rettigheter, arbeidsforhold og økonomiske forhold. Dette har det vært interessant å se på og sammenligne, og sette i sammenheng med andre ting. Eksempler på dette er importstatistikker som øker når Livonia Print er klare til levering og kunnskapsløftet som gir nye lærebøker til grunnskolen, arbeidsledighet som stiger rundt finanskrisens nedslag etc.

**Måloppnåelse:****Hovedmål:**

*“Kartlegge prosesser og vilkår rundt bokproduksjon i Norge mot konkurrenter i utlandet”*

Hovedmålet sees på som oppnådd, da gruppen gjennom intervjuer, korrespondanse og bedriftsbesøk har sett at bransjen i sin helhet opererer på de samme vilkårene for tildeling av oppdrag samt opererer med det samme utstyret og det samme papiret. Et unntak her kan være Livonia Print sine leveringsvilkår, som er sammenlignet mot NHO sine i rapporten.

#### Effektmål:

*- Områder for forbedringer skal kunne bli tydeligere.*

Dette målet har gjennom arbeidet med rapporten blitt vanskelig å oppfylle, da man i utgangspunktet har en bransje som opererer med svært like forhold, og det er pris som skyver produksjon ut av landet. Oddvar Fless har selv uttrykt en mening om at den norske standarden med adskilte bokbinderier og trykkerier er kostnadsdrivende, noe gruppen til dels er enig i. Ikke nødvendigvis på grunn av lokasjon og transport, men kostnader forbundet med flere indirekte kostnader til administrasjon etc. Det største området for forbedring er prisen, og fremgangsmåte for dette kan være effektiviseringer som kutter kostnader, eller lavere lønnskostnader. Alternativ nummer to er ikke realistisk.

Samtidig har man forsøkt ved bedriftsbesøk og innhenting av informasjon å se seg rundt i bransjen etter hva andre har gjort, noe som har blitt kort presentert i oppgavens kapittel 8 om strategiske alternativer. Gruppen mener tilleggstjenester og re-localization kan være veien å gå, som Grjotheim og Våraker i 07 har snakket på.

*- Resultatet/rapporten skal kunne presenteres i ulike sammenhenger*

Ved å levere en rapport som er både grafisk illustrert og lettfattelig med variasjon mellom ren tekst og enkle sammenligninger sees dette målet på som oppnådd.

*- Svare på i hvilken grad det er et kostnads- eller et kapasitetsspørsmål som avgjør bransjens konkurranseevne.*

Bransjen i Norge har ikke hatt problemer med for liten kapasitet om man ser på trykkerier og bokbinderier som legger ned, permitterer og sliter med å fylle ordrebøker fra de norske forlagene. Med maskiner som har potensielt flere timer i døgnet som kan fylles, og flere mulige skift å fylle er dette ikke en urealistisk tanke.

*-Kartlegge hvilke produkttyper som forsvinner til utenlandske aktører.*

Gruppen har gjennom importstatistikker funnet ut at det er i stor grad alle typer produksjoner som forsvinner ut av landet, med fokus på skjønnlitteratur og lærebøker. Oddvar Fless forteller at alle Gyldendals førsteopplag på lærebøker produseres i Norge.

#### Resultatmål:

Resultatet av dette prosjektet vil gi en kartlegging av situasjonen for bokproduksjon i Norge. Rapporten vil ikke konkludere eller gi forslag til noen tiltaksplan for trykkeribransjen, men være støttelitteratur for å kunne stadfeste forskjeller mellom produksjon i Norge og konkurrenter.

Dette målet anses som oppnådd

#### Læringsmål:

Gruppen skal:

- Få en forståelse for bokproduksjon og situasjonen i Norge.



- Øke forståelsen mellom kunde-bedrift relasjoner for bokproduksjon.
- Kunne anvende faglig teori i praksis
- Få innsikt i hvordan og hva som inngår i en produksjonsavtale som forhandles frem mellom forlag og trykkeri.
- Kunne analytisk komme frem til en konkret begrunnelse, for hva som gjør bokproduksjon til en konkurranseutsatt del av den grafiske bransjen.
- Få erfaring med forskjellige ansvarsroller.

Disse målene anses som oppnådd, men med ønsker om at enkelte kunne hatt høyere grad av måloppnåelse. Dette hadde ytterligere kvalitetssikret rapporten.

Gruppedeltakerne har gjennom å delta på møter og arbeide i fellesskap med rullerende roller fått erfaringer sammen og utvidet sine horisonter.





[ 10 ]

[ Vedlegg ]

[10]

[ Vedlegg ]

**Arbeidstittel**

Undersøkelse - Rammevilkår for bokproduksjon i Norge og konkurrerende land

**Navn på gruppedeltakere**

Gunnar Putten

Fredrik Risanger Busk

Eskil Andreas Joplassen

**Oppdragsgiver**

Grafisk Utdanningsfond

**Veileder**

Høgskolen i Gjøvik

v/Leif Egil Nordahl

**Problemstilling**

Rammebetingelsene for bokproduksjon i Norge og i konkurrerende land.

**Bakgrunn for problemstilling**

Grafisk Utdanningsfond ønsker å utarbeide en undersøkelse som kartlegger vilkårene for bokproduksjonen i Norge, og utlandet. Med denne undersøkelsen ønskes det å svare på i hvor stor grad norsk grafisk bransje kan levere til norske forlag.

**Hovedmål**

Kartlegge prosesser og vilkår rundt bokproduksjon i Norge, mot konkurrenter i utlandet.

## Bakgrunn

Bokproduksjon er en svært konkurranseutsatt del av den grafiske bransjen. Konkurransen kommer dels fra det øvrige Europa og dels fra Kina. Bestemmende for hvor bøker produseres er i hovedsak pris, men også til dels leveringstid.

Flere av de større aktørene i norsk bokproduksjon har blitt borte, senest Norbok og AiT Trondheim. Tilbake er en sektor som består av forholdsvis små aktører. Små lokale aktører vil i utgangspunktet ha en konkurranseulemppe i forhold til store industrielle aktører, og denne ulempen blir ytterligere forsterket av ulikheter i kostnadsbilde samt øvrige rammebetingelser.

Det er undersøkelsens formål å svare på i hvor stor grad norsk grafisk bransje kan levere til de norske forlagene. Det antas at spørsmål om å levere i betydelig grad til utenlandske forlag er irrelevant.

## Om oppdragsgiver

Grafisk Utdanningsfond er et fond som arbeider for kompetanseheving i den grafiske industrien, gjennom en tariffestet avtale. Fondet tilbyr blant annet refusjon av kostnader for kursdeltagelse og etterutdanning av personell i den grafiske industrien tilknyttet Fellesforbundet, Mediebedriftenes Landsforening og NHO Grafisk

Styret i Grafisk Utdanningsfond består av to representanter fra Fellesforbundet, en fra MBL og en fra NHO Grafisk. Hanne Hæggh og vår kontaktperson Niels Edvard Killi danner sammen sekretariatet som forbereder saker for styret og har den daglige driften.

## Mål

### Hovedmål

Kartlegge prosesser og vilkår rundt bokproduksjon i Norge, mot konkurrenter i utlandet.

### Effektmål

- Områder for forbedringer skal kunne bli tydeligere.
- Resultatet/rapporten skal kunne presenteres i ulike sammenhenger
- Svare på i hvilken grad det er et kostnads- eller et kapasitetsspørsmål som avgjør bransjens konkurransevne.
- Kartlegge hvilke produkttyper som forsvinner til utenlandske aktører.

### Resultatmål

Resultatet av dette prosjektet vil gi en kartlegging av situasjonen for bokproduksjon i Norge. Rapporten vil ikke konkludere eller gi forslag til noen tiltaksplan for trykkeribransjen, men være støttelitteratur for å kunne stadfeste forskjeller mellom produksjon i Norge og konkurrenter.

Viktige elementer for å nå målet:

- Innsamling av data
- Kontinuerlig kvalitetssikring.
- Kilder skal velges med forsiktighet.
- Samarbeid
- Kommunisere godt med oppdragsgiver og veileder, og ikke minst hverandre.
- Resultat
- Resultatet skal komme frem ved å være kritisk og kunne bekrefte våre analyser.
- Resultatet skal være konkret.

### Læringsmål

Gruppen skal:

- Få en forståelse for bokproduksjon og situasjonen i Norge.
- Øke forståelsen mellom kunde-bedrift relasjoner for bokproduksjon.
- Kunne anvende faglig teori i praksis
- Få innsikt i hvordan og hva som inngår i en produksjonsavtale som forhandles frem mellom forlag og trykkeri.
- Kunne analytisk komme frem til en konkret begrunnelse, for hva som gjør bokproduksjon til en konkurranseutsatt del av den grafiske bransjen.
- Få erfaring med forskjellige ansvarsroller.

## Rammer

### Avgrensninger

Det vil være vanskelig å fastsette noen avgrensninger i forkant av et kartleggingsprosjekt. En betydelig del av prosjektet vil dreie seg om å opparbeide en realistisk oversikt over bransjen, før søkelyset rettes mot spesifikke områder og avgrensninger oppstår.

I utgangspunktet tar prosjektet for seg alle produktgrupper av bøker i utlandet. Ut fra undersøkelsens resultat velges det ut hvilke produktgrupper prosjektet fordyper seg i videre, og fremstår som den mest kritiske milepælen. Resten av milepælene finner sted i overgangene mellom de oppsatte fasene (spesifisert på side 7).

Gruppen reiser til Latvia for å observere driften av ett av trykkeriene der nede.

### Fremdriftsplan

Rammene i prosjektet er satt av Høgskolen i Gjøvik og er tilgjengelig fra høgskolens hjemmeside. Fristene som er satt for prosjektet er:

Dato	Klokkeslett	Gjøremål
28.01	12:00	Innlevering av prosjektplan og prosjektavtale med rådgiver
28.01	-	Nettside etablert
25.05	12:00	Bacheloroppgaven leveres kopisentralen
27.05	12:00	Bacheloroppgaven leveres Studenttorget
27.05	12:00	A3 plakaten leveres til innlevering
01.06	12:00	Laminert plakat leveres Studenttorget
07.06	-	Presentasjon





## Økonomi

Gruppen har satt opp et budsjett med kostnader forbundet med gjennomføringen av prosjektet. Det er satt opp to utenlandsturer, her foreløpig én tur til Livonia Print (Riga, Latvia) er fastsatt. Det kan være gunstig å sette opp enda en tur til et annet land, for å tilføre bredde i undersøkelsen. To turer blir kun aktuelt dersom gruppen får klare indikasjoner fra bransjen at en tur vil hjelpe prosjektet. Spesifikk destinasjon blir i så fall fastsatt underveis, når gruppen får mer kjennskap til konkurrerende trykkerier. Det blir også nødvendig med flere innenlandsreiser, både til bedriftsbesøk samt møtevirksomhet sammen med oppdragsgiver.

For å dekke utgiftene ved gjennomføringen søkes det direkte til Grafisk Utdanningsfond, som også er oppdragsgiver. Dersom dekning av utgifter i sin total ikke blir innfridd, er gruppedeltakerne innforståtte med at det blir nødvendig å dele resterende beløp jevnt over gruppens tre medlemmer.

Hva	Antall	Kostnad	Informasjon
<b>Tur: Utland x2</b>			
Overnatting	6	4000	
Fly	6	4000	(Norwegian)
Kjøregodtgjørelse	6	2200	(Buss/parkering)
Kostgodtgjørelse	6	3000	490 kr per dag
<b>Tur: Otta</b>			
Kjøregodtgjørelse	1	1200	(318 km)
<b>Tur: Oslo</b>			
Kjøregodtgjørelse	5	5000	(244 km per tur)
Telefonutgifter		300	
Trykkekostnader rapport		500	
Uforutsette utgifter		2000	
<b>SUM</b>		<b>22200</b>	

Statens Reiseregulativ er benyttet for å kalkulere dekning av kjøre- og kostgodtgjørelse. Henholdsvis 3,65kr per kilometer, og 490kr per dag i Latvia. Ved oppsett av budsjettet er det forutsatt to utenlandsturer. På grunn av reiselengde og andre usikre variabler er det budsjettet med turer på 3 dager hver. Av praktiske årsaker er hele budsjettet er satt opp i "worst case scenario". Gruppen har tatt høyde for noe høyere kostnader i forbindelse med reise og overnatting. Dette på grunn av reisetidspunkter.

## Utførelse av prosjektet

### Oppgavebeskrivelse:

For å løse problemstillingen må det først kartlegges hvordan forlagene gir oppdrag til bokprodusenter og hvilke kriterier de benytter seg av. Deretter må det sees på hvordan den grafiske bransjen forholder seg til forlagene, og om det tradisjonelle prinsippet der trykkeriene priser bøkene og bokbinderen er underleverandøren av disse, fortsatt følges. Det skal også gjennomføres en kostnadsberegning og prisforskjeller mellom bokproduksjon i Norge i forhold til de viktigste konkurrentene. Med dette skal det svares på om det er et kostnadsspørsmål eller et kapasitetsspørsmål som avgjør bransjens konkurranseevne.

### Fase 0

- Forprosjekt

### Fase 1

- Informasjonssanking
- Utarbeiding av undersøkelser
- Kartlegge bedriftsstruktur
- Tilegning av teori
- Relevant statistikk (eks. import/eksport av bøker)
- Involverte personer i bransjen
- Fellesforbundet, NHO og MBL
- Diverse anbefalt litteratur
- Bedriftsbesøk og utenlandsopphold

### Fase 2

- Analyse
- Finne kritiske faktorer
- Kvalitetssikre resultater
- Sammenligne

### Fase 3

- Rapportskriving
- Kontinuerlig over alle fasene.

### Fase 4

- Presentasjon

Fase	Start dato	Slutt dato	Aktivitet	Prosjektleder	Logg- og webansv.
Fase 0	11.01	28.01	Forprosjekt	Fredrik Busk	Eskil Joplassen
Fase 1	29.01	17.03	Informasjonssanking	Eskil Joplassen	Gunnar Putten
Fase 2	18.03	13.04	Analyse	Gunnar Putten	Fredrik Busk
Fase 3	14.04	26.05	Rapportskriving	Fredrik Busk	Eskil Jo plassen
Fase 4	27.05	07.06	Presentasjon	Eskil Joplassen	Gunnar Putten

## Metode:

Prosjektet går ut på kartlegging, og vi vil gjøre dette på flere måter. Vi er avhengig av å kontakte trykkerier, bokbindere og ikke minst forlag for å forsøke å danne oss et bilde av hvorfor jobbene går til leverandørene de gjør. For å få et mest mulig korrekt bilde av situasjonen vil dette gjøres ved hjelp av konkrete spørsmål, bedriftsbesøk og korrespondanse over telefon og e-post. Gjennom dette, og gjennomgang av relevant teori, forskning og statistikk vil vi kartlegge hvilke faktorer som er bestemmende for valg av produksjonssted for bøker, utover pris.

Verktøy som tas i bruk:

- Gjennomføring av undersøkelsen
- Statistisk analysearbeid
- Intervjuer med forlag
- Intervju/spørreundersøkelse hos de største boktrykkeriene
- Intervju/spørreundersøkelse hos bokbinderne

## Møtevirksomhet

Gruppen vil i hovedsak ha sin arbeidsplass på Høgskolen i Gjøvik. Her befinner også veileder seg, og møter med veileder er satt opp til klokken 15:00 hver tirsdag. Utover dette vil det planlegges endel møtevirksomhet med oppdragsgiver, som befinner seg i Oslo, og bedrifter og personer i bransjen. Disse møtene vil planlegges utover i arbeidet med prosjektet. Gruppen vil også ha et status- og gjennomgangsmøte i slutten av hver uke, der man ser på arbeidet som er gjort opp mot målsettinger og fremdriftsplan. I tillegg til dette vil slutten av hver arbeidsdag inneholde en orientering om hva som er gjort, godkjenning av logg, og få en forståelse av arbeidet som ligger foran gruppen neste dag. Med grunnlag i ukentlige statusmøter vil gruppen være forberedt til arbeidet som ligger litt lenger frem i tid, der de daglige fokuserer på et kort perspektiv.

## Risikofaktorer og kvalitetssikring

Gruppen har sett for seg et par risikofaktorer ved oppgaven. Oppgaven består av informasjonssamling fra nøkkelpersoner i bransjen, og det er nødvendig være sikre på at denne informasjonen stemmer og er representativ. Derfor må gruppen forsøke å gå bredt ut for å få størst mulig grunnlag før analyse og tolkning av informasjonen. Det skal forhåndssendes et par spørsmål til bedriftene som skal besøkes, slik at de får tid til å forberede seg, og finne svar på spørsmål som alle har fått samme formulering på. Samtidig er det ingen garantier for at bedriftene ønsker å utlevere informasjonen gruppen søker, kanskje spesielt bedriftene i utlandet. Prosjektgruppen har bransjeorganisasjonene i Norge som oppdragsgiver og interessenter, så her hjemme behøver ikke dette å være et like stort problem.

Gruppen vil gjennom prosjektet benytte flere metoder for å kvalitetssikre og sikkerhetskopiere dokumenter. På felles arbeidsoppgaver vil Google Docs benyttes, som er et online verktøy for sanntidsredigering av tekstdokumenter med flere brukere samtidig. Ved individuelt arbeid vil man benytte seg av Microsoft Office, der endringer er gjort på innstillinger. Gruppen benytter seg av automatisk sikkerhetskopi av forrige versjon ved manuell lagring av dokumenter, samt automatisk lagring hvert femte minutt. Lagring og manuell sikkerhetskopi vil gjøres ved hjelp av Dropbox, et verktøy for lagring lokalt på datamaskin samtidig som filen lastes opp til en virtuell mappe tilgjengelig på nett. Dette sikrer oppdatert og sikkerhetskopiert materiale. Google Docs-dokumenter vil også bevares på nett. For kvalitetssikring av innholdet plikter gruppen å lagre filer med et versjonsnummer, ved endringer på dokumenter.

## Oppfølging og rapportering

Grafisk Utdanningsfond er lokalisert med adresse i Oslo og har et sekretariat bestående av Hanne Hægh og Niels Edvard Killi, fra henholdsvis NHO Grafisk og Fellesforbundet. Niels er vår kontaktperson gjennom oppdragsgiver. Han befinner seg i Oslo, og oppdateringer vil derfor gå over både e-post og gjennom møter. Mulighet til møter blir det i de tilfeller der gruppen drar til Oslo på bedriftsbesøk hos forlag og trykkerier etc. Utover dette vil vi holde kontakten med oppdragsgiver ved hjelp av e-post. Gruppen har opprettet felles prosjekt e-postadresse for å gjøre korrespondanse med oppdragsgiver og interessenter oversiktlig, bedre kunne kildehenvise og arkivere dokumenter.

GRAFISK UTDANNINGSFOND

POSTADRESSE: NHO GRAFISK,

POSTBOKS 5495 MAJORSTUEN,

0305 OSLO

TELEFON 23 08 78 75

## **Roller og ansvarsfordeling**

Det settes opp en prosjektleder, logg- og webansvarlig for hver fase i prosjektet. Prosjektlederen har ansvar for at fasen blir gjennomført til fristen som er satt. Ansvaret vil være planlegging, utdeling av arbeidsoppgaver, oppfølging og eventuelle tilrettelegging av aktiviteten. Logg- og webansvarlig vil ha ansvaret for å følge logg for hver fase, samtidig med å holde webområdet oppdatert etter hver arbeidsøkt. For at alle skal kunne ha høyest mulig læringsutbytte, vil disse rollene gå på rundgang i de ulike fasene.

Vårt prosjekt utgjør tre gruppe-medlemmer, så det vil alltid være en person som ikke har en konkret rolle. Denne vil følgelig få tildelt arbeidsoppgaver av prosjektleder.

## Prosjektgruppen

Gruppenavn: IMTBachelor - vilkår for bokproduksjon i Norge

### Deltakere:

Gruppens medlemmer:

☒ Eskil Andreas Joplassen  
Tlf: 47 71 46 96  
Mail: eskil.joplassen@hig.no

☒ Fredrik Risanger Busk  
Tlf: 48 14 27 96

Mail: fredrik.busk@hig.no

☒ Gunnar Putten  
Tlf: 99 22 56 56  
Mail: gunnar.putten@gmail.com

Veileder:

☒ Leif Egil Nordahl  
Tlf: 90 06 62 70  
Mail: leif.nordahl@hig.no

Kontaktperson hos Fellesforbundet

☒ Niels Edvard Killi  
Tlf: 97 65 14 21  
Mail: niels.edvard.killi@fellesforbundet.no

☒ Hanne Hægh  
Tlf: 92 25 67 17

Mail: hh@nhografisk.no

### Kompetanse og bakgrunn

☒ Eskil Andreas Joplassen (22) er tredjeårsstudent ved Mediemanagement på HiG og kommer fra Fagernes i Valdres, der han har almennfaglig utdanning fra Valdres Videregående Skole.

☒ Fredrik Risanger Busk (22) er tredjeårsstudent ved Mediemanagement på HiG og er født og oppvokst i Skien. Videregående utdanning besto av medier og kommunikasjon ved Klosterskogen Videregående Skole.

☒ Gunnar Putten (22) er tredjeårsstudent ved Mediemanagement på HiG og kommer også fra Gjøvik. Videregående utdanning ble tatt ved Gjøvik Videregående Skole i medier og kommunikasjon.

Gruppemedlemmene har gjennom 5 semestre på HiG samarbeidet i gruppeoppgaver og blitt gode venner. Denne kjennskapen og tryggheten på hverandre bidrar til å trygge gruppen i arbeidet som skal gjennomføres med bacheloroppgaven.

### Interne regler

1. Ved uenighet skal alle få sagt sin mening i saken, og avgjørelse tas ved votering.
2. Det skal alltid være en som er prosjektleder for hver av delene i oppgaven. Denne jobben skal gå på rundgang.
3. Prosjektleder skal motivere og har ansvaret for at alle på gruppen vet hva som må gjøres for å få gjennomført den aktuelle delen av oppgaven. Prosjektleder har også ansvaret for å avholde statusmøter.
4. Har man en dårlig dag skal resten av gruppen informeres om dette.
5. Hvis en eller flere av gruppemedlemmene ikke har gjort sin del av arbeidet tas dette opp i gruppen for å avklare årsak, og eventuelle tiltak bestemmes av gruppen i helhet.
6. Ved en eventuell avskjedigelse fra gruppen tas dette opp med veileder. Dette tiltak brukes som siste løsning.
7. Hvis en gruppedeltaker blir forhindret, skal dette meldes fra om til resten av gruppen så fort som mulig.
8. Eventuelle påløpte kostnader deles likt mellom alle gruppemedlemmene. Gruppen skal kontinuerlig holde en oversikt over kostnadene som påløper.
9. Prosjektleder har fullmakt til å signere på vegne av gruppen. Prosjektleder kan delegere dette til et annet gruppemedlem ved behov.
10. Konflikter/irritasjon skal tas opp så fort som mulig for å unngå større konflikter.
11. Gruppen skal være flinke til å ta pauser. Det er prosjektleders ansvar at dette gjøres.



**Kilder:**

- <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/lover-og-regler/retningslinjer/2009/utenlandsregulativet.html?id=438645>
- <http://hovedprosjekter.hig.no/v2009/imt/mm/konsis/Forprosjektrapport.pdf> - Forprosjektrapport - Nina Esp Aase, Ingrid Næs, Hilde Sivertsen Fossing 29.01.2009

from Niels Edvard Killi niels.edvard.killi@fellesforbundet.no

date Thu, Mar 24, 2011 at 1:40 PM

subject SV: Oppdatering GU bokprosjekt

Hei

Her er lønningene for bokbind slik de fremgår av lønnsstatistikken for 2010. Denne ble tatt opp pr 31.12.10

En saksopplysning – blant bedrifter omfattet av bokbinderoverenskomsten er det også noen trykkerier som har overenskomst for både trykk og bokbind. Det er med andre ord ikke kun rene bokbinderier som omfattes av denne statistikken.

2010		Sum menn		Sum kvinner		Sum i alt	
Faggruppe/Arbeidsområde	Antall	Fortj. pr. uke	Antall	Fortj. pr. uke	Antall	Fortj. pr. uke	
Bokbind Bokbindere	80	6 691	9	6 643	89	6 686	
Bokbinderassistenter	85	5 992	79	5 549	164	5 778	

from Oddvar Fless oddvar.fless@gyldendal.no

date Thu, Feb 17, 2011 at 3:46 PM

Hei

Se vedlegget som er utfylt etter beste evne.

hilsen

Oddvar Fless

Production Director -Gyldendal Norsk Forlag

Phone: +47 22034219

Mobile: +47 99536350

email: oddvar.fless@gyldendal.no

Vedlegg:

Spørsmål til forlag:

Hvordan er prosessen når dere skal få trykket og bundet en bok?

Legges trykk og innbinding ut på anbud hver for seg, eller oppdraget i sin helhet, der trykkerier og bokbindere er nødt til å samarbeide om sine pristilbud?  
Oppdrag i sin helhet. Ingen splitt mellom trykk og ferdiggjøring.

Hvem velger bokbinder der trykkeriet ikke har ferdiggjøringsavdeling?

I utgangspunkt trykkeriet(ene), det skal foreligge spesielle årsaker til noe annet.

Har dere faste samarbeidspartnere eller opereres det med tilbud per utgivelse?

Normalt inngås det års-avtaler på (industriproduksjonen). På mere spesielle utgivelser innhentes det anbud, fra trykkerier vi har årsavtaler med, men også fra andre (spot-markedet)

Hvilke kriterier velges samarbeidspartnere etter?

Pris, leveringssikkerhet, samarbeidsklima, miljø og kvalitet

Har dere en øvrig "tolerant" grense for å velge norske trykkerier fremfor utenlandske?

Det kan i noen få sammenhenger aksepteres noe høyere pris for å trykke i Norge, f eks leveringstid og sikkerhet.

☑ Hvor lang tid tar det fra boken er trykkekklar, til den foreligger hos dere?  
Sort/hvit tekstbok, innbundet eller heftet, 10-15 arbeidsdager inklusiv transport.  
Bøker i 4 -frg, normalt 2-5 dager mere.

Hvor stort volum blir sendt til utenlandske aktører?  
80% av vårt totale volum går til utlandet, herunder Skandinavia  
☑ Er det noen nevneverdig praktisk forskjell mellom å benytte norske og utenlandske leverandører? Transport, leveringstid, pris, kvalitet?  
Pocketbøker produseres ikke lengre i Norge, i praksis heller ikke innbundet romanproduksjon (mulig med ett lite unntak). Ellers er det ganske lik teknologi, noe mere papirvalgmuligheter i Europa vis a vis Norge. Kapasiteten i Norge har også blitt kraftig redusert de siste 5 årene, spesielt mht innbinding, men også på trykksiden. Ellers er pris en viktig faktor. Kvaliteten er jevnt over også noe bedre i utlandet (uten derved å si at kvaliteten i Norge er dårlig).  
☑ Hva med hasteoppdrag og opptrykk? Er alle aktører leveringsdyktige eller oppleves det enklere blant små, store, norske eller utenlandske aktører?  
Gjøres både i Norge og utlandet, hvis papirtilgangen er lik, kan dette gjøres like raskt på f eks trykkerier i Baltikum som i Norge

Finnes det statistikk på samarbeidspartnere og produksjonsland?  
Størstedelen av Gyldendals produksjon blir utført i Polen, Slovakia, Litauen, Latvia og Sverige.

Finnes det statistikk på hvilke type bøker som blir produsert Norge og utlandet?  
Nye skolebøker blir produsert i Norge...

Hva kan norske trykkerier gjøre for å bli mer konkurransedyktige? Spesialisering, differensiering, pris etc?  
Bli mere komplette. Mere produksjon under ett tak. Det norsk/svenske fenomenet med å splitte trykk og innbinding er ineffektivt og kostnadsdrivende (logistikk/transport/fleksibilitet).

Hvordan ser dere på utviklingen av elektroniske bøker? Har dere statistikk, konkrete fremtidsplaner rundt parallellproduksjon etc?  
Dette er i støpeskjeen og går fremover, men norsk er ett lite språkområde sammenlignet med feks engelsk, noe som selvsagt påvirker markedet. I tillegg er ebok definert som en tjeneste av norske myndigheter, derav momsplikt, som fordyrer produktet betydelig.

Hvordan vil dere beskrive norsk trykkbransje om 5 år?  
Trolig ytterligere redusert da volumet er synkende, totalt sett. Det påvirker både nasjonal og europeisk trykkindustri.

from Oddvar Fless Oddvar.Fless@gyldendal.no  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk" <imbachelor@gmail.com>  
date Wed, Apr 13, 2011 at 1:47 PM  
subject SV: Oppfølgende spørsmål ifbm bacheloroppgave "Vilkår for bokproduksjon"

Hei,  
Se svar under:

- Hvor stort volum står dere for produksjonen av årlig? (antall titler + total mengde bøker)  
Mellom 4,5 og 5,2 million eksemplarer, fordelt på 1300 – 1500 titler, hvorav ca 45% er nye opplag.  
- Hvor stor omsetning og kost står dette volumet for?  
Mere enn 50 MNOK  
- Er det mulig å få se på data rundt anbudsrunder? Dette vil være svært nyttig for oss for å analysere hvilke priser de forskjellige trykkeriene kan gi. Alle resultat vil selvfølgelig være konfidensielt og bli fremstilt anonymt ved presentasjon av data.  
Dessverre, kan vi ikke gi innsyn i våre interne forretningsområder. Men avgjørelser rundt leverandørvalg, blir gjort etter følgende hovedprinsipper:

En prekvalifiseringsrunde som beskriver produksjonen (formater, papirvalg, innbindingsformer, fargebruk og annen utstyrsgrad, samt gjennomsnittsoplag til respektive bokkategorier, blir sendt ut til 12-15 leverandører i inn- og utland. 4-5 leverandører i Skandinavia (inkl Norge), resten til andre deler av Europa. De leverandørene som kommer bra ut på en eller flere kategorier blir innkalt til møte hvor de får synliggjort prisvariabler, og vi går inn i en mere konkret forhandlingssituasjon. Forhandlingene fører etter hvert til at vi sitter igjen med 6-8 hovedleverandører som da blir undertegnet en avtale med, for ett år, eller to år. De som faller av i prekvalifiseringsrunden, eller neste runde, får hvis de ønsker vite hvor de ligger prismessig, eller det kan være andre årsaker til at de blir valgt bort.  
Generelt kan jeg si at prisforskjellene varierer avhengig av produkt og opplag. Mindre opplag har størst forskjell prosentvis, da startkostnadene slår større inn her i disfavør til "hjemmemarkedet".

from Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk imtbachelor@gmail.com  
to jeppe.nielsen@luthgruppen.no  
date Mon, Apr 11, 2011 at 12:18 PM  
subject Priser på utstyr i Norge og Europa

Heisann!

Vi driver på med en bacheloroppgave ved Høgskolen i Gjøvik med Leif Egil Nordahl som veileder. Den dreier seg om å sammenligne norsk bokproduksjon med utlandet, og da spesielt konkurransen fra Baltikum.

I den forbindelse er en av tingene vi ser på priser på utstyr, og da vil vel Luth Gruppen være et godt utgangspunkt, samtidig som du har stilt opp med gjesteforelesninger for oss tidligere. Det vi lurer på er om du har mulighet til å hjelpe oss med noen veiledende eller normale priser på utstyr i forbindelse med produksjon av bøker. Samtidig er vi litt usikre på hvilke maskiner som er aktuelle, men håper at du kanskje har noen tips om det? Vi ser vel for oss f.eks en mye brukt trykkmaskin og falsemaskin og klebebinder.

Så lurer vi også på om prisene i Norge skiller seg fra de gitt til bedrifter i for eksempel Latvia?

Hadde satt utrolig stor pris på hjelp med dette!

Med vennlig hilsen,  
Eskil Joplassen  
Gunnar Putten  
Fredrik Risanger Busk

from Nielsen Einar einar.nielsen@luthgruppen.no  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Thu, Apr 14, 2011 at 8:35 AM  
subject SV: Priser på utstyr i Norge og Europa  
Hei,

Prisene på utstyret vi selger vil være ganske lik, uavhengig av hvilket land det selges i.

Den store forskjellen er at de Baltiske landene bruker eldre og mindre sofistikerte maskiner, i mens Norge bruker dyrere og mer automatiserte maskiner.

Bakgrunnen for dette er forskjellen i kostnaden på arbeidskraft. I Norge koster arbeidskraft mye, og da ønsker man å automatisere og effektivisere mest mulig – for å bruke minst mulig tid.

I Baltikum gjør det ikke så mye om man har flere arbeidere, for de koster ikke så mye. Det samme gjelder for eksempel Kina.

Hvis dere lurer på prisforskjellen på et ferdig produkt vil jeg anbefale dere å ta kontakt med en broker.

Vennlig hilsen

Luth Gruppen AS  
Einar B. Nielsen - salgssjef  
einar.nielsen@luthgruppen.no  
Tlf +47 22 90 41 08 / Cell +47 93 84 45 40  
www.luthgruppen.no  
www.heidelberg.com

from Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk imtbachelor@gmail.com  
to pjotrs.kurtukovs@papyrus.com  
date Wed, Apr 27, 2011 at 11:39 AM  
subject Prices for G-Print

Hello!

We are three boys that is currently working on our bachelor degree here in Norway, where we are comparing the Norwegian and Baltic printing industry's conditions and environment. We know that paper is a considerable part of the total cost of printing, and that G-Print is a popular product. So we are wondering if you have some kind of price list for G-Print in Latvia? That would be a huge help!

Thank you very much!

Sincerely,

Fredrik Risanger Busk  
Gunnar Putten  
Eskil Andreas Joplassen  
Gjøvik University College, Norway

from Kurtukovs, Pjotrs Pjotrs.Kurtukovs@papyrus.com  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplussen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Wed, Apr 27, 2011 at 1:12 PM  
subject RE: Prices for G-Print

Hello friends,

Please excuse me but I can't give you prices.  
Thank you in advance.

Best regards,  
PJOTRS KURTUKOVS

Purchasing&Logistic Manager  
pjotrs.kurtukovs@papyrus.com  
Papyrus SIA  
Dzelzavas 120 S, LV1021, Riga, Latvia  
Tel +371 67313022 www.papvrus.com

from Børre Våraker borre.varaker@07.no  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplussen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Tue, May 3, 2011 at 10:52 AM  
subject SV: Oppfølgende spørsmål ifbm. bacheloroppgave "Vilkår for bokproduksjon i Norge"

Hei

Takk for sist. Det var hyggelig å treffe der. Jeg skal forsøke å svare ås godt jeg kan og skriver svar etter spørsmål nedneunder  
[...]

Vi nevnte i møtet om bacheloroppgaven vår at vi nok kom til å ta kontakt med et par oppfølgende spørsmål og slikt. Nå holder vi på å skrive oppgaven, og har noen spørsmål som er fint å ha tall og kilder på. Håper det vil la seg å svare på dette! Usikker på hvem det passet seg best å sende denne e-posten til, men du kan jo si fra om vi har bommet totalt.

Spørsmålene gjelder da for trykkerivirksomheten i 07.

- Hva slags omsetning står trykk for i 07, og hvor stor del av dette er bokproduksjon?

Trykk står for ca. 200 millioner  
Bokproduksjon ca. 60 millioner

- Hva slags kostnader står innbinding for, og representerer det en kostnad eller inntjening?

underkant av 30 millioner i denne summen har vi beregnet et lite påslag på 5% som skal blant annet dekke våre kostnader levert bokbinder, trekker du fraktkostn. ifra får du nok ca 3% igjen som påslag.

- I hvilken grad benyttes det faglært/ufaglært arbeidskraft? Hvordan er fordelingen i antall? Hvilken nytte/lønnsomhet ser dere i faglært kontra ufaglært arbeidskraft?

Trykkassistenter og noen få personer på ferdiggjøringen er ufaglærte ca. 8-10 stk. Vi vil absolutt ha faglært arbeidskraft da de innbefatter en større kompetanse og kan få inntjening kjapt.

- Hvilket lønnsnivå ligger de ansatte på? (etter type arbeid og faglært/ufaglært, ansiennitet) Har dere et fast lønssystem dere ønsker å dele?

En snitt fagarbeider hos oss ligger på ca. 360.000,- Vi har ikke nope system for ansienintet.

- Hvilke ansettelsesforhold gjelder? Er det faste ansatte, benyttes tidsbestemte vikariater etc?

Vi har for det meste faste ansettelser. Det kan hende vi har noen på engasjement på førtrykk, men tallet her er under 10

- Hvor mange bøker produseres i løpet av et år? (om det finnes en månedsoversikt i løpet av et år, er dette også svært nyttig)

Vi produserer ca. 3 millioner enheter bøker pr. år.

Vi har ganske javn fordeling fra februar til november

Årsaken til dette er at vi i første halvår har mange undervisningstitler.

Hva vil dere si er det typiske papiret til bruk i hardcover og softcover (f.eks norske lærebøker og romaner)  
Arctic matt 100 gr.

- Hvor store mengder papir forbrukes til bokproduksjon i løpet av et år, og hvor mye av dette leveres til resirkulering?  
4000 tonn og ca. 5% blir resirkulert

- Hvem er deres samarbeidspartner/broker ved kjøp av nye maskiner? Dette lurer vi på fordi vi ønsker å sammenligne priser på maskiner levert Norge kontra f.eks Latvia. Har kontaktet Luth Gruppen som mente en broker var rette instans å kontakte. Har ikke fått svar derfra hvilken broker man kan kontakte, da vi ikke kjenner til noen.

Vi benytter i hovedsak KBA trykkpresser nå.

Kontaktpersonen her er Hermod Refsum 920 21 389

Vi vurderer også muligheten av å hente inn priser på en type produksjon. Er dette noe som vil la seg gjennomføre, altså å hente inn et pris-tilbud på en "typisk" bok (i format, antall sider og hardcover bind)?

Ja, du kan kontakte meg.

from Bacheloroppgave Putten, Joplussen, Busk imtbachelor@gmail.com  
to hermod.refsum@skotvedt.com  
date Thu, May 5, 2011 at 1:47 PM  
subjectPrisforskjeller på maskiner avhengig av land

Heisann!

Jobber for tiden med en bacheloroppgave ved Høgskolen i Gjøvik, gitt av Grafisk Utdanningsfond. Oppgaven omhandler vilkårene for bokproduksjon i Norge, og tar for seg konkurransen fra utlandet. Derfor er det interessant å se forskjellene (om det er noen) i pris på utstyr fra Norge til f.eks Latvia. Børre Våraker i 07 har hjulpet oss noe i oppgaven tidligere, og anbefalte å ta kontakt med deg.

Det vi lurer på da er om du har noen informasjon om prisene, og eventuelle prisforskjeller, på maskinert levert til Norge og et land i eksempelvis Baltikum? Vi ser for oss en 104x72-maskin.

Tusen takk for all hjelp!

Med vennlig hilsen,

Fredrik Risanger Busk, Eskil Andreas Joplussen, Gunnar Putten

from Hermod Refsum hermod.refsum@skotvedt.com  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplussen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Thu, May 5, 2011 at 2:56 PM  
subject SV: Prisforskjeller på maskiner avhengig av land  
Hei!

Takk for henvendelsen, og for vår del kan vi si følgende:

- Prislister er lik for hele Europa.
- Avtalt pris er en forhandlingssak mellom partene, og forblir mellom partene.
- Erfaringen tilsier at prisene er tilnærmet like mellom Baltikum og Norden.
- Pris variasjoner er det naturligvis, da montasje omkostningene er lavere i Baltikum, takket være billigere arbeidskraft, samt bo og leve kostnader for montør personellet.

Håper svaret er OK, har dere ytterligere spørsmål, vennligst ta kontakt!

Med vennlig hilsen/ Best regards

---

Hermod T Refsum  
Tevlingveien 15  
1081 Oslo  
NORWAY

Tlf: +47 22 07 06 09  
Mob: +47 920 21 389  
www.skotvedt.com

from Per Johnsen Per@bbj.no  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Sun, May 1, 2011 at 7:35 AM  
subject SV: Oppfølgende spørsmål i forbindelse med bacheloroppgave

God Morgen på en første mai, arbeidets dag:

Papp. Pappen koster kr. 5,50 pr. kg. Gj.snitt forbruk til en bok kr. 1,10

Papir for oss er forsatspapiret det viktigst og koster ca kr. 10.00 pr. kg. Gj.snitt pr. bok 0,40

I tillegg har vi lim, heftetråd gas og andre hjelpematerialer som utgjør ca. kr. 0,20 på en Softcover og kr. 0,35 på en Hardcover.

Vår omsetning i fjor var 30 mill og et driftoverskudd på 1 mill. Den fordeler seg med ca 45 % første og 55 % annet halvår.

Vår produksjon representerer gj.snitt 75 tonn papir i uken. Avkutt som gjevinnes utgjørt ca. 7 tonn i uken. Hardcover 2,2 mill, Softcover 0,7 mill. Halvparten er faglaært. Gjsnitt lønn i bedriften er kr. 160,- pr. time  
Første skift fra 06.00 til 14.00. Til 16.00 på fredag. Kveldskift fra 14.00 til 22,30, men kun 4 dager, jfr. til 16.00 på fredag.

Maskiner; Hva skal dere med det ?. Gjelder det nytt eller brukt ? Skal du starte et Hardcoverbokbinderi i dag og investere i nye maskiner, så må det investeres mellom 40-50 mill.

MvH  
Per J

from Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk imtbachelor@gmail.com  
to Per Johnsen <Per@bbj.no>  
date Wed, May 11, 2011 at 9:33 AM  
subject Re: Oppfølgende spørsmål i forbindelse med bacheloroppgave

Hei igjen,

Vi har en liten kuriositet vi tenker litt på, og tenker du er den beste til å svare på dette:

- Hvor stort utslag har overgangen til et inline-system på effektiviteten til et bokbinderi?

Dette er jo et spørsmål som vil avhenge mye av utgangspunktet før overgangen, men har du noen informasjon eller tanker om dette generelt sett?

Mvh  
Fredrik, Gunnar og Eskil

from Per Johnsen Per@bbj.no  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Wed, May 11, 2011 at 9:50 AM  
subject SV: Oppfølgende spørsmål i forbindelse med bacheloroppgave  
Hei;

Dette bedrer innhegningprossessen med min. 10 % pluss trygghet for kvalitet da skjæring av bokblokk ift perm skjer simultant.

Per

Fra: Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk [mailto:imtbachelor@gmail.com]  
Sendt: 5. mai 2011 19:18  
Til: NB  
Emne: Utgitte bøker i Norge, per måned

Heisann!

Arbeider for tiden med et bachelorprosjekt som tar for seg vilkårene for norsk bokproduksjon. Oppgaven er gitt fra Grafisk Utdanningsfond og har et fokus på konkurransen fra utlandet. Gjennom våre undersøkelser og intervjuer av norske bokprodusenter har vi fått et inntrykk av at markedet for bøker har høy- og lavsesong, der enkelte måneder er preget av dødtid, og andre av, vel, overtid.

Vi vet at Nasjonalbiblioteket bidrar med tall til SSB og Medienorge over antallet utgitte bøker, og lurte på om dere sitter på noen statistikk som er delt opp i flere deler enn per år? Månedsvis eller kvartalsvis for eksempel?

Ønsker også å få bekreftet eller avkreftet noe vi ser på statistikk gjengitt hos Medienorge. Er det slik å forstå at av tallene som er oppgitt der, så er skolebøker utelatt fra deres statistikk?

Takker så mye for svar!

Med vennlig hilsen,  
Fredrik Risanger Busk  
08HBMEMAA, Høgskolen i Gjøvik

from Kjersti Rustad Kjersti.Rustad@nb.no  
to "imtbachelor@gmail.com" <imtbachelor@gmail.com>  
date Wed, May 11, 2011 at 8:59 AM  
subject SV: Utgitte bøker i Norge, per måned

Hei,  
Beklager litt sen tilbakemelding på denne. Vedlagt følger en tabell som viser pliktavleverte bøker mottatt pr. måned i 2008-2011. Dette er nok det nærmeste vi kommer av statistikk over det du er ute etter. Håper du kan bruke denne tabellen.

Skolebøker er ikke inkludert i tallene fra Medienorge.

Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål til dette.

Vennlig hilsen  
Kjersti Rustad

from Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Buskimtbachelor@gmail.com  
to Kjersti Rustad <Kjersti.Rustad@nb.no>  
date Wed, May 11, 2011 at 1:17 PM  
subject Re: Utgitte bøker i Norge, per måned  
Tusen takk for svar!

Inneholder denne tabellen tall for skolebøker også, eller er dette unntatt fra pliktavlevering? Vil en bok som leveres inn til dere bli levert omtrent samtidig som den utgis i bokhandel, før eller etter?

Vennlig hilsen Fredrik Risanger Busk

from Kjersti Rustad Kjersti.Rustad@nb.no  
to "imtbachelor@gmail.com" <imtbachelor@gmail.com>  
date Wed, May 11, 2011 at 3:31 PM  
subject SV: Utgitte bøker i Norge, per måned

Hei igjen,  
I tallene for det pliktavleverte er skolebøker inkludert. Nasjonalbiblioteket får etter pliktavleveringsloven bøkene samtidig som de blir lagt ut for salg. Avvik kan forekomme, dvs. at vi i noen ganger får dem noe senere, og i enkelte tilfeller får vi dem direkte fra trykkeri før utgivelsesdagen. Sånn jevnt over gir vel månedsstatistikken et ganske korrekt bilde på utgivelsestidspunktene, vil jeg tro.

Vennlig hilsen Kjersti Rustad



Fra: Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk [mailto:imtbachelor@gmail.com]  
Sendt: 11. mai 2011 13:08  
Til: Hanne Hægh  
Kopi: Niels Edvard Killi  
Emne: Lønnsstatistikk for medlemsbedriftene i NHO Grafisk

Heisann!

NHO har jo sin lønnsstatistikk, men finnes det noen tilsvarende for kun NHO Grafisk sine medlemsbedrifter? Tenkte å sette lønnsutvikling i sammenheng med nedgangen i sysselsettingen i trykkerier og bokbinderier, så om det finnes noen statistikk for noen år tilbake hadde det vært kjekt.

Med vennlig hilsen,  
Eskil.

from Bjørn Moen bm@nhografisk.no  
to "imtbachelor@gmail.com" <imtbachelor@gmail.com>  
date Fri, May 13, 2011 at 10:24  
subject Lønnsstatistikk for medlemsbedriftene i NHO Grafisk

Hei det er ikke all verden med statistikk på dette området.

Men jeg oversender to tabeller, en fra 2005 og en fra 2010. De viser at grafisk (trykk- førtrykk) lå på 107 % av industriens gjennomsnittslønn i 2005, men de lå på 99,6 % i 2010. Bokbind 93,4 %, ned til 85,7 %

Beste hilsen  
Bjørn Moen  
Advokat  
NHOGrafisk  
Besøksadresse: Middeltunsgate 27  
Postboks 5495 Majorstua, 0305Oslo  
Telefon 23 08 7878  
Telefaks 23 08 7871  
Mobil 97 50 08 27  
E-post:bm@nhografisk.no  
www.nhografisk.no  
Vedlegg: lagt ved i rapportens vedlegg

from Tom Enger tom.enger@aitotta.no  
to "Bacheloroppgave Putten, Joplassen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>  
date Tue, May 10, 2011 at 2:04 PM  
subject SV: Oppfølgende spørsmål i forbindelse med bacheloroppgave

Heisann, og takk for sist!

Vi nevnte for dere at vi kom til å sende ut noen oppfølgingsspørsmål, og det kommer her. Tanken er at det blir enklere å referere til kilder og sikre resultatet for oss, samt at dere får muligheten til å sjekke opp noen av tingene som man kanskje ikke har noe svar på med det første.

- I hvilken grad benyttes det faglært/ufaglært arbeidskraft? Hvordan er fordelingen i antall? Hvilken nytte/lønnsomhet ser dere i faglært kontra ufglært arbeidskraft?

**ca 34 av 70 er faglærte**

- Hvilket lønnsnivå ligger de ansatte på? (etter type arbeid og faglært/ufaglært, ansiennitet) Har dere et fast lønssystem dere ønsker å dele? vi lønner etter faglært / ufglært

- Hvilke ansettelsesforhold gjelder? Er det faste ansatte, benyttes tidsbestemte vikariater etc?

**Faste ansatte**

- Hvor mange bøker produseres i løpet av et år? (om det finnes en månedsoversikt i løpet av et år, er dette også svært nyttig)

**ca. 2,5 mill**

- Hvor stor del av den totale omsetningen og arbeidstimer utgjør bokproduksjon (i trykk og ferdiggjøring for seg)

?

- Hvor store mengder papir forbrukes til bokproduksjon i løpet av et år, og hvor mye av dette leveres til resirkulering?

**3000 tonn / 400 tonn retur**

- Dersom dere er nødt til å bruke ekstern bokbinder: hvem benyttes på hvilke typer produkter, og hvor mange bøker utgjør dette? Bidrar dette leddet til noen fortjeneste?

**Lundeby / Spiralisering**

- Hvem er deres samarbeidspartner/broker ved kjøp av nye maskiner?

**Coloro / muller martini / kolbus (gramag svergie)**

Vi vurderer også muligheten av å hente inn priser på en type produksjon fra flere aktører. Er dette noe som vil la seg gjennomføre, altså å hente inn et pristilbud på en "typisk" bok (i format, antall sider og hardcover bind)?

Samtidig ønsker vi å spørre om Powerpoint-presentasjonen vi ble vist på bedriftsbesøket, den inneholdt jo endel kjekke fakta. Skal få send den iløpet av dagen

Med vennlig hilsen,  
Eskil, Gunnar og Fredrik

Fra: Bacheloroppgave Putten, Joplussen, Busk [mailto:imtbachelor@gmail.com]

Sendt: 12. mai 2011 11:44

Til: Tom Enger

Emne: Re: Oppfølgende spørsmål i forbindelse med bacheloroppgave

Hei, og takk for svar!

Ser at du satte et spørsmålstegn ved det ene spørsmålet vårt, så tenkte å utdype.

> - Hvor stor del av den totale omsetningen og arbeidstimer utgjør bokproduksjon (i trykk og ferdiggjøring for seg) Her lurer vi på hvor mye, i prosent eller kroner, bokproduksjon står for av omsetningen deres. Om dere følger trenden med at bokproduksjon utgjør en mindre og mindre del av jobbene som utføres. Ser et kakediagram i presentasjonen deres, med ryggstift, lettbind og stivbind, som sammen blir 100%. Betyr det at alt dere produseres ferdigstilles på en av disse tre måtene?

Med vennlig hilsen Fredrik.

from Tom Enger tom.enger@aitotta.no

to "Bacheloroppgave Putten, Joplussen, Busk" <imtbachelor@gmail.com>

date Thu, May 12, 2011 at 11:46 AM

subject SV: Oppfølgende spørsmål i forbindelse med bacheloroppgave

Alt (99%) vi produserer er en av disse ferdigjæringsmåtene  
resten er aksidens arbeid som vi formidler til lokale kunder.

mvh

Tom Enger  
AIT OTTA

**Total tid brukt på prosjektet:**

420 timer for hver enkelt, medregnet effektive reisetider.

25.05.11

Møttes kl. 09.00

Fortsatte arbeid med korrekturlesning, utforming og ferdigstilling av oppgaven

Ferdig kl. 02.00

24.05.11

Møttes kl. 12.00

Begynte å sette sammen og skrive ut kapitler for korrekturlesning.

Ordnet kildehenvisninger, figurlister og arbeidet mer med innskriving i inDesign.

Fikk unnagjort en del småoppgaver som vedlegg, samt litt bortglemt loggskrivning siden 10.05. Tar kritikk for dette, men det har ikke skjedd mye spennende annet enn skriving og utforming av oppgaven.

Ferdig kl. 21.00

23.05.11

Møttes kl. 09.00

Fortsatte generelt arbeid med utformingen av oppgaven

Tok en pause mellom 15.00 og 20.30, da Gunnar skulle på jobb

Fortsatte arbeidet til 03.00 med avsluttende skriving og konkludering.

21-22.05.11

Brukte helgen på skolen, møttes 12 begge dagene og satt til henholdsvis 20 og 18.

Fortsettende arbeid med utenlandsk lovtolkning.

20.05.11

Møttes kl. 09.00

Ikke noe spesielt interessant å rapportere om.

Fortsatte skriving.

Ferdig kl. 17.00

19.05.11

Fredrik og Eskil møttes klokka 09.00, Gunnar hadde eksamen og kom klokka 14.00

Fortsatte tolkning av lovværk og annen skriving

Ferdig kl. 18.00

11-16.05.11

Begynte arbeid kl. 08.00 hver dag, og brukte helgen på skola.

Glemte loggføring i denne perioden, men aktivitetene til gruppen jobbet stadig fremover.

Ferdig rundt. 16-17 hver dag, med unntak av helga da vi jobbet fra 12 til 20 på lørdag og 11 til 17 på søndag.

10.05.11

Startet kl. 08.00

Jobbet videre med oppgaveskriving

Veiledning

Ringte for å purre på bedrifter ang. oppfølgende spørsmål

Ferdig kl. 15.30

09.05.11

Startet kl. 08.00

Jobbet videre med oppgaveskriving

Ferdig kl. 13.00

06.05.11

Startet kl. 08.00

Jobbet videre med oppgaveskriving  
Sendt ytterligere mailer ut til aktører  
Fant nyttige dokumenter på nettet  
Ferdig kl. 14.30

05.05.11

Startet kl. 08.00

Jobbet videre med oppgaveskriving  
Ferdig kl. 14.00

04.05.11

Startet kl. 10.00

Fortsatte skrivarbeid  
Ferdig kl. 14.00

03.05.11

Startet kl. 10.00

Fortsatte arbeid med skriving av oppgave og generell informasjon om aktører  
Ferdig kl. 14.30

02.05.11

Startet kl. 10.00

Generell planlegging av oppgava og videre skriving  
Ferdig kl. 14.00

29.04.11

Startet kl. 10.00

Fortsatte arbeid med skriving og innhenting av informasjon  
Ferdig 14.30

27.04.11

Startet kl. 10.00

Alle gruppe medlemmene startet med å skrive op-

pgaven

Ferdig kl. 14.30

26.04.11

Startet kl. 10.00

Litt treg start etter påske, prøvde å planlegge hva vi må gjøre videre

Ferdig. 13.00

\*\*\*Påskeferie\*\*\*

14.04.11

Startet kl. 10.00

Fortsatte i de samme gater som forrige dager  
Ferdig kl. 14.00

Eskil jobbet mer på kvelden siden han måtte reise tidlig med tog på fredag, og ikke kunne delta.  
Startet med mal for utforming av oppgaven.

13.04.11

Startet kl. 10.00

Fortsatte som forrige dag  
Ferdig kl. 15.00

12.04.11

Startet kl. 11.00

Fortsatte arbeid rundt konkurrerende land og vilkår

Liten del mailkorrespondanse

Ferdig kl. 15.00

08.04.11

Startet kl. 10.00

Arbeidet videre som forrige dag.  
Ferdig kl. 14.00

- 07.04.11  
Startet kl.10.00  
Mail-jobbing ang. oppfølgende spørsmål  
Fortsatte nettsøk om konkurrerende land  
Ferdig kl. 15.00
- 04.04.11  
Startet kl. 10.00  
Begynte utsending av oppfølgende spørsmål og  
fortsatte innsamling av statistikk  
Ferdig kl. 14.30
- 01.04.11  
Startet kl. 10.00  
Fortsatte innsamling av statistikk  
Gjorde research hos bokhandlere for å få et bedre  
inntrykk av hvilke trykkerier som blir benyttet av  
de forskjellige forlagene  
Statusmøte (ref. dokument Statusmøte 01042011)  
Ferdig kl. 14.30
- 31.03.11  
Fortsatte individuell jobbing med møtereferater  
(klokkeslett varierende)
- 30.03.11  
Startet skypemøte kl. 10.00  
Fordelte oppgaver (møtereferater fra bedrifts-  
besøk)  
Begynte skriving av møtereferater individuelt  
Ferdig ca kl. 15.00
- 24.03.11  
Startet skypemøte kl. 10.00
- Begynte informasjonssankning (statistikk for  
baltiske land)  
Opprettet disposisjon for arbeidsoppgaver fre-  
mover  
Ferdig kl. 15.00
- 23.03.11  
Møttes på skolen kl 12:00  
Veiledning med Leif  
Utfylling av reiseregninger  
Ferdig 15:00
- 22.03.11  
Avreise Gjøvik 10:30  
Bedriftsbesøk hos Lundeby bokbinderi  
Hjemme 21:00
- 14.03.11  
UTENLANDSREISE TIL LATVIA (14.03.11-  
18.03.11)
- 09.03.11  
Avreise Gjøvik 11:30  
Bedriftsbesøk hos 07-gruppen kl 15:00  
Ferdig kl 16:30  
Hjemme kl 19:30
- 08.03.11  
Bedriftsbesøk hos Johnsen kl 10:00  
Veldig vellykket opphold.  
Forberende til 07-gruppen fra kl 12:00  
Ferdig kl 16:00
- 07.03.11  
Gruppen møttes på formiddagen for å ta turen til  
bokbinderiet Johnsen i Skien den 08.03.

Ferdigstilte spørreskjema etter ankomst.

Ferdig kl 18:00

01.03.11

Møttes kl 10.00

Booket de siste møtene med Johnsen, Lundeby og 07.

Møtene blir i uke 11.

Ferdig kl. 14.00

24.02.11

Møttes kl 10:00

Bestilte fly og hotell til Latvia

Bekreftet møter og sendte flere forespørsler.

Ferdig kl. 14.00

23.02.11

Møttes for avreise kl. 08.30

Gruppen tok turen innover til AiT Otta på bedriftsbesøk

1,5t med dialog og omvisning

Importerering av lydopptak.

Hjemme kl 16:30

21.02.11

Møttes på skola kl. 11.00

Gruppen samlet for å gjøre siste forberedelser til bedriftsbesøk

Litt over en times besøk hos Gjøvik Bokbinderi.

Importerering av lydopptak.

Ferdig kl. 15.00

17.02.11

Gruppen "samlet" virtuelt kl. 10.30

Gjøvik Bokbinderi og Livonia Print har godkjent bedriftsbesøk

Har sendt ut flere mailer med møteforespørsel

Jobbet med spørreskjema

Ferdig kl. 14.30

16.02.11

Gruppen samlet kl. 10.30

Sendte møteforespørsel til Gjøvik Bokbinderi og AIT Otta

Tok kontakt med Livonia Print

Jobbet videre med spørsmålsskjema etter veiledningen

Leste videre på tidligere relevante bacheloroppgaver

Ferdig kl. 14.00

15.02.11

Gruppen samlet kl. 10.00

Sendte mail til alle bedrifter ang. status for prosjektet

Etablerte kontakt med flere bedrifter

Hadde veiledning.

Ferdig 14.00

14.02.11

Gruppen samlet kl. 10.00 (Gunnar fraværende, syk)

Jobber hjemmefra

Arbeidet på nytt med bedriftskontakt

Sendte nye mailer og jobbet med oppfølgingsmailer

Ferdig kl. 14.00

11.02.11

Gruppen samlet kl. 10.00

Fortsatte arbeid med bedriftskontakt

Sendte ut nye mailer til nye mottakere

Ferdig kl. 13.30

09.02.11

Gruppen samlet kl. 13.00 (Gunnar fraværende, jobb)

Fortsatte prosessen med bedriftskontakt da det viste seg å være en utfordring å få kontakt med flere aktører

Begynte arbeid med tilpasning av spørreskjema (forskjellig skjema til forskjellige aktører)

Organiserte interne dokumenter og måten dette er lagret på.

Ferdig kl. 16.00

08.02.11

Gruppen samlet kl. 10.00

Fortsatte prosessen med bedriftskontakt

Fortsatte arbeid med spørreskjema

Veiledning med Leif kl. 15.00

Ferdig kl. 15.40

03.02.11

Gruppen samlet kl. 10.00

Begynte prosessen med bedriftskontakt

Kontaktet bedrifter angående kontaktpersoner

Begynte arbeidet med standardisert spørreskjema

Ferdig kl. 14.00

FASE 0 – FERDIG

31.01.11

Gruppen samlet kl. 08.00

Korrekturleste forprosjektet og sendte det til oppdragsgiver

Leverte forprosjektet til veileder

Ferdigstilte webområdet

Ferdig kl. 14.30

27.01.11

Gruppen samlet kl. 11.00

Dro på teambuildingtur

Kom hjem fra tur kl. 21.00

Gikk over til telefonkonferanse

Flettet inn inputen vi fikk på møte med oppdragsgiver

Reviderte budsjettet

Ferdigstilte forprosjektrapporten

Ferdig kl. 01.30

26.01.11

Gruppen samlet kl. 08.30

Reiste til Oslo for å møte oppdragsgiver

Skrev under prosjektavtale

Gjennomgang av det foreløpige forprosjektet med oppdragsgiver.

Satte snuten mot Gjøvik igjen

Ferdig kl. 16.30

24.01.11

Gruppen samlet kl. 10.30

Fortsatte arbeid med forprosjekt

Kontaktet veileder med noen spørsmål

Korrespondanse med oppdragsgiver, avtalte møte

26. Januar

Ferdig kl. 13.30

20.01.11

Gruppen samlet kl. 12.00

Fortsatte arbeid med forprosjekt

Ferdig kl. 14.00

18.01.11

Gruppen samlet kl. 12.00

Jobbet med ymse temaer forbundet med forprosjektet

Veiledning kl. 13.00

Rettet på budsjett og GANTT-skjema

Fortsatte arbeid med forprosjekt

Ferdig kl. 15.00

17.01.11

Gruppen samlet kl. 10.00

Opprettet Google Documents prosjekt for gruppen, som gjør at alle tre kan redigere/skrive på dokumentene våres samtidig.

Begynte arbeid med forprosjektet

Diskuserte kvalitetssikring og jobbflyten av prosjektet

Ferdig 14.00

13.01.11

Gruppen samlet kl. 10.00

Utarbeidet første utkast av GANTT-skjema

Ferdig 13.00

12.01.11

Gruppen samlet kl. 09.45

Jobbet videre med budsjett.

Begynte arbeid med prosjektnettside

Utarbeidet mal for forprosjektsinnhold

Fortsatte arbeidet med å lese opp teorien om forprosjekter

Startet innføringen av budsjett og logg

Ferdig 14.00

11.01.11

Gruppen samlet kl. 09.45

Jobbet med å få en oversikt over forprosjektet

Begynte med liste over bedriftsbesøk

Utarbeidet en start på budsjettet

Gjennomgang av grupperegler

Veiledning kl. 15.00

Ferdig kl. 15.30



## Statusmøte 01.04.2011

### Hvordan ligger vi an i forhold til planlagt tidsbruk?

- Analysedelen går fra 18.03 til 13.04.
- Vi er i riktig del av prosjektet, men vi ser at prosjektet ligger litt bak.
- Vi konkluderer med at prosjektet ligger ca 1 uke bak skjema. Planlagt tidsbruk for rapportskriving (14.04-26.05) er tilstrekkelig, selv med en justering på én uke ifbm statusmøte i dag.

### Hva må gjøres fremover?

- Videreføre bedriftskontakten som er etablert gjennom bedriftsbesøk, og sende oppfølgende spørsmål.
- Etablere ny bedriftskontakt, spesielt med forlag (her må vi være mer aggressive). Hvem produserer? Forskjell på bøker?
- Forsøke å hente ut mer informasjon fra oppdragsgiver
- Snakke med Bjørn Moen (NHO Grafisk, spes. Om lønnsstatistikk, foreninger etc)
- Forsøke å få tak i informasjon om overenskomster fra utenlandske bedrifter.
- Se på lovgivning i de aktuelle landene, sammenligne relevante avtaler som påvirker arbeidsgiver/arbeidstaker (som overtid, feriepenger, skiftordning, arbeidstid, oppsigelse)

## Statusmøte 23.04.11

### Hvordan ligger vi an?

- Alle bedriftsbesøkene er nå gjennomført.
- Varierende utnytte av dette. Lundeby ga veldig lite av seg, og hadde lite å tilføre som var relevant i vår oppgave, ettersom bokbinding nå står for en ubetydelig del av deres produksjon.

### Hva gjør vi nå?

- Finne tall og statistikk på bøker, import, utvikling, pliktavleverte bøker etc.
- Finne frem AML, Polen, Litauen, Latvia og Norge. Sammenligne.
- Logge møtene fra opptakeren
- Antall årsverk i bedriften
- Årsresultater de siste årene (Proff.no)
- Omsetning på bokfronten
- Finne ut fra 07 hvor mange bøker de sender til binding, og hvor de går, sammen med kostnader

## Statusmøte 01.05.2011

### Hvordan ligger vi an i forhold til tidsbruk?

- Vi har jobbet oss opp til å ligge et par dager bak skjemaet. Gjenstår mye å skrive fortsatt, blant annet må det legges fokus på det norske markedet, tall og statistikk.
- Arbeidsmiljølovene i de ulike landene har blitt undersøkt nøye, og vi kan snart avslutte denne delen av oppgaven.
- Vi konkluderer med at vi har fått tak i nok kilder til å ta fatt på resten av skrivingen, uten å være avhengig av svar fra en tredjepart
- Svarene på oppfølgingsspørsmålene fra sist er nå utført
- Feilet i å få tak i overrenskomst i andre land. Benytter minstelønn for å måle forskjeller.
- Fortsatt flere forlag som nekter å svare på våre henvendelser. En rapport fra forleggerforeningen har vi fått, og vi legger derfor alle henvendelser til side og benytter denne som førstehåndskilde fra forlagets side.

### Hva må gjøres fremover?

- Skrive, skrive og skrive:
- Utforme mal i indesign, og bestemme hvilke preferanser vi benytter i oppsettet. Sjekke ut hvordan diagrammer og kildehenvisning bør fremstilles. Baktanke: Mange bacheloroppgaver har svake kildehenvisninger. Er det så slapt?
- Utforme et sammenligningskapittel som gir en slags oppsummering av den grove undersøkelsen.
- Jobbe med utforming av diagrammer og tabeller.
- Skrive forord, innledninger og konklusjon
- Få tak i kontrakt



HØGSKOLEN I GJØVIK

**PROSJEKTAVTALE**

mellom Høgskolen i Gjøvik (HiG) (utdanningsinstitusjon),

GRAFISK UTDANNINGSFOND (oppdragsgiver), ogFredrik Risanger Busk, Gunnar Putten og  
Eskil Andreas Joplussen (student(er))

Avtalen angir avtalepartenes plikter vedrørende gjennomføring av prosjektet og rettigheter til anvendelse av de resultater som prosjektet frembringer:

1. Studenten(e) skal gjennomføre prosjektet i perioden fra januar 2011 til juni 2011.

Studentene skal i denne perioden følge en oppsatt fremdriftsplan der HiG yter veiledning.

Oppdragsgiver yter avtalt prosjektbistand til fastsatte tider. Oppdragsgiver stiller til rådighet kunnskap og materiale som er nødvendig for å få gjennomført prosjektet. Det forutsettes at de gitte problemstillinger det arbeides med er aktuelle og på et nivå tilpasset studentenes faglige kunnskaper. Oppdragsgiver plikter på forespørsel fra HiG å gi en vurdering av prosjektet vederlagsfritt.

2. Kostnadene ved gjennomføringen av prosjektet dekkes på følgende måte:
  - Oppdragsgiver dekker selv gjennomføring av prosjektet når det gjelder f.eks. materiell, telefon/fax, reiser og nødvendig overnatting på steder langt fra HiG. Studentene dekker utgifter for trykking og ferdigstilling av den skriftlige besvarelsen vedrørende prosjektet.
  - Eiendomsretten til eventuell prototyp tilfaller den som har betalt komponenter og materiell mv. som er brukt til prototypen. Dersom det er nødvendig med større og/eller spesielle investeringer for å få gjennomført prosjektet, må det etableres en egen avtale mellom partene om eventuell kostnadsfordeling og eiendomsrett.
3. HiG står ikke som garantist for at det oppdragsgiver har bestilt fungerer etter hensikten, ei heller at prosjektet blir fullført. Prosjektet må anses som en eksamensrelatert oppgave som blir bedømt av faglærer/veileder og sensor. Likevel er det en forpliktelse for utøverne av prosjektet å fullføre dette til avtalte spesifikasjoner, funksjonsnivå og tider.
4. Den totale besvarelsen med tegninger, modeller og apparatur så vel som programlisting, kildekode, disketter, taper mv. som inngår som del av eller vedlegg til besvarelsen, gis det en kopi av til HiG, som vederlagsfritt kan benyttes til undervisnings- og forskningsformål. Besvarelsen, eller vedlegg til den, må ikke nyttes av HiG til andre formål, og ikke overlates til utenforstående uten etter avtale med de øvrige parter i denne avtalen. Dette gjelder også firmaer hvor ansatte ved HiG og/eller studenter har interesser.

Besvarelser med karakter C eller bedre registreres og plasseres i skolens bibliotek. Det legges også ut en elektronisk prosjektbesvarelse uten vedlegg på bibliotekets del av skolens internett-sider. Dette avhenger av at studentene skriver under på en egen avtale hvor de gir biblioteket tillatelse til at deres hovedprosjekt blir gjort tilgjengelig i papir og netttutgave (jfr. Lov om opphavsrett). Oppdragsgiver og veileder godtar slik

offentliggjøring når de signerer denne prosjektavtalen, og må evt. gi skriftlig melding til studenter og dekan om de i løpet av prosjektet endrer syn på slik offentliggjøring.

5. Besvarelsens spesifikasjoner og resultat kan anvendes i oppdragsgivers egen virksomhet. Gjør studenten(e) i sin besvarelse, eller under arbeidet med den, en patentbar oppfinnelse, gjelder i forholdet mellom oppdragsgiver og student(er) bestemmelsene i Lov om retten til oppfinnelser av 17. april 1970, §§ 4-10.
  6. Ut over den offentliggjøring som er nevnt i punkt 4 har studenten(e) ikke rett til å publisere sin besvarelse, det være seg helt eller delvis eller som del i annet arbeide, uten samtykke fra oppdragsgiver. Tilsvarende samtykke må foreligge i forholdet mellom student(er) og faglærer/veileder for det materialet som faglærer/veileder stiller til disposisjon.
  7. Studenten(e) leverer oppgavebesvarelsen med vedlegg (pdf) i Fronter. I tillegg leveres et eksemplar til oppdragsgiver.
  8. Denne avtalen utferdiges med et eksemplar til hver av partene. På vegne av HiG er det dekan/prodekan som godkjenner avtalen.
  9. I det enkelte tilfelle kan det inngås egen avtale mellom oppdragsgiver, student(er) og HiG som nærmere regulerer forhold vedrørende bl.a. eiendomsrett, videre bruk, konfidensialitet, kostnadsdekning og økonomisk utnyttelse av resultatene.
- Dersom oppdragsgiver og student(er) ønsker en videre eller ny avtale, skjer dette uten HiG som partner.
10. Når HiG også opptrer som oppdragsgiver trer HiG inn i kontrakten både som utdanningsinstitusjon og som oppdragsgiver.
  11. Eventuell uenighet vedrørende forståelse av denne avtale løses ved forhandlinger avtalepartene i mellom. Dersom det ikke oppnås enighet, er partene enige om at tvisten løses av voldgift, etter bestemmelsene i tvistemålsloven av 13.8.1915 nr. 6, kapittel 32.

12. Deltakende personer ved prosjektgjennomføringen:

HiGs veileder (navn): Larf Egil Nordahl

Oppdragsgivers kontaktperson (navn): Niels Edvard Killi

Student(er) (signatur): Eskil Gjølansen dato 31/1-11

Jens Christensen dato 31/1-11

Fredrik R. Busk dato 31/1-11

\_\_\_\_\_ dato \_\_\_\_\_

Oppdragsgiver (signatur): [Signature] dato 26/1-11

IMT Dekan/prodekan (signatur): [Signature] dato 02.07.2011

## [ Vedlegg 6 - Hovedtabeller ]

Rapp1 Dato:16/03/2006 16:37 Side:1  
2005 - ARBEIDERE TOTALT: Grunnlønn inkl. bonus og ureg.

Avtale	Navn	..... Hele året .....					Kv.and.		
		Årsverk	Årslønn	Rel.nivå	Vekst	Overheng	Lok.for.	årsv.%	Kommentar
	INDUSTRI	98992	306618	100,0	3,4	1,0			
4	ANLEGGSOVERENSKOMSTEN	4026	398034	129,8	3,5	1,6	L	3,2	
6	ASFALTARBEID OG VEIVEDLIKEHOLD	1287	317655	103,6	2,8	0,8	L	2,6	
10	RENHOLDSBEDRIFTER	5821	243009	79,3	3,6	1,1		61,3	
14	VEKTEROVERENSKOMSTEN	4051	255996	83,5	4,6	1,1		23,6	
55	BOKBINDERIER	414	286416	93,4	2,5	0,2	L	25,2	
56	TRYKKERIER OG REPROBEDRIFTER	2302	329609	107,5	4,0	0,6	L	18,6	
57	ESKE-,KARTONNASJE- OG PAPIRVAREFABR.	1027	292442	95,4	2,8	0,9	L	17,6	
58	AVISTRYKKERIER	3073	391716	127,8	3,9	0,7	L	25,4	
59	HEISFAGET	564	424964	138,6	2,2	0,8	L	0,5	
60	ELEKTROFAGENE	14725	331598	108,1	3,3	0,9		1,9	
68	STANDARDOVERENSKOMSTEN - HK	2858	338637	110,4	2,4	0,9	L	57,7	
70	BUTIKKOVERENSKOMSTEN - HK	575	263972	86,1	3,5	1,4	L	69,8	
79	HOT. OG REST.-RIKSAVTALEN	20053	246149	80,3	2,5	0,5		63,4	
81	TANNTENIKEROVERENSKOMSTEN	256	299891	97,8	3,0	0,6	L	48,3	
83	VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN	29970	304298	99,2	3,7	1,1	L	11,6	
89	FLYOVERENSKOMSTEN	3002	376175	122,7	3,5	0,7	L	7,9	
91	BILOVERENSKOMSTEN	9368	314594	102,6	3,7	0,8	L	2,7	
98	SEMENT- OG LETTBETONGINDUSTRI	240	306345	99,9	2,5	1,5	L	7,4	
101	DEN ELEKTROKJEMISKE INDUSTRI	8006	339671	110,8	3,9	1,1	L	10,2	
102	FISKEMELINDUSTRIEN	420	331988	108,3	2,9	0,8	L	7,7	
105	VASKERIER OG RENSERIER	1320	246987	80,6	2,9	1,0		64,1	
106	KJEM. TEKN. IND. - FELLESOVERENSK.	3904	289946	94,6	3,1	0,6	L	12,9	
109	FARMASØYTISK INDUSTRI	922	310089	101,1	4,2	1,1	L	43,0	
116	FRISØROVERENSKOMSTEN	3258	299559	97,7	6,3	0,5	L	92,7	
118	AMBULANSEFIRMAER	679	276978	90,3	2,7	0,7		20,0	
123	FORPLEININGSVIRKSOMHET-NOPEF	785	441675	144,0			L	48,3	Bare nivå
124	LANDBASER-NOPEF	461	312722	102,0	5,1	2,3	L	7,8	
125	OLJEBORINGSBEDRIFTER	1099	452946	147,7	2,9	1,2	L	0,7	
129	OPERATØRAVTALEN-NOPEF	4823	528353	172,3	3,9	1,1	L	14,6	

Avtale	Navn	..... Hele året .....					Kv.and.		
		Årsverk	Årslønn	Rel.nivå	Vekst	Overheng	Lok.for.	årsv.%	Kommentar
83	VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN	32312	383721	101,4	3,7	1,1	L	11,5	
109	FARMASØYTISK INDUSTRI	1349	383273	101,2	3,3	0,6	L	46,6	
369	GROSSISTER	232	383058	101,2	2,3	0,9	L	7,7	
91	BILOVERENSKOMSTEN	10015	382064	100,9	3,2	1,4	L	2,3	
13	TUNNEL-,BOM- OG BROSELSKAPER	60	378300	99,9				79,0	Bare nivå
× 56	TRYKKERIER OG REPROBEDRIFTER	2035	377111	99,6	3,3	1,0	L	18,5	
118	AMBULANSEFIRMAER	503	376955	99,6	9,6	5,7		33,2	
81	TANNTENIKEROVERENSKOMSTEN	268	374595	98,9	3,8	1,2	L	53,4	
148	BRYGGERIER- OG MINERALVANNFABR, TOBAKK	1908	374517	98,9	4,8	2,9	L	9,6	
159	FELLESOVERENSKOMSTEN-TREFOREDING	2942	371846	98,2	1,9	1,1	L	6,7	
183	SPEDITØRER	3448	367634	97,1	3,2	1,8	L	6,8	
152	MARGARINFABRIKKER	158	366854	96,9	2,0	1,5	L	20,6	
106	KJEM. TEKN. IND. - FELLESOVERENSK.	4273	365333	96,5	3,9	1,1	L	12,2	
352	TEKNOLOGI- OG DATAOVERENSKOMSTEN-LO	477	362427	95,7	5,5	1,6	L	26,2	
149	SJOKOLADE- OG SUKKERVAREINDUSTRI	628	356753	94,2	3,1	1,1	L	49,0	
× 57	ESKE-,KARTONNASJE- OG PAPIRVAREFABR.	794	356343	94,1	5,3	1,5	L	13,7	
457	AVISBUDAVTALEN	1602	356207	94,1			L	22,4	Bare nivå
116	FRISØROVERENSKOMSTEN	5158	352638	93,1	2,9	1,6	L	94,8	
145	MØLLER OG FORBLANDERIER	432	352287	93,1	2,6	1,1	L	8,5	
54	SANDTAKOVERENSKOMSTEN	11	351995	93,0	2,0	0,3	L	0,0	
195	MØBEL- OG ANNEN TREINDUSTRI	2632	351410	92,8	4,7	0,3	L	43,1	
477	MILJØBEDRIFTER I NORGE	204	351351	92,8	3,2	1,2	L	2,6	
153	ISKREMFABRIKKER	355	347256	91,7	6,1	1,7	L	39,6	
328	BYGGEINDUSTRIEN	9949	347256	91,7	4,1	1,3	L	11,0	
133	BAKER- OG KONDITOROVERENSKOMSTEN	3840	343200	90,7	3,4	0,1	L	29,3	
173	HAVNETARIFFEN	23	341933	90,3	5,7	1,4	L	0,0	
302	SNACKS-BEDRIFTENE	175	340529	90,0	7,9	1,7	L	39,1	
× 441	SERIGRAFIOVERENSKOMSTEN	23	340880	90,0	4,5	0,8	L	39,4	
481	PLEIE- OG OMSORGSOVERENSKOMSTEN	1334	340412	89,9			L	82,1	Bare nivå
138	FISKEINDUSTRI	4349	339066	89,6	3,5	1,3	L	39,6	
453	NORGES BLINDEFORB. OG OSLO KINEMAT.	1046	339222	89,6			L	50,1	Bare nivå
	Bokbind	257	324519	85,7					

## Kilder

## [ Vedlegg 7 - Kildehenvisninger - Tekst ]

- 1: Skarsbø, Svein E. (2006). *Utviklingen i trykkerfaget*. HiG-rapport nr 6. Gjøvik: Høgskolen i Gjøvik.
- 2: Finansdepartementet, *Inflasjon* [online] URL: [http://www.ungokonomi.no/index.php?option=com\\_content&task=view&id=10&Itemid=14](http://www.ungokonomi.no/index.php?option=com_content&task=view&id=10&Itemid=14) (25.04.11)
- 3: Dag Tinholt (2008). *Har levert bud på Nordbook* [online]. URL: <http://www.ta.no/nyheter/article3413578.ece> (20.04.2011)
- 4: Den Norske Forleggerforening (2009), *Bransjestatistikk* [online], URL: <http://forleggerforeningen.no/nor/content/download/13577/66963/file/Bransjestatistikk2009.pdf> (12.05.11)
- 5: Den Norske Forleggerforening (2009), *Bransjestatistikk*, side 6 [online], URL: <http://forleggerforeningen.no/nor/content/download/13577/66963/file/Bransjestatistikk2009.pdf> (12.05.11)
- 6: Den Norske Forleggerforening (2009), *Bransjestatistikk* [online], URL: <http://forleggerforeningen.no/nor/content/download/13577/66963/file/Bransjestatistikk2009.pdf> (12.05.11)
- 7: E-postutveksling med Børre Våraker (vedlegg)
- 8: Dag Tinholt (2008). *Har levert bud på Nordbook* [online]. URL: <http://www.ta.no/nyheter/article3413578.ece> (20.04.2011)
- 9: Dag Tinholt (2008). *07-gruppen trekker seg fra Nordbook* [online]. URL: <http://www.ta.no/nyheter/grenland/article3429779.ece> (21.05.2011)
- 10: Den Norske Forleggerforening (2011). Den norske Forleggerforening [online]. URL: [http://www.forleggerforeningen.no/nor/om\\_dnf](http://www.forleggerforeningen.no/nor/om_dnf) (25.05.2011)
- 11: NHO Grafisk (2010). NHO Grafisk - din støttespiller [online]. URL: <http://www.nhografisk.no/article.php?articleID=679&categoryID=194> (25.05.2011)
- 12: Arbeidstilsynet (2011). Minstelønn - allmenngjøring av tariffavtaler [online] URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849> (25.05.2011)
- 13: Overenskomst for trykkeri, kapittel III, §8

14: Hovedtabeller, se vedlegg

15: NTB (2011), Strid om minstelønn i Høyre [online]. URL: <http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2133596.ece> (12.05.2011)

#### **Henviser til avsnittet "Gruppen besøker Latvia":**

16: Andris Ozols (2009), *Printing and Packaging Industry in Latvia* [PDF] URL: [http://www.google.no/url?sa=t&source=web&cd=3&ved=0CC0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.liaa.gov.lv%2Fget\\_file.php%3Ffile%3Duploaded\\_files%2Fpublication\\_files%2F51187.pdf&rct=j&q=print%20industry%20and%20packaging%20Latvia&ei=4XLdTdeLPMYdOtfwxOgO&usg=AFQjCNFyOJzY-YgFrRyWM-FVp30v8ScuZqg&sig2=CAeHm7fj5STDq3ienIQSQ](http://www.google.no/url?sa=t&source=web&cd=3&ved=0CC0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.liaa.gov.lv%2Fget_file.php%3Ffile%3Duploaded_files%2Fpublication_files%2F51187.pdf&rct=j&q=print%20industry%20and%20packaging%20Latvia&ei=4XLdTdeLPMYdOtfwxOgO&usg=AFQjCNFyOJzY-YgFrRyWM-FVp30v8ScuZqg&sig2=CAeHm7fj5STDq3ienIQSQ) (03.05.2011)

17: Den norske ambassaden i Riga (03.02.2011), *Bilaterale forbindelser* [online] URL: <http://www.norvegija.lv/Norsk/latvia/fakta/bilaterale/> (03.05.2011)

18: LPUA (2011). About us [online] URL: <http://www.lpua.lv/?textid=3> (26.05.2011)

19: DnB Nor (2011). Valutakalkulator [online] URL: <https://www.dnbnor.no/valutakalkulator> (29.04.2011)

#### **Henviser til delen om arbeidsmiljølov i Latvia:**

International Labour Organization (2011) *National Labour Law Profile: Latvia* [online] URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm> (03.05.2011)

20: Swedbank (2011). Algas nodoklis [online] URL: <http://www.manasfinanses.lv/ru/2010/01/06/algas-nodoklis/> (29.04.2011)

21: Vienotie Internet Dati (ukjent) *Beregning av skatt for arbeidstaker/arbeidsgiver i Latvia* [online] URL: [http://www.vid.lv/lv/kalkulatori/algu\\_kalkulators](http://www.vid.lv/lv/kalkulatori/algu_kalkulators) (~ 03.05.2011)

22: Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (2011) *Sykefraværersberegning i Latvia* [online] URL: <http://www.vsa.lv/lv/pakalpojumi/vecakiem/maternitates-pabalsts> (12.05.2011)

23: DnB Nor (2011). Valutakalkulator [online] URL: <https://www.dnbnor.no/valutakalkulator> (29.04.2011)

#### **Henviser til delen om arbeidsmiljølov i Polen:**

Prawo Pracy (2008) Arbeidsmiljøloven på Polsk [online] URL: <http://www.prawopracy.com.pl/warunki-zatrudnienia-pracownikow/>

- 24: European Commission (ukjent). Sickness, maternity and equivalent paternity benefits [online] URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/pol/2\\_01\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/pol/2_01_en.htm) (30.04.2011)
- 25: Eurostat (2010) *Exports of goods and services (% of GDP)* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bnpcpjof8f9\\_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=ne\\_exp\\_gnfs\\_zs&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:LVA:LTU:NOR:SVK:POL&tstart=-31561920000&tunit=Y&tlen=49&hl=no&dl=no&iconSize=0.5&uniSize=0.035](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bnpcpjof8f9_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=ne_exp_gnfs_zs&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:LVA:LTU:NOR:SVK:POL&tstart=-31561920000&tunit=Y&tlen=49&hl=no&dl=no&iconSize=0.5&uniSize=0.035) (12.05.2011)
- 26: Statistikkbanken emne 09, 09.05, Tabell: 06766 (ukjent), *Utenrikshandel med varer, etter handelsområder, verdensdeler og land. En- og tosidret SITC* [online] URL: [http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh](http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh) (20.05.2011)
- 27: Statistikos Departamentas (2009) *Statistical database, population and social statistics, Tabell: M3060301* [online] URL: <http://www.stat.gov.lt> (12.05.2011)
- 28: Eurostat (2011) *Minimum Wage* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg\\_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=minimum\\_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=minimum\\_wage&fdim\\_y=currency:eur&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:pl&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=minimum_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=minimum_wage&fdim_y=currency:eur&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:pl&hl=no&dl=no) (23.05.2011)
- 29: Statistikos Departamentas (2010) *M4010102: Number of economic entities in operation at the beginning of the year by economic activity (NACE 2)* [online] URL: <http://www.stat.gov.lt> (12.05.2011)
- 30: Statistikos Departamentas (2010) *6050302: Exports and imports by the Standard International Trade Classification (SITC)* [online] URL: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M6050302&PLanguage=1> (12.05.2011)
- Henviser til delen om arbeidsmiljølov i Litauen:**
- International Labour Organization (30.03.2011) *National Labour Law Profile: Latvia* [online] URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/li.htm> (19.05.2011)
- Invest Lithuania (ukjent) *Employment Law* [online] URL: <http://www.investlithuania.com/en/doing-business/set-up/employment-in-lithuania> (19.05.2011)
- Verlso Banga (ukjent) *Hvordan beregne skatt i Litauen* [online] URL: <http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/3cf78e5407e97> (19.05.2011)
- Darbo Kodeksas (2002) *Arbeidsmiljøloven i Litauen* [online] URL: [http://www.skelbimas.lt/istatymai/darbo\\_kodeksas.htm](http://www.skelbimas.lt/istatymai/darbo_kodeksas.htm) (19.05.2011)



**Henviser til sykefraværsberegning i Litauen**

European Commission (ukjent), *Sykdom og fødselspenger* [online] URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/ltu/2\\_01\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/ltu/2_01_en.htm) (20.05.2011) og

State Social Insurance Fund Board of the Republic of Lithuania (2010), *Sickness Benefit* [online] URL: <http://www.sodra.lt/index.php?cid=1982>

31: NHO (2008) *Salg og leveringsbestemmelser* [doc] URL: <http://www.nhografisk.no/getfile.php/Arbeidsgiverservice/Veiledende%20salgs-%20og%20leveringsbetingelser.DOC> (30.04.11)

32: Livonia Print (2009) *General Terms and Conditions of Livonia Print Services* [online] URL: <http://www.livoniaprint.lv/no/delivery.php> (30.04.11)

Figur 3.1: Fiktivt eksempel på konsekvenser av valutaendringer

Figur 3.2: Norges Bank (2011), Valutasvingninger (2011) [online] URL: <http://www.norges-bank.no/no/prisstabilitet/valutakurser/> (25.05.11)

Figur 3.3: Eurostat (2011) Inflasjonsutvikling i %. [online] URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tsieb060&toolbox=type> (25.05.11)

Figur 5.1: Statistisk Sentralbyrå (2010) Sysselsatte per 4. kvartal, etter kjønn og yrke [online] URL: [http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=04858](http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=04858) (25.05.2011)

Figur 5.2.: Medienorge (2010) *Utgitte bøker og småtrykk etter utgiverspråk* [online] URL: <http://medienorge.uib.no/?cat=statistikk&medium=boker&queryID=215> (25.05.2011)

Figur 5.3: Kjersti Rustad, Nasjonalbiblioteket. Se vedlegg.

Figur 5.4: Slettet.

Figur 5.5-5.10: Den Norske Forleggerforening (2009), *Bransjestatistikk* [online], URL: <http://forleggerforeningen.no/nor/content/download/13577/66963/file/Bransjestatistikk2009.pdf> (12.05.11)

Figur 5.11-5.16: Statistisk Sentralbyrå (2011), *Statistikbanken, Emne 09, Tabell 03057: Import og eksport, etter varenummer (HS) og land.* [online] URL: [http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh](http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh)

Figur 5.17: NHO, LO og Fellesforbundet (2010), *Overenskomst for bokbindere*. Vedlagt rapporten

Figur 5.18: NHO, LO og Fellesforbundet (2010), *Overenskomst Trykkerier, repro/- satsbedrifter*. Vedlagt rapporten

Figur 5.19: Skatteetaten (2011), *Enkel skatteberegning skatteåret 2011*, [online] URL: <http://www.skatteetaten.no/no/Selvbetjening/Skatteberegning/Enkel-skatteberegning-2011/> (25.05.2011)

Figur 5.20: Skatteetaten (2011), *Enkel skatteberegning skatteåret 2011*, [online] URL: <http://www.skatteetaten.no/Selvbetjening/Skatteberegning/Enkel-skatteberegning-2011/> (25.05.2011)

Figur 5.22-5.23: NHO (2010) *Hovedtabell for overenskomster*. Vedlagt rapporten.

Figur 6.1: Eurostat (2010), *Arbeidsløshet - Prosentvis andel av arbeidsstyrken som er uten arbeid, justert for sesongvariasjoner*. [online] URL: [http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii\\_&met=unemployment\\_rate&idim=eu\\_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsledighet+norge#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=unemployment\\_rate&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country\\_group&idim=eu\\_country:LV&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii_&met=unemployment_rate&idim=eu_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsledighet+norge#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=unemployment_rate&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=eu_country:LV&hl=no&dl=no) (12.05.2011)

Figur 6.2: Eurostat (2009), *GDP per capita*. [online] URL: [http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii\\_&met=unemployment\\_rate&idim=eu\\_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsledighet+norge#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=unemployment\\_rate&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country\\_group&idim=eu\\_country:LV&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii_&met=unemployment_rate&idim=eu_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsledighet+norge#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=unemployment_rate&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=eu_country:LV&hl=no&dl=no) (12.05.2011)

Figur 6.3: Eurostat (2009), *Export of goods and services* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii\\_&met=unemployment\\_rate&idim=eu\\_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsledighet+norge#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=unemployment\\_rate&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country\\_group&idim=eu\\_country:LV&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii_&met=unemployment_rate&idim=eu_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsledighet+norge#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=unemployment_rate&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=eu_country:LV&hl=no&dl=no)

Figur 6.4-6.6: Andris Ozols (2009), *Printing and Packaging Industry in Latvia* [PDF] URL: [http://www.google.no/url?sa=t&source=web&cd=3&ved=0CC0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.liaa.gov.lv%2Fget\\_file.php%3Ffile%3Duploaded\\_files%2Fpublication\\_files%2F51187.pdf&rct=j&q=print%20industry%20and%20packaging%20Latvia&ei=4XLdTdeLPMYdOtfwxOgO&usq=AFQjCNFyOJzY-YgFrRywM-FVp30v8ScuZqg&sig2=CAeHm7fj5STDq3ienlQSQ](http://www.google.no/url?sa=t&source=web&cd=3&ved=0CC0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.liaa.gov.lv%2Fget_file.php%3Ffile%3Duploaded_files%2Fpublication_files%2F51187.pdf&rct=j&q=print%20industry%20and%20packaging%20Latvia&ei=4XLdTdeLPMYdOtfwxOgO&usq=AFQjCNFyOJzY-YgFrRywM-FVp30v8ScuZqg&sig2=CAeHm7fj5STDq3ienlQSQ) (01.05.2011)

Figur 6.7-6.8: Vienotie Internet Dati (ukjent) *Beregning av skatt for arbeidstaker/arbeidsgiver i Latvia* [online] URL: [http://www.vid.lv/lv/kalkulatori/algu\\_kalkulators](http://www.vid.lv/lv/kalkulatori/algu_kalkulators) (~ 03.05.2011)

Figur 6.9: Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (10.05.2011) *Sykefraværersberegning* [online] URL: <http://www.vsa.lv/lv/pakalpojumi/vecakiem/maternitates-pabalsts> (12.05.2011)

Figur 6.10: Eurostat (2009) *Exports of goods and services (% of GDP)* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bnpcppjof8f9\\_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=ne\\_exp\\_gnfs\\_zs&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=ne\\_exp\\_gnfs\\_zs&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:POL&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bnpcppjof8f9_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=ne_exp_gnfs_zs&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=ne_exp_gnfs_zs&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:POL&hl=no&dl=no) (18.05.2011)

Figur 6.11: Eurostat (2009) *GDP per capita (current US\$)* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bnpcppjof8f9\\_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=ny\\_gdp\\_pcap\\_cd&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=ny\\_gdp\\_pcap\\_cd&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:POL&tdim=true&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bnpcppjof8f9_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=ny_gdp_pcap_cd&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=ny_gdp_pcap_cd&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:POL&tdim=true&hl=no&dl=no) (18.05.2011)

Figur 6.12: Central Statistical Office (2010) *Foreign trade turnover by main commodities January - December 2009* [online] URL: [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_975\\_ENG\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_975_ENG_HTML.htm) (23.05.2011)

Figur 6.13: Central Statistical Office (2010) *Foreign trade turnover by main commodities January - December 2009* [online] URL: [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_4935\\_ENG\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_4935_ENG_HTML.htm) og [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_sy\\_yearbook\\_of\\_foreign\\_trade\\_stat\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_sy_yearbook_of_foreign_trade_stat_2010.pdf) (23.05.2011)

Figur 6.14: Eurostat (2011) *Unemployment rate (monthly) - Seasonally adjusted data* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=z8o7pt6rd5uqa6\\_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=unemployment\\_rate&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=unemployment\\_rate&fdim\\_y=seasonality:sa&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country\\_group&idim=country\\_group:eu:non-eu&idim=country:pl&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=z8o7pt6rd5uqa6_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=unemployment_rate&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=unemployment_rate&fdim_y=seasonality:sa&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=country_group:eu:non-eu&idim=country:pl&hl=no&dl=no) (23.05.2011)

Figur 6.15: Eurostat (2011) *Minimum Wage* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg\\_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=minimum\\_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met\\_y=minimum\\_wage&fdim\\_y=currency:eur&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:pl&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg_&ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=minimum_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nسلم=h&met_y=minimum_wage&fdim_y=currency:eur&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:pl&hl=no&dl=no) (23.05.2011)

Figur 6.16: EU-kommisjonen (ukjent), *Sysselsetting, sosiale anliggende og likestilling* [online], URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/pol/2\\_01\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/pol/2_01_en.htm) (14.05.2011)

Figur 6.17-18: Proste Podatki (2011) *Skatteberegningkalkulator for Polen* [online] URL: [http://www.pit.pl/print/kalkulator\\_placowy\\_wynagrodzenie\\_2504.php](http://www.pit.pl/print/kalkulator_placowy_wynagrodzenie_2504.php) (23.05.2011)

Figur 6.19-20: Statistikkbanken emne 09, 09.05, Tabell: 06766 (ukjent), *Utenrikshandel med varer, etter handelsområder, verdensdeler og land. En- og tosidret SITC* [online] URL: [http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh](http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh) (20.05.2011)

Figur 6.21-22: Buhalteris (ukjent), *Skatteberegning i Litauen* [online] URL: <http://www.buhalteris.lt/lt/?cid=709> (20.05.2011)

Figur 6.23: European Commission (ukjent), *Sykdom og fødselspenger* [online] URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/national\\_schemes\\_summaries/ltu/2\\_01\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/national_schemes_summaries/ltu/2_01_en.htm) (20.05.2011) og

State Social Insurance Fund Board of the Republic of Lithuania (2010), *Sickness Benefit* [online] URL: <http://www.sodra.lt/index.php?cid=1982>

Figur 7.1: NHO (2008) *Salg og leveringsbestemmelser* [doc] URL: <http://www.nhografisk.no/getfile.php/Arbeidsgiverservice/Veiledende%20salgs-%20og%20leveringsbetingelser.DOC> (30.04.11) og Livonia Print (2009) *General Terms and Conditions of Livonia Print Services* [online] URL: <http://www.livoniaprint.lv/no/delivery.php> (30.04.11)

Figur 7.2 og 7.3: Eurostat (2011) *Arbeidsløshet* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii\\_&met=unemployment\\_rate&idim=eu\\_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsløshet+norge#met=unemployment\\_rate&idim=eu\\_country:NO:LV:LT:PL:SK](http://www.google.com/publicdata?ds=z9a8a3sje0h8ii_&met=unemployment_rate&idim=eu_country:NO&dl=no&hl=no&q=arbeidsløshet+norge#met=unemployment_rate&idim=eu_country:NO:LV:LT:PL:SK) (30.04.11)

Figur 7.4: Eurostat (2011) *Minstelønn* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg\\_&ctype=l&strail=false&nselm=h&met\\_y=minimum\\_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nselm=h&met\\_y=minimum\\_wage&fdim\\_y=currency:eur&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:lt:sk:pl:lv&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg_&ctype=l&strail=false&nselm=h&met_y=minimum_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nselm=h&met_y=minimum_wage&fdim_y=currency:eur&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:lt:sk:pl:lv&hl=no&dl=no) (30.04.11)

Figur 7.5: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) *Minimum wages in Europe* [online] URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/83/en/1/ef0783en.pdf> (30.04.11)

Figur 7.6: Eurostat (2011) *Minstelønn* [online] URL: [http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg\\_&ctype=l&strail=false&nselm=h&met\\_y=minimum\\_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nselm=h&met\\_y=minimum\\_wage&fdim\\_y=currency:eur&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:lt:sk:pl:lv&hl=no&dl=no](http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ml9s8a132hlg_&ctype=l&strail=false&nselm=h&met_y=minimum_wage&hl=no&dl=no#ctype=l&strail=false&nselm=h&met_y=minimum_wage&fdim_y=currency:eur&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:lt:sk:pl:lv&hl=no&dl=no) (30.04.11)

Figur 7.7-7.9: Statistisk Sentralbyrå (2011), *Statistikkbanken, Emne 09, Tabell 03057: Import og eksport, etter varenummer (HS) og land.* [online] URL: [http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh](http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=muh) (30.04.11)

