

F A G B E V Æ G E L S E N S S T R U K T U R

## Forhandlingssystemets konserverende funktion

Historien om udviklingen af fagforeningsstrukturen i Danmark er historien om, hvordan en stærkt differentieret struktur præget af et stort antal forbund, hvoraf mange er meget små organisationer, er blevet fastholdt gennem mange årtier, fordi de åbenlyse svagheder ved strukturen er blevet overvundet gennem et stærkt centraliseret overenskomstsystem, hvor forhandlingerne er foregået enten direkte gennem eller med betydelig medvirken af hovedorganisationerne (LO i den private sektor) eller gennem forhandlingskarteller (centralorganisationerne i den offentlige sektor).

Det er samtidig historien om, hvordan de markante ændringer, der trods alt er sket undervejs, også i betydelig grad har været et resultat af overenskomstsystets opbygning. Når der er sket væsentlige ændringer i forhandlingsstrukturen, som de eksisterende organisationsstrukturer kommer i konflikt med, så sker der også ændringer i organisationernes opbygning, hvis sådanne ændringer er en forudsætning for en fortsat effektiv interessevaretagelse vedrørende de berørte medlemsgruppers løn- og arbejdsforhold. Dermed er også sagt, at det i høj grad er beslutninger i organisationerne for arbejdsgivere, som – via ændringer i forhandlingsstrukturerne – har været afgørende for udviklingen af fagbevægelsens struktur.

Det er den afgørende pointe i en analyse af udviklingen i fagbevægelsens struktur 1950 – 2000, som er gennemført ved FAOS. Analysen er en del af et komparativt forskningsprojekt gennemført af et netværk under den europæiske fagbevægelses forskningsinstitut, ETUI. Den danske undersøgelse vil – i en engelsksproget version – sammen med en række andre landestudier udkomme i bogform, for-

mentlig i anden halvdel af 2001. Bogen vil desuden indeholde en række tværgående tematiske kapitler om tendenserne i udviklingen af fagbevægelsens struktur.

Den danske udgave vil blive udgivet i LO's nye skriftserie *LO-Dokumentation* i foråret, således at resultaterne bliver tilgængelige så hurtigt som muligt. Undersøgelsen bygger på en registrering af det samlede antal organisationsammenlægninger i den danske fagbevægelse fra 1950 til 2000. Der skelnes mellem på den ene side *fusioner*, der defineres som sammenlægninger mellem to eller flere fagforbund til en ny organisation, og på den anden side *optagelser*, der defineres som en eller flere (som regel mindre) fagforeningers optagelse i en allerede (og som regel større) eksisterende organisation. Når fx Snedker- og Tømrerforbundet sammen med Træindustriarbejderforbundet danner TIB, er der således tale om en fusion. Når fx Murerforbundet bliver en afdeling i SiD, er der tale om en optagelse.

Udviklingen på de fire hovedorganisationsområder, LO, FTF, AC og LH gennemgås hver for sig og sammenlignes. For LO's vedkommende trækkes linierne helt tilbage til organisationens start i 1898. Samlet set har den danske fagbevægelse en meget opsplittet organisationsstruktur, som er præget af et stort antal, endog meget små organisationer. I alt er der i Danmark i dag 170 selvstændige organisationer. Da der var flest – i 1969 – var tallet 267 organisationer. Så der er trods alt sket en vis strukturudvikling. Det er især FTF, der har mange meget små organisationer. FTF har i dag 104 medlemsorganisationer, heraf har de 23 under 100 medlemmer, mens 65 organisationer, dvs. næsten to tredjedele, har under 1.000 medlemmer.

**Tendenser i dansk fagbevægelses strukturelle udvikling**

## FAGBEVÆGELSENS STRUKTUR

### Forhandlingssystemets konserverende funktion

FORTSAT FRA SIDE 1

Når man ser på det ydre pres, der har påvirket fagbevægelsens struktur, er det umiddelbart vanskeligt at forstå, hvordan en sådan fragmenteret organisationsstruktur har kunnet overleve. Det gælder ikke mindst den *teknologiske og erhvervs-mæssige udvikling*, der har været meget omfattende i sidste halvdel af det 20. århundrede. Fra slutningen af 1950'erne og frem kom i Danmark det, der er blevet betegnet som den anden industrialiseringsfase. Samtidig er med stigende hast fulgt vækst i servicesektoren, herunder ikke mindst mærkbart en stadig forøget offentlig sektor. Det har i stigende omfang formindsket andelen af de traditionelle arbejdergrupper og ført til en tilsvarende vækst i funktionærgruppernes andel af arbejdsstyrken. Endelig er der inden for det seneste årti sket en stigning i anvendelsen af højteknologi. Det har gjort en del fag forældede og har ændret forholdet mellem faglærte og ufaglærte. Dette tidligere så afgørende skel er blevet udvisket, men i modstrid med tidligere forestillinger er det ikke gået i retning af en stor ensartet lønarbejdergruppe. Der er snarere blevet tale om en segmentering på baggrund af krav om nye specialiserede faglige kundskaber.

Alt i alt er det ændringer, der skaber et væsentligt pres mod en traditionel organisationsstruktur baseret på faglige linier i den private sektor og opdelingen med mange og små etatsorganisationer for tjenestemænd i den offentlige sektor. Der er også set væsentlige forandringer i det samlede organisationsmønster – bl.a. har det skabt baggrund for dannelsen af de relativt nye hovedorganisationer, FTF og AC i henholdsvis 1952 og 1972. Men de grundlæggende linier, organisationerne er bygget op efter, har alligevel været forbavsende resistente mod det forandringpres, som teknologisk fornyelse og ændringer i erhvervsstrukturen har ført med sig. Det væsentlige middel til at sikre de eksisterende organisationers overlevelse har været etableringen af forhandlingskarteller, som har kunnet sikre varetagelsen af fagforeningernes væsentlige opgave: forhandlingerne af medlemmernes løn- og arbejdsmæssige interesser. Det har specielt været metoden i den offentlige sektor, men også inden for jern- og metalindustrien – og siden den samlede industri – på det private

arbejdsmarked. Forhandlingskartellerne har dermed i første omgang fungeret som en løsning på problemet med de mange små organisationer i et relativt hurtigt etableret centralt kollektivt forhandlingsystem med sektordækkende aftaler gennemført på nationalt niveau. I anden omgang er kartellerne blevet en hindring for den videre udvikling af fagbevægelsens struktur. I og med at kartellerne klarede de forhandlingsmæssige opgaver var incitamentet til forandringer, der kunne tilpasse organisationerne i forhold til kravene fra det ydre pres, blevet fjernet.

I den private sektor var det udover industriens område selve centraliseringen af forhandlingsstrukturen suppleret med lovgivning, der øgede forligsinstitutionens kompetence og gav forligsmanden mulighed for at sammenkæde afstemninger om mæglingforslag og dermed sikre en samlet løsning på de tilbagevendende overenskomstrunder trods de mange små organisationer og det dermed følgende store antal overenskomster. Der blev gennem den lovgivningsmæssigt understøttede centraliseringsproces og kartellerne skabt en de facto centralisering af den interne struktur i fagbevægelsen, der gjorde det muligt at sikre en effektiv interessevaretagelse i de centraliserede aftaleforhandlinger som både de private og de offentlige arbejdsgivere havde presset igennem.

Det er et interessant aspekt, at det først og fremmest er arbejdsgiverne – både i den private og den offentlige sektor – der har presset centraliseringen af overenskomstforhandlingerne igennem. Det var således først og fremmest arbejdsgiverne, der skabte det system, der løste problemerne med de mange små organisationer og dermed – som en ikke tilsigtet konsekvens – reelt legitimerede den opsplittede organisationsstruktur. Forhandlingssystemet fik en konserverende funktion.

*Den politiske udvikling* har – også udover bidraget til overenskomstforhandlingernes centralisering gennem forligsmandsloven – påvirket fagbevægelsens struktur. Mere generelt har den fortsatte udbygning af velfærdsstaten medført forskydninger i organisationsopbygningen ved at føre til en vækst af mellem- og højt uddannede lønmodtagere og dermed størrelsesmæssigt styrke FTF og AC i

Nye karteldannelser og organisationer

Fagene under forandring

**F A G B E V Æ G E L S E N S S T R U K T U R**

**Forhandlingssystemets konserverende funktion**

FORTSAT FRA SIDE 2

forhold til LO. Specifikt er det ikke mindst ændringer i lovgivningen om arbejdsløshedsforsikring, der har sat skub på sammenlægningsprocessen. Der er næppe nogen anden enkelt faktor, der har haft en mere gennemgribende effekt. Det gælder dog fortrinsvis udviklingen af organisationsstrukturen på LO-området, hvor først organisationer under 1.000 medlemmer og derefter organisationer under 5.000 medlemmer praktisk talt blev udryddet, da lovgivningen skærpede kravet til medlemstallet i arbejdsløsheds-kasser som betingelse for opnåelse af statstilskud. Denne proces var overstået omkring 1985, og den virkede så stærkt, fordi fagbevægelsen i Danmark er vokset frem i et tæt tilhørsforhold til a-kasserne. Det er ikke mindst denne sammenhæng, der har skabt de meget høje organisationsprocenter. Når virkningen ikke blev tilsvarende stor for FTF og AC, skyldes det, at disse sammenslutninger, der mest opererer i den offentlige sektor, havde fået mulighed for at etablere tværgående a-kasser som en undtagelse for hovedreglen i loven om, at kasserne skal følge faglige linier.

Den mest effektive hindring mod mere fundamentale strukturændringer – bortset fra den etablerede forhandlingsstrukturens legitimering af den eksisterende organisationsstruktur – skal findes internt i de faglige organisationer. Det er det fænomen, som vi kalder for komplekse sociale organisationers og institutioners iboende *konservative tendens*. Denne tendens hænger på den ene side sammen med organisationernes etablerede holdninger og værdier, der vanskeligt lader sig ændre. På den anden side skal den konservative tendens ses som et udtryk for en institutionalisering af magt og ressourcer. Store etablerede administrative og politiske apparater skaber deres egen inerti alene som et resultat af den kendsgerning, at strukturændringer vil true en lang række personers og grupper positioner.

Det samlede indtryk af analysen forbliver dog, at det er det *kollektive overenskomstssystem*, der har haft den største betydning. Så længe dette forhandlingsystem har fungeret, har forandringspresset været for svagt til, at den interne modstand mod forandring i organisationerne har kunnet overvindes. Til gengæld viser udviklingen i Danmark så også,

at når forhandlingsystemet ændres, så kommer det også til at påvirke organisationernes eksterne struktur. Det var tydeligt i den offentlige sektor omkring skiftet i forholdet mellem tjenestemandsansættelse og overenskomstansættelse fra 1960'erne og frem. I hele aftalesystemets tilpasning til en ansættelsesstruktur, hvor de overenskomstansatte overtog pladsen som den største gruppe, og hvor de derfor skulle integreres i forhandlings-systemet, blev forandringspresset så voldsomt, at man fx omkring etableringen af AC i begyndelsen af 1970'erne så en markant udvikling, der fjernede et meget stort antal organisationer gennem optagelser og fusioner. Det var en proces, der påvirkede både den etablerede hovedorganisation FTF og den nye AC. Og den påvirkede også de tjenestemandorganisationer, der havde forbindelseslinier til LO. Der blev vendt op og ned på opbygningen af traditionelle centralorganisationer, der i det meste af det 20. århundrede har fungeret som forhandlingskarteller i den offentlige sektor.

Den samme tendens blev tydelig i den private sektor i slutningen af 1980'erne, hvor Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer skiftede strategi og tog initiativ til en forandring i det kollektive aftalesystem, så man på den ene side gennemførte nye sektordækkende organisationer som forudsætning for indgåelse af mere omfattende, rammeprægede overenskomster, der kunne give mulighed for en koordineret decentralisering af forhandlingskompetence til parterne på virksomhederne og dermed sikring af større fleksibilitet. Denne *centraliserede decentralisering* betød starten på en gennemgribende ændring af arbejdsgivernes organisationsstruktur. En forandringsproces, der også har præget diskussionerne i LO og har ført til starten på nye organisationsdannelser. Vi har i perioden frem til århundredeskiftet kun set første fase af denne forandring. Der synes fortsat – bl.a. på grund af den fortsatte tendens til globaliseringen af økonomien – at være tale om et ydre pres, som vil få arbejdsgiverne til at fortsætte deres egne strukturændringer. Derfor kan der også forventes en ny bølge af organisationsammenlægninger i fagbevægelsen i løbet af det næste årti.

**Centraliseret  
 decentralisering**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Globalisering, regionalisering og de faglige organisationer

FAOS blev i efteråret 2000 inviteret til at deltage i et fælles nordisk forskningsprogram. Den fulde titel på programmet er *Globalisering, regionalisering og arbejdslivsorganisering. Endringer i de nordiske fagorganisasjonenes nasjonale handlingsvilkår og internasjonale strategier på terskelen til det 21. århundret*. Den norske titel skyldes, at initiativet til dette forskningsarbejde udgår fra Institutt for arbeidslivs- og velfærdsforskning, Fafo, i Oslo.

Formålet er at undersøge, hvilke konsekvenser globalisering og regional integration i Europa i de sidste årtier har haft for de nordiske fagforeningers nationale handlemuligheder og internationale strategier. Programmet vil koncentreres om komparative analyser af sammenhængen mellem to hovedproblemstillinger: Det drejer sig for det første om, hvilke konsekvenser den internationale økonomiske og politiske udvikling har haft for de nationale fagbevægelsers magtgrundlag, organisering og roller indenfor de forskellige nordiske arbejdsmarkedssystemer. Dernæst i hvilken grad

sådanne udviklingstræk har bidraget til fremkomsten af nye faglige samarbejds mønstre i Norden med det formål at udvikle en international arbejdsmarkedsregulering og samordning af kollektive forhandlinger over landegrænserne.

Disse overordnede spørgsmål vil blive belyst gennem en række underprojekter, hvor de deltagende nordiske forskningsinstitutter skiftes til at have den koordinerende rolle. Ud over Fafo og FAOS deltager Arbejdslivsinstituttet i Stockholm og Labour Institute i Helsinki.

Forskningsprogrammet løber frem til 2003 og resultater af arbejdet vil blive præsenteret i work shops, mindst én større offentlig konference, samt publicering af en eller to internationale bøger. Forskningsprogrammet ledes af dr.phil. Jon Erik Dølvik, Fafo, og basisfinansieringen af programmet kommer fra det norske forskningsråd. Fra dansk side er LO medfinansierende.

ska

**FAOS deltager i nyt nordisk forskningsprogram**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Spørgeskemaundersøgelse om Ny Løn

Forskningsprojektet "Ny løndannelse – Politik, forhandling, resultat", som FAOS deltager i sammen med Handelshøjskolen i København og Aalborg Universitet, skal i februar-marts foretage en landsdækkende, repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt 4200 medarbejdere, ledere og tillidsrepræsentanter i udvalgte kommuner og amter. Spørgeskemaet, som udsendes i samarbejde med Gallup, vil dreje sig om forskellige aspekter af indførelsen af Ny Løn på de (amts)kommunale arbejdspladser. Surveyen er et supplement til Ny Løn-projektets casebaserede undersøgelser og skal gøre det muligt at drage generelle og tværgående konklusioner vedrørende de

første erfaringer, vurderinger og holdninger til ny løndannelse i amter og kommuner. Besvarelserne af spørgeskemaet forventes at være i hus omkring midten af marts, hvorefter der forestår et større analysearbejde. Resultaterne fra undersøgelsen vil indgå i den endelige rapport fra Projekt Ny Løndannelse, der forventes færdig i august.

*Projekt Ny Løndannelse (1998-2001) er igangsat og finansieret af de centrale aftaleparter KTO, KL, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommune.*

je

**Landsdækkende undersøgelse**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

# Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkeds-politik

En alvorlig udfordring til den danske aftalemodel ligger i spørgsmålet om implementeringen af de EU-direktiver, der gennemføres vedr. arbejdsmarkedsforhold. Her er det de danske arbejdsmarkedsparterers holdning, at den danske aftaletradition skal styrkes ved at anvende implementering gennem aftaler i stedet for den hidtidige praksis, hvor implementering gennem lovgivning har været det almindelige. Et synspunkt, der til dels står i modsætning til den individorienterede politisk baserede regulering, som EU har overtaget fra de kontinental-europæiske lande. Her er der et krav om, at alle lønmodtagere skal være omfattet, fx gennem anvendelsen af *erga omnes*-princippet, hvor en aftale gøres generelt gældende via supplerende lovgivning.

Dette problem udgør det største sammensætning mellem det retlige grundlag for reguleringen af arbejdsmarkedsrelationerne i Danmark i forhold til EU-reguleringen. Dermed udgør det også den største trussel mod bevarelsen af den særlige aftalebaserede og kollektive regulering, som i en nordisk sammenhæng specielt kendetegner den danske og den svenske model. Det er i sig selv en væsentlig forskningsopgave at følge det politiske og retlige spil, som i de kommende år vil foregå omkring spørgsmålet: aftaleimplementering og/eller implementering ved lovgivning. Men i et rettsociologisk perspektiv må problemstillingen formuleres mere substantielt. Udgangspunktet bliver derefter ikke så meget, om der anvendes den ene eller den anden implementeringsform, men om hvor effektivt direktiverne implementeres og håndhæves i medlemslandene.

Det er netop formålet med det rettsociologiske ph.d.-projekt, der i foråret 2001 starter ved FAOS, at gennemføre en komparativ undersøgelse, der analyserer de forskellige former for implementeringspraksis, der er gældende i forskellige EU-lande. Projektet finansieres af Landsorganisationen i Danmark, LO, og skal gennemføres i perioden frem til slutningen af 2003. Der vil løbende blive offentliggjort rapporter fra projektet. LO har ønsket at finansiere projektet, fordi man fin-

der, at det er meget vigtigt at sikre en større viden om effekterne af den arbejdsmarkedsregulering, der gennemføres via EU.

Det fremstår klart i den danske selvforståelse, at der via det arbejdsretlige system sker en meget effektiv håndhævelse af indgåede overenskomster i Danmark, fordi der er tale om kollektive aftaler, som garanteres af de organisationer, som har indgået aftalerne, og fordi ikke alene de evt. aftalebrydere, men også deres organisationer risikerer at blive idømt bodeløb, hvis overenskomsterne ikke overholdes. Det er derfor også et synspunkt, der er almindeligt blandt arbejdsmarkedsparterne, at den danske aftaleregulering – selv om en mindre gruppe ikke er direkte overenskomstdækket – generelt set giver danske lønmodtagere en langt større sikkerhed end tilfældet er i EU-lande med lovgivningsmæssig regulering. Problemet i denne sammenhæng er, at der ikke findes mere dybtgående komparative undersøgelser, der kan bekræfte eller afkræfte denne danske selvforståelse. Der er følgelig et udtalt behov for gennemførelse af forskning om, hvordan og hvor effektivt EU's regulering af social- og arbejdsmarkedspolitik implementeres i medlemsstaterne. Hensigten med det nye forskningsprojekt er derfor inden for det social- og arbejdsmarkedspolitiske område at gennemføre en sådan analyse af EU-lovgivningens faktiske legitimitet og efterlevelse i udvalgte EU-lande.

Projektets formål er at analysere konsekvenserne af den tiltagende europæiske arbejdsmarkedsregulering for EU-landenes nationale arbejdsmarkedsmodeller og disse modellers traditionelle retsgrundlag. Dette gøres specifikt med henblik på at vurdere, hvorledes implementeringen af forskellige EU-retsakter på arbejdsmarkedet finder sted i medlemsstaterne, og med henblik på at vurdere karakteren af den retshåndhævelse, som finder sted. Hensigten er at analysere, i hvilket omfang EU-baserede lovgivningsinitiativer i praksis opfattes som legitime blandt de nationale arbejdsmarkedsaktører, og i hvilket omfang graden

**Et rettsociologisk ph.d.-projekt**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkedspolitik

FORTSAT FRA SIDE 5

af legitimitet påvirker den praktiske efterlevelse af EU-lovgivningen. Hensigten er endvidere at analysere, på hvilken måde forskellige nationale (rets)traditioner for løsning af uoverensstemmelser på arbejdsmarkedet har betydning for EU-lovgivningens praktiske virkninger. Projektet tager udgangspunkt i en komparativ analyse af en række udvalgte lande i EU.

Til gennemførelsen af projektet vil i den nærmeste fremtid blive opslået en ny kandidatstipendiat/ph.d.-stipendiat stilling i de relevante fagblade. Vi opfordrer derfor også gennem denne artikel interesserede kandidater om at melde sig. Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse til FAOS. Den samlede projektbeskrivelse kan ligeledes rekvireres herfra. Se også vores hjemmeside [www.faos.dk](http://www.faos.dk).

*jd/lsm*

Stillingsopslag

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Samarbejdet i (amts)kommunerne til debat

Hvordan sikres det, at medarbejdere og ledere på offentlige arbejdspladser får indflydelse på virksomhedens udvikling? Hvordan sikres fortsat arbejdet med arbejdsmiljøet? Skal tillidsrepræsentantarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet varetages af samme person? Hvordan klædes ledere og tillidsrepræsentanter på til fremtidens udfordringer?

Disse og mange andre spørgsmålene diskuteres i en debatpjecer fra Det Personalepolitiske Forum, som FAOS har udarbejdet. I efteråret 2000 udkom rapporten *Nye roller og udfordringer for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i den (amts)kommunale sektor*. Med udgangspunkt i ni amtslige og kommunale arbejdspladser redegøres i rapporten for de mange nye udfordringer, som ledere og medarbejderrepræsentanter står over i en tid med mange forandringer.

Pjecen følger op på rapporten ved at stille skarpt på en række spørgsmål, som rapporten tematiserer. Pjecen er således til dels et resumé, men også i høj grad et indspark til en debat om en lang række af de spørgsmål, der netop nu præsenterer sig på de enkelte ar-

bejdspladser i amter og kommuner. Fx er der stadig flere steder problemer med at få tid til både at diskutere løn og medarbejderudvikling. Spørgsmålet er så, om medarbejderudviklingssamtalen (MUS) også skal være en samtale om løn – og i så fald: Hvad bliver så tillidsrepræsentantens rolle? Andre spørgsmål handler om arbejdsmiljøets status, om lederne stadig større udfordringer, om medarbejderrepræsentanternes involvering i økonomiske beslutninger og ledelsesopgaver m.m.

Målet er, at man med udgangspunkt i pjecen på arbejdspladser rundt om i landet kan sætte en diskussion i gang om, hvordan man tackler de mange udfordringer. På mange områder er der i dag betydeligt spillerum for en lokal løsning på problemerne – men skal beslutningerne være kvalificerede, er det vigtigt at få dem til debat så tidligt som muligt. Her er pjecen til inspiration.

Pjecen findes på nettet på [www.personaleforum.dk](http://www.personaleforum.dk) eller kan rekvireres hos KL, KTO eller Amtsrådsforeningen.

*sen*

**Debatpjecer om ledere og medarbejderrepræsentanter**

**Indspil til lokale initiativer**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Overenskomstforhandlingerne i Danmark 1999 – 2000

Forløbet af OK2000 var bl.a. kendetegnet ved, at hovedorganisationerne, LO og DA, indtog en mere fremtrædende rolle end set i mange år – bortset fra de få dage under stor-konflikten i 1998. Med indgåelsen af Klima-aftalen i september 1999 forud for forhandlingsstarten bidrog LO og DA til at skabe rammerne for en fredelig løsning. Samtidig blev det fastholdt, at der er tale om overenskomstforhandlinger mellem organisationerne på sektorniveauet, og det var således ikke en tilbagevending til det tidligere system frem til og med 1970'erne, hvor hovedorganisationerne havde en afgørende rolle i selve forhandlingsprocessen. Men der er en erkendelse – specielt på arbejdsgiversiden – af, at så længe man har behov for en samlet koordinering af forhandlingsforløbet, så er der også brug for hovedorganisationerne.

Det er en af konklusionerne i en ny artikel om overenskomstforhandlingerne 2000, som nu er tilgængelig på FAOS' hjemmeside, [www.faos.dk](http://www.faos.dk). Der er tale om den danske udgave af vores artikel til publikationen *Collective Bargaining in Europe -2000*, der udsendes af den europæiske fagbevægelses forskningsinstitut, ETUI. Artiklen er under over-

sættelse og vil være tilgængelig på engelsk på ETUI's hjemmeside om nogle uger. (Der er adgang via [www.faos.dk](http://www.faos.dk)). Den samlede publikation med 16 lande-kapitler samt en tværgående indledning vil senere i 2001 udkomme som bog.

Artiklen *Danmark OK2000* kan ses som et supplement til vores tidligere udsendte forskningsnotat med udvalgte artikler fra overenskomstforhandlingerne. Den nye artikel opridser den økonomiske og politiske baggrund for OK2000. Den gennemgår forhandlingsforløbet og analyser tematisk perspektiverne i de indgåede forlig. Den forrige ETUI-årbog om de kollektive forhandlinger blev afsluttet i sommeren 1999 og vores bidrag til denne dækker således forløbet af OK99. Den nye bog er blevet forsinket på grund af et sammenpresset udgivelse af ETUI's publikationer. Derfor dækkes denne gang hele perioden fra midten af 1999 og frem til afslutningen af 2000.

*Danmark OK2000* er på 25 sider. Den kan udover at downloades på hjemmesiden også rekvireres i en trykt udgave.

jd/ljsm

**Ny publikation**

ETUI-årbog

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Marginalisering i Europa

FAOS skal deltage i et komparativt europæisk projekt med titlen "At overvinde marginalisering: strukturelle barrierer og muligheder for integration i stærkt segregerede sektorer". Projektet, der er 2-årigt, finansieres af EU og har deltagelse af forskningscentre og institutter i Storbritannien, Danmark, Tyskland, Holland, Italien og Spanien. Projektet skal undersøge, hvad det er for faktorer, der fører til eksklusion eller inklusion af marginaliserede grupper i udvalgte brancher både inden for industri og service. Hvilken betydning har fx uddannelse, lønrelationer og kollektive forhandlinger, arbejdsforhold og ansættelsesvil-

kår. Det er marginalisering i forhold til køn og etnisk baggrund, der er i fokus. Projektet vil anvende en metodisk tilgang, hvor der lægges vægt på analyser, der både går på tværs af lande og sektorer. Projektet ledes af dr. Linda Clarke, University of Westminster, London, og blandt de deltagende forskere er professor Jelle Visser, Amsterdam Universitet, og professor Wolfgang Streeck, Max Planck Institutet, Köln. Bevillingen til projektet er netop blevet godkendt, og arbejdet vil blive påbegyndt i løbet af dette år.

jsm

**EU-finansieret komparativt projekt**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Analyse af sociale partnerskaber i Europa

Virksomhedernes rolle i samfundet, og herunder deres måde at bidrage til den sociale velfærd, er blevet sat på dagsordenen i Europa gennem de senere år. Debatten er blevet igangsat fra flere sider bl.a. af regeringer, EU-Kommissionen, diverse NGO'er, fagforeninger og en række multinationale virksomheder. Samtidig har arbejdsmarkedets parter i Europa i stigende omfang indgået aftaler, der retter sig bredt mod arbejdsmarkeds- og socialpolitiske problemer. De er typisk blevet kendt som "sociale pagter" eller "pagter for forbedret beskæftigelse og konkurrenceevne".

FAOS er i efteråret 2000 gået i gang med et projekt, som skal beskrive og analysere disse nye *sociale partnerskaber*. Formålet med projektet er at finde ud af, hvilke typer af sociale partnerskaber, der eksisterer i de forskellige europæiske lande, hvilke faktorer, der får dem til at fungere, og hvordan man kan forklare, at de i sidste halvdel af 1990'erne synes at blive mere talrige. Projektet skal analysere både lokale/regionale, nationale og overnationale partnerskaber. Fokus er rettet mod sociale partnerskaber, der har til hensigt at fremme beskæftigelse og herunder i særlig grad part-

nerskaber, der sigter på at skabe et "rummeligt arbejdsmarked", det vil sige et arbejdsmarked, hvor der er beskæftigelsesmuligheder for alle.

Projektet udføres for *The Copenhagen Centre*, der er et internationalt videnscenter etableret af den danske stat, som fokuserer på offentlige-private samarbejder med henblik på at løse social- og arbejdsmarkedspolitiske problemer.

I projektet indgår en række lande, som repræsenterer forskellige traditioner for velfærdspolitik og arbejdsmarkedsregulering. Danmark repræsenterer den skandinaviske model, Tyskland og Holland to versioner af den centraleuropæiske, Spanien den sydeuropæiske og Storbritannien den anglo-saxiske. Projektets første fase afsluttes med præsentation af de foreløbige resultater på The Copenhagen Centre's konference *Partnerships and social responsibility in the New Economy* den 27-29. juni i år, mens det samlede projekt forventes afsluttet i juni 2002.

*mm/ska*

**Komparativ analyse**

**Det rummelige arbejdsmarked**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Udvikling af social dialog i Polen og Tjekkiet

FAOS har deltaget i to konsortier i forbindelse med udbud af de såkaldte PHARE-Twinning projekter, der har til formål at fremme tilpasningsprocessen til EU-standarder i de kommende medlemslande i Central- og Østeuropa. De to konsortier har afgivet bud på to projekter om den sociale dialog i henholdsvis Tjekkiet og Polen og har vundet begge projekter, der samlet har et budget på godt 15 mio. kr. Parterne i konsortierne er LO, Dansk Industri og FAOS. I det tjekkiske projekt deltager desuden CO-industri.

FAOS er ved centerleder Jesper Due repræsenteret i styregruppen i begge projekter. I det tjekkiske projekt er Nikolaj Lubanski desuden projektleder. I Polen er opgaven bl.a. at bidrage til udviklingen af et mæglingssystem og til en styrkelse af den sociale dialog. I Tjekkiet handler det bl.a. om at udvikle aktiviteter og institutioner til fremme af den sociale dialog på såvel det centrale niveau som på brancheniveau.

*jsm*



## Tre millioner hits

EIROOnline – den elektroniske, webbaserede database om arbejdsmarkedsrelationerne i EU og Norge – har rundet de tre millioner hits på årsbasis. Helt præcist var tallet (jan. – sept. 2000) for brugere som besøgte EIRO's hjemmeside 3.162.096. Det giver et månedligt gennemsnit på 351.344 – og EIROOnline's betydning som seriøst og troværdigt ”opslagsværk” burde hermed være fastslået. Til sammenligning var tallet for hele året 1999 1.4 millioner hits og et månedligt gennemsnit på 120.504 hits.

Blandt de mange brugere har EIRO i maj-juni 2000 foretaget en spørgeskemaundersøgelse, fulgt op af telefoninterviews. Der kom 281 svar retur og over 90% erklærede, at såvel databasen EIROOnline og den skrevne publikation EIROObserver var *very or fairly useful*. Tre ud af fire af besvarelsene kom fra mænd, og 75% af besvarelsene kom fra personer, som tilhører organisationer, hvis formål har med *employment and social affairs* at gøre. Der er desuden en række forslag til styrkelse af sidens navigation ligesom søgemaskinen får et par bemærkninger med på vejen. På det årlige EIRO-møde i Dublin oktober 2000 anbefalede de nationale repræsentanter, at kravspecifikationen til søgemaskinen strammedes, samt at det ikke mindst skulle være muligt at søge mere tematisk end nu.

Undersøgelsen er blevet fulgt op af en undersøgelse i september 2000 af hvor mange, og hvem, som registrerer sig som brugere; og det er faktisk det mest interessante. Man kan registrere sig som fast bruger via ”register” knappen på EIROOnlines forside. Brugere kan selv vælge hvilke informationer, de vil have besked om, og i hvilket omfang. Ved starten i sept.-dec. 1997 var der 24 registrerede brugere. Det tal er nu vokset til 1420 – en væsentlig forøgelse, men ikke et tal som står i forhold til 351.344 hits om måneden. Som det er

tilfældet ved de almindelige hits, er det de akademiske institutioner, som dominerer med 33% af de registrerede. Herefter følger kategorien *private companies/media* med 19% og fagforeninger med 18%. Regeringsinstitutioner står for 12% af de registrerede, mens arbejdsgiverorganisationerne står for bare 5%. Samme mønster gør sig i øvrigt gældende ved optællingen af almindelige fra-dag-til-dag hits. Af de 1420 registrerede brugere bor 4% i Danmark. Højest ligger UK med 17% og Tyskland med 11%. Belgien har 8%, Italien 7%, Irland 6% Sverige, Spanien 5%, Finland, Frankrig, Holland, DK 4%, mens Norge og Grækenland ligger på 2%. Resten af Europa tegner sig for 5%.

Registertallene viser, at der sandsynligvis ikke er mange af brugerne, der er klar over muligheden for at registrere sig. Tallene viser også, at der ikke kan være mange arbejdsgiverorganisationer i Danmark, som kigger forbi, endsiges er registreret. Det skal ikke skorte på opfordringer herfra til at ændre på det mønster. Det er en unik mulighed for at kunne holde sig optimalt orienteret om, hvad der foregår på de europæiske arbejdsmarkeder – formidlet gennem *news, features og comparative studies*. Prøv selv at se!

cj

*EIRO står for European Industrial Relations Observatory (på dansk: Det europæiske Observationsorgan for Arbejdsmarkedsrelationer), og er en del af European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EIRO udgiver EIROObserver, et newsletter som udkommer seks gange årligt i bladform, en Annual Review i bogform, samt den webbaserede database EIROOnline, [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie). EIROObserver kan bestilles på [eiroidfo@eiro.eurofound.ie](mailto:eiroidfo@eiro.eurofound.ie)*

### Bruger-survey

### Registrér som bruger

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

## Seminar om social dialog i Østersøregionen

FAOS var sidste år involveret i "kortlægning" af den sociale dialog i en række Østersølande i forbindelse med Arbejdsministeriets sektorprogram *The Baltic Sea Region Sector Programme on Labour-Market Policy*. Programmet støtter etablering af arbejdsformidling og etablering af arbejdsmarkedsregulering i Polen, Estland, Letland, Litauen og de tre russiske Østersøregioner Kaliningrad regionen, Leningrad regionen og Skt. Petersborg).

FAOS' rapport *Social Dialogue in the Baltic Sea Countries* (se FAOS-information nr. 13) udgjorde baggrundsmaterialet på sidste års seminar afholdt i tilknytning til programmet. Seminaret blev afholdt i 25. – 26. oktober i Warszawa, med deltagelse af forskere, arbejdsmarkedets parter og embedsmænd fra deltagerlandenes social- og arbejdsministerier. Hovedtalere var udover Jesper Due fra FAOS den polske vice-arbejdsminister, repræsentan-

ter fra EU-kommissionens generaldirektorat for arbejdsmarkeds- og sociale spørgsmål, International Labour Organisation (ILO) og en række andre internationale arbejdsmarkedsorganisationer. Der blev endvidere afholdt workshops centreret om social dialog på henholdsvis nationalt, sektor, regionalt og virksomhedsniveau.

Der blev i seminaret fokuseret meget på spørgsmålet om arbejdsmarkedets parter styrke og evne til at indgå i social dialog og på statens vilje til at gennemføre dialogen.

Endvidere var der stor interesse for at afklare mulighederne for at lære af andre Øst- og Centraleuropæiske lande og af EU-landene. Baggrundsmaterialet, talerne og referaterne fra seminarets workshops vil fra februar kunne rekvireres ved henvendelse til Arbejdsministeriets internationale afdeling.

*mm*

### FAOS præsenterer forskningsresultater

#### Seminar i Warszawa

**FAOS - PUBLIKATIONER**

Listen over FAOS' publikationer udgår fra og med dette nummer af FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside [www.faos.dk](http://www.faos.dk), hvor en komplet litteraturfortegnelse

findes. Forskningsnotaterne kan bestilles for 50 kr. stk. på vores e-mail adresse (se kolofon), eller de kan for de senestes vedkommende downloades.

#### Medarbejdere i FAOS

Centerleder, fil.dr. Jesper Due · Forskningsleder, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Lektor, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsadjunkt, ph.d., mag. art. Nikolaj Lubanski · Forskningsadjunkt, ph.d., cand. scient. Mikkel Mailand · Kandidatstipendiat, mag.art. Søren Kaj Andersen · Forskningsassistent, cand.scient.pol. Jens Emmeche · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Studentermedhjælp, stud. scient. soc. Cecilie Webner · Forskningsmedarbejder, bach. scient. pol. Lene Askgaard Hyltdoft.

#### FAOS-information udgives af:

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier  
 Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K  
 Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, E-mail: [faos@sociology.ku.dk](mailto:faos@sociology.ku.dk)  
[www.faos.dk](http://www.faos.dk)

Layout: Ribergård & Munk