

## HOVEDORGANISATIONERNE

# Har hovedorganisationerne overhovedet en fremtid?

Efterårets kongresser i LO og FTF og det samtidige formandsvalg i AC (se artiklen *Kvindernes indtog i toppen af hovedorganisationerne*) har sat fokus på dette topniveau i den danske fagbevægelse. Spørgsmålet er om hovedorganisationerne stadig vil have en afgørende rolle at spille, eller om de efterhånden vil sygne hen og få minimeret deres betydning.

Decentraliseringen af overenskomstsyste- met har forskudt vægten til de store sektororganisa- tioner, dvs. hovedorganisationernes med- lemsforbund, som er de overenskomstbæren- de enheder i et forhandlingssystem, der inden for rammerne af sektoroverenskomsterne i stadig stigende grad overlader forhandlings- kompetence til parterne i de enkelte virksom- heder. I en fremtid præget af en sådan decen- tralisering, samtidig med at EU-systemet tilta- ger sig en stigende rolle i reguleringen af ar- bejdsmarkedet, er det et spørgsmål, hvor me- get der overhovedet er brug for hovedorgani- sationer?

Ikke mindst på det private arbejdsmarked har de stærke og selvbevidste sektororganisa- tioner som fx Dansk Industri og CO-industri fremhævet deres egen betydning og derved også direkte eller indirekte sat tvivl ved ho- vedorganisationernes fremtid. Der er ingen tvivl om, at de to dominerende hovedorgani- sationer LO og DA aldrig vil vende tilbage til den magtposition, de indtog under de centra- liserede overenskomstforhandlingers guldal- der i årtierne efter 2. verdenskrig frem til slut- ningen af 1970'erne. Overenskomsterne er og bliver sektororganisationernes anliggende, men dermed ikke være sagt, at hovedorgani- sationerne ikke også i fremtiden vil have en væsentlig rolle.

### Tre hovedopgaver

For det *første* er det fortsat sådan, at hoved- organisationerne sandsynligvis vil kunne fast- holde en koordinerende rolle ved overens- komstforhandlingerne på det private arbejds- marked. Ganske vist vil det typisk være indu- striens parter, der lægger linierne ved at indgå det banebrydende forlig, men for at sikre, at alle når hjem, og at ingen bryder det niveau, som DI finder acceptabelt, er der behov for DA på arbejdsgiversiden og dermed også til dels for LO. Der skal sikres en afsluttende samordning i forhold til Forligsinstitutionen, og her bliver der et vist råderum til de to gamle hovedorganisationer.

Her skiller FTF og AC sig ud i forhold til LO, hvis muligheder i den private sektor lig- ger i en modpart med en koordinerende rolle. FTF's og AC's medlemsorganisationer klarer selvstændigt interessevaretagelsen i den priva- te sektor. Men i øvrigt har både FTF og AC det medlemsmæssige tyngdepunkt i den of- fentlige sektor, hvor det er relativt selvstændi- ge sammenslutninger, KTO og CFU, der har den koordinerende rolle og endda forhandler de generelle spørgsmål. Her har hverken FTF eller LO nogen direkte forhandlingsindflydel- se. Det er de enkelte forbund og samarbejdet mellem disse, der alene varetager de fælles in- teresser. AC adskiller sig derimod ved ikke al- ene at være en hovedorganisation, men også en forhandlingsorganisation, der gennemfører de generelle forhandlinger på medlemsorgani- sationernes vegne efter en fra overenskomstsit- uation til overenskomstsituation indgået for- handlingsaftale.

For det *andet* er der på det politiske område en væsentlig rolle til hovedorganisationerne, fordi arbejdsmarkedets parter i spørgsmål af

### Hovedorganisatio- nernes rolle i frem- tiden

### Den ændrede magtposition

## HOVEDORGANISATIONERNE

### Har hovedorganisationerne overhovedet en fremtid?

FORTSAT FRA SIDE 1

mere generel samfundsmæssig betydning, herunder eksempelvis arbejdsmarkedspolitikken, i nogle situationer kun vil være interessante samarbejdspartnere for det politiske system, hvis de repræsenterer hele systemet. Det handler om at skabe det dobbelte fællesskab, dvs. at sikre såvel samordningen af organisationernes interesser internt på hver side, som samordningen af interesser mellem hovedorganisationerne. Derved kan opstå en synergi-effekt, der kan sikre parterne en afgørende politisk indflydelse.

For det *tredje* er der i EU-spørgsmål også en betydelig rolle til hovedorganisationerne. Hvis fagbevægelsen ønsker indflydelse på udviklingen i EU på det generelle politiske niveau i forhold til Kommissionen og Parlamentet bliver det fortsat nødvendigt at tildele hovedorganisationerne en koordinerende rolle. I det omfang tyngdepunktet både i den konkrete gennemførte regulering og i den sociale dialog kommer til at ligge på det generelle niveau, vil der også være behov for hovedorganisationerne, men det skal fremhæves, at intentionerne hos mange af aktørerne snarere går i retning af at styrke sektordialogen og reguleringen på sektorniveau. Det er der ikke kommet meget ud af indtil nu, men lykkes det, vil det medføre en forskydning i retning af sammenslutningerne på dette niveau. Et vist spillerum for hovedorganisationerne vil der dog sandsynligvis fortsat være.

#### En ny situation

Selv om mange har varslet hovedorganisationernes snarlige død, kan det derfor meget nemt vise sig at være en overdrevet forudsigtelse. Men det er vigtigt at tilføje, at grænserne mellem hovedorganisationernes og medlemsorganisationernes opgaver er meget mere slørede end tidligere. Førhen var det sådan, at den meget store gruppe af små organisationer i LO og i særdeleshed i DA betød, at hovedorganisationerne i praksis fungerede som en slags oversekretariat, der udførte forhandlings- og lobbyarbejde på organisationernes vegne. Med strukturudviklingen siden slutningen af 1980'erne er der – ikke mindst i DA, men også i LO – ryddet op i underskoven af småorganisationer. Det betyder, at hovedreg-

len i dag er, at medlemsorganisationerne selv kan løfte snart sagt enhver opgave, både når det gælder overenskomstforhandlinger og udviklingen af de politiske relationer på såvel nationalt plan som på EU-niveau.

Strukturudviklingen har også medført en stigende konkurrence mellem forbundene i LO. Den er i det seneste tiår blevet skærpet af et vigende medlemstal og dermed vigende økonomiske ressourcer, som vil bidrage til en fortsat strukturudvikling, hvor 'de store og stærke vil æde de små og svage'. Så der er ikke alene sket en forskydning af vægten mellem hovedorganisationerne og deres medlemsorganisationer. Der er også forskydninger og dermed følgende potentielle konflikter indbyrdes blandt medlemsorganisationerne.

Generelt må det dog fastholdes, at selv om der er mange opgaver, som organisationerne selv kan løfte, er det ikke sikkert, at det er hensigtsmæssigt, at de gør det. Der er i omtalen af de tre områder ovenfor nævnt en række grunde til, at medlemsorganisationerne stadig har brug for deres hovedorganisationer på såvel arbejdsgiver- som lønmodtagersiden. Det afgørende er imidlertid i den sammenhæng, at grundlaget for hovedorganisationernes virksomhed i dag er et helt andet end tidligere. Der er en verden til forskel mellem en hovedorganisation, som koordinerer opgaverne på vegne af medlemsorganisationer med manglende evne til selv at varetage forhandlinger mv., og en hovedorganisation, som foretager koordinering på områder, hvor stærke medlemsorganisationer, som selv kan, er enige om, at de har brug for at klare problemerne sammen. Hovedorganisationerne i dag udgør således ikke længere, som LO og vel især DA tidligere har gjort det, en selvstændig magtbase, som er istand til at handle også på tværs af enkeltorganisationernes interesser. Hovedorganisationerne er alene et samarbejdsorgan for suveræne organisationer.

Det er naturligvis en mere ydmyg position end tidligere, men det er fortsat en meget vigtig opgave, som giver mulighed for betydelig indflydelse til aktørerne i den daglige ledelse. DA har i høj grad tilpasset sig til denne nye virkelighed, mens det har været en vanskeligere proces i LO.

**Konkurrence mellem forbundene**

**HOerne har en koordinerende rolle i forhold til EU**

**Ligeværdigt samarbejde som det første skridt**

## HOVEDORGANISATIONERNE

### Har hovedorganisationerne overhovedet en fremtid?

FORTSAT FRA SIDE 2

#### Det nye LO

Den store reform med omlægningen af ledelsesstrukturen og vedtagelsen af et nyt værdigrundlag i LO kan ses som hovedorganisationens forsøg på at finde sin rolle i en forandret virkelighed. Hvordan går det med Det nye LO, som nu har fungeret snart i et års tid? Det har, som det er fremgået af debatten omkring LO-kongressen, været en træg start. Et væsentligt element i den nye struktur var at knytte de store forbund mere direkte til LO ved at inddrage dem i den daglige ledelse, som mødes hver uge. Dermed skal LO's politik via den daglige ledelse i langt højere grad afspejle medlemsorganisationernes synspunkter og fremstå som udtryk for den enighed, som forbundene her kan nå frem til. Men i forbundene føler man stadig, at der i et vist omfang formuleres en selvstændig dagsorden henover hovedet på dem. Fx har Metals nye formand beklaget sig over, at LO's stort anlagte og præsenterede 'Frihedsundersøgelse' blev gennemført uden at informere de store medlemsorganisationer. Det var derfor besværligt for dem, at den blev offentliggjort i forbindelse med kongressen og dermed lige i optakten til de forestående overenskomstforhandlinger. Metal måtte informere baglandet om, at undersøgelsen ikke havde konsekvenser for forbundets krav og strategi. Manglende koordinering og inddragelse af forbundene betyder således, at undersøgelsen mere er blevet et slag i luften end et værktøj for organisationerne.

Hvis vi ser på de andre hovedorganisationer, er der tale om andre udgangspunkter og dermed også forskellige positioner i den aktuelle situation. FTF har fx aldrig haft nogen selvstændig magtbase, som de traditionelle hovedorganisationer i den private sektor. FTF er derfor som udgangspunkt gearet til at agere på de nye betingelser, som i dag gælder for DA og LO. I FTF er der måske mere et behov for styrkelse af hovedorganisationens rolle. Kongressens forløb kan ses som et forsøg på at skabe grundlaget for en sådan styrkelse. Eksempelvis blev defineret tre afgrænsede indsatsområder for FTF: 1) velfærdssamfundet, 2) arbejdslivet, herunder ikke mindst

kompetenceudvikling, og 3) EU. Men det bliver ikke let for FTF at skabe en fælles profil på disse områder. FTF har som medlemmer nogle af de betydende professionsorganisationer i den offentlige sektor. Og spørgsmålet er, om de ikke i høj grad kan og vil selv, når det gælder den politikformulerende og politikpåvirkende rolle. Det gælder fx DSR i sundhedssektoren, DLF på folkeskolens område og BUPL på børnepasningsområdet.

AC indtager blandt hovedorganisationerne en særposition, fordi sammenslutningen for akademikere på engang er hoved- og forhandlingsorganisation, men AC er samtidig den hovedorganisation, som mere end de andre har rendyrket rollen som organisationernes organisation. Det er bl.a. kommet til udtryk ved, at det for nogle år siden blev besluttet at fjerne kongressen som øverste myndighed. AC er således først og fremmest en enhed, der formidler den politik, medlemsorganisationerne kan enes om, og ikke et selvstændigt politikskabende forum.

#### En, to eller tre hovedorganisationer

Det var en selvstændig begrundelse for gennemførelsen af Det Nye LO, at der dermed blev åbnet op for en sammenslutning med de partipolitisk neutrale hovedorganisationer, FTF og AC. Derfor var en væsentlig del af fornyelsen den formelle afbrydelse af de økonomiske og politiske bånd til Socialdemokratiet. Udmeldingen i LO var, at en sammenslutning med FTF måtte kunne gennemføres hurtigt, når den væsentligste hindring dermed var fjernet, mens en sammenslutning med AC, der repræsenterer de højest uddannede og højestlønnede grupper, nok lå lidt længere ude i fremtiden. Umiddelbart skete dog intet, og LO-kongressen viste, at det er en smertefuld proces for mange at kappe båndene til Socialdemokratiet og forestillingen om at være en gren i en samlet arbejderbevægelse.

Hvad er perspektivet for sammenlægninger efter kongresserne og formandskifterne? Der er stadig ikke udsigt til nogen umiddelbar skabelse af en egentlig enhedsfagbevægelse i Danmark. Set med historiens briller har LO altid opfattet sig selv som enhedsbevægelsen, som alle andre blot kunne tilslutte sig. FTF-

Større vægt på EU-spørgsmål

AC er anderledes

Et slag i luften

## HOVEDORGANISATIONERNE

### Har hovedorganisationerne overhovedet en fremtid?

FORTSAT FRA SIDE 3

og AC-organisationer blev tålt i forhold til den offentlige sektor, men FTF-organisationer på det private område – med finanssektoren som undtagelse – blev opfattet som gule organisationer, der skulle bekæmpes. Først sent blev dette relativt fjendtlige forhold ændret til et samarbejde med en gensidig accept af grænselinierne – trods fortsatte diskussioner – således at markedet så at sige blev delt mellem de tre hovedorganisationer for lønmodtagere, så der i praksis alligevel kan tales om en enhedsfagbevægelse.

De historiske rødder har medført, at der er opstået en storebror-lillebror relation mellem LO og de to andre. Ikke mindst i FTF har man haft fornemmelsen af at blive behandlet for meget som den lille part i spillet. Derfor er det ikke ligetil at få sat gang i den sammenlægningsproces, som der mere end på noget tidligere tidspunkt materielt set er basis for. Udgangspunkt må være et udvidet samarbejde, der baserer sig på, at det er relationer mellem ligeværdige parter. Så kan det være, at en egentlig sammenlægning senere kan komme på dagsordenen.

#### Fokus på EU-regulering

Både FTF's og LO's kongres var præget af en debat om spørgsmålet vedrørende konsekvenserne af EU-reguleringen for den danske aftalemodel. Det var tydeligt, at det nu i efteråret 2003 er et spørgsmål, der i forhold til tidligere har meget større nærvær for de delegerede. Europa er noget, som i dag optager forbundsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter i de-

res daglige arbejde, og derfor er det også blevet et spørgsmål, som ikke alene diskuteres ivrigt, men også på baggrund af en betydelig større grundviden om de forskellige problemstillinger, end det var tilfældet, dengang man i fagbevægelsen sammen med arbejdsgiverne nøjedes med at sige, at 'vi knækker nødderne selv', når det gælder reguleringen af løn- og arbejdsforhold mv. Der er ikke længere nogen, der diskuterer om man skal være for eller imod EU. Nu forholder man sig til EU-reguleringen som et fænomen, man hverken kan eller vil undvige, og som derfor må indtænkes generelt i den faglige politik. Det er bl.a. baggrunden for, at begge kongresser besluttede at gå ind for etableringen af et europæisk tvisteløsningssystem.

I den sammenhæng er det værd at bemærke, at organisationer for offentligt ansatte, der er dominerende i FTF, ikke satte sig imod vedtagelsen af udtalelsen om etableringen af et sådant system, mens både FOA og PMF på LO's kongres stemte imod det tilsvarende forslag. Det er vel sammenhængende med, at det offentlige område ikke så direkte berøres af internationaliseringen. Her er der ikke grænseoverskridende virksomheder, som i stigende grad præger det private område. Men også offentligt ansatte og deres aftaler berøres af EU-reguleringen. Det seneste eksempel er EF-Domstolens afgørelse, som gør rådighedsvagter til almindelig arbejdstid med mulige alvorlige konsekvenser også for den danske sundhedssektor.

*jd/lsm*

**Kongresser præget af EU**

**Et europæisk konfliktløsnings-system**

**H O V E D O R G A N I S A T I O N E R N E**

# Kvindernes indtogsmarch i toppen af fagbevægelsen

Det har været et kongressernes efterår for hovedorganisationerne på det danske arbejdsmarked. De to største hovedorganisationer for lønmodtagere, LO og FTF, holdt således møder i deres øverste kompetente organ i henholdsvis oktober og november. I den tredjestørste hovedorganisation, AC, hvor det er bestyrelsen, der er den øverste myndighed, har man også haft en væsentlig beslutning på programmet, idet der er valgt ny formand.

Et tema, der tog megen tid på LO's kongres, var spørgsmålet om ligestilling internt i de faglige organisationer, herunder ikke mindst midler til at sikre en repræsentation i LO's ledelse, der svarer til forbundenes medlemsfordeling mellem mænd og kvinder. Det var begrænsede konkrete tiltag, der blev gennemført, og en egentlig kønskvotering kunne der slet ikke samles flertal for. Dog blev vedtaget en bestemmelse om, at LO's hovedbestyrelse skal suppleres med op til fem kvinder mere, hvis forbundenes udpegning af hovedbestyrelsesmedlemmer ikke afspejler køns sammensætningen af medlemsskaren, hvor der er 49 pct. kvinder. Denne nye paragraf har allerede fået fuld virkning, idet hovedbestyrelsen i første omgang kun fik 10 kvinder ud af 42 medlemmer. Mere bemærkelsesværdigt er det dog – hvis man ser beslutningerne i de tre hovedorganisationer under et – at der i toppen af fagbevægelsen er ved at ske et kønspolitisk skred. Kvinderne gør nu deres indtog på de øverste poster – og det uden særlige hjælpemidler.

Hvor der i mange år hidtil har været tre mænd i spidsen for LO, FTF og AC, er det med nyvalgene i FTF og AC nu to ud af tre formænd, der er kvinder. I LO var der genvalg til formanden og næstformanden, Hans Jensen og Tine Aurvig-Huggenberger for en ny periode. Det bliver Hans Jensens sidste periode som LO-formand, så når der om fire år skal vælges ny formand, vil den nuværende næstformand være et godt bud. Dermed er der ikke langt til en situation, hvor kvinderne har sat sig solidt på topposterne i fagbevægelsen. Det er samtidig kvinder fra en ny generation, idet FTF's nye formand, Bente Sorgenfrey, er midt i 40'erne, AC's nye formand, Si-

ne Sunesen, midt i 30'erne, mens LO's næstformand med sine 40 år ligger lige i midten. Så set i det helt personlige perspektiv, er der i høj grad fornyelse i fagbevægelsen.

Formandsvalget i FTF var i øvrigt et smukt eksempel på et demokratisk valg, som ikke virker splittende, men derimod er med til at styrke organisationen. Valget mellem to stærke og fremtrædende kvindelige kandidater fra to af de største organisationer, Grete Christensen, DSR, og Bente Sorgenfrey, BUPL, gav stor interesse blandt medlemmerne og førte til en væsentlig principiel debat om, hvad FTF skal i fremtiden. Kandidaterne diskuterede deres synspunkter både ved møder ude i landet i forskellige sammenhænge og med ledelsen i de forskellige forbund. Selv om det nok ret hurtigt stod klart, hvem der ville vinde, var det således en fordel, at den tabende kandidat ikke trak sig på forhånd. Med kun en kandidat var debatten og interessen for valget af ny formand blevet stærkt reduceret.

Nu fik man to markante historier om FTF's fremtidige roller kulminerende med kandidaternes taler på kongressen, og samtidig fik man en formand med et solidt mandat, uden at modkandidaten helt blev klædt af til skindet. Bente Sorgenfrey vandt som ventet med ca. 60 pct. af stemmerne mod ca. 40 pct. til Grete Christensen.

## Den nye organisationskultur

Det er ikke kun i forhold til personspørgsmål, men også set i et bredere perspektiv, at fornyelsen præger hovedorganisationerne. Organisationskulturen er under hastig forandring. Hvor ikke mindst LO's kongresser tidligere var præget af en bajerkultur, er der især inden for det seneste tiår kommet helt andre boller på suppen. Kongresserne er ikke længere præget af bodegavommede mænd, der tilbringer mere tid rygende og drikkende i baren end i kongressalen. Selvfølgelig ryger der stadigvæk en bajer ned i ny og næ, men hovedindtrykket er i dag de spandevs af vand og bjerge af frugt, der sættes til livs. Og interessen for kongressens debatter og deltagelse i diskussionerne er stigende. Til trods for, at der

**Kongressernes efterår**

**Formandsvalg med markante kandidater**

## HOVEDORGANISATIONERNE

### Kvindernes indtogsmarch i toppen af fagbevægelsen

FORTSAT FRA SIDE 5

ikke alene er rygeforbud, men at det også overholdes. Hidtil har det været sådan på FTF's kongres, at kun formanden, Anker Christoffersen, som var lænket til podiet under debatterne, havde lov til at ryge, men da Bente Sorgenfrey er ikke ryger, er stoppet nu totalt.

Der er for os, som erfarne kongresobservatører i flere årtier, ingen tvivl om, at niveauet i diskussionerne er løftet betydeligt. Men vi er også enige i den kritik, der har været fremme efter LO-kongressen, hvor flere har talt for, at man ændrer mødeformen, så langt flere får en

reel mulighed for ikke alene at lytte, men også selv bidrage til debatterne.

For dem, der har overværet kongresserne, fremstår det tydeligt, at det lidt gammeldags pamperagtige image, som stadig klæber ved fagbevægelsen, ikke er i overensstemmelse med det reelle billede. Desværre er det et fåtal, der får den direkte oplevelse, og medierne er meget sparsomme i deres dækning af begivenhederne. Det gælder specielt de elektroniske medier. Så det er en langsom og sej proces, at få udbredt kendskabet til de faktiske forhold i fagbevægelsen. *jd/jsm*

**Farvel til bodegavommen**

## AFTALER OG LOVGIVNING

### Nyt lovforslag om oprettelse af et klagenævn for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Regeringens forslag om ændringer i loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. – forskelsbehandlingsloven – der blev fremsat i den forrige folketingssamling, blev nedstemt inden sommerferien og regeringen nåede derfor ikke at overholde fristen for implementeringen af EU-direktivet (2000/43) om gennemførelse af ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (Se herom i FAOS Information nr. 21, juni 2003). Forslaget blev nedstemt, fordi oppositionen til venstre for regeringen ville have tilføjet et særligt klagenævn til at tage sig af klager om etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet til loven og oppositionen til højre, fordi forslaget efter deres opfattelse i for høj grad varetager de etniske minoriteters interesser (EU & Arbetsrätt, Nordisk nyhedsbrev nr. 2 2003).

Efter sommerferien har Socialdemokratiet derfor fremsat et nyt lovforslag (L37 fremsat 21. oktober 2003) indeholdende regler om et klagenævn for forskelsbehandling.

Beskæftigelsesministeren har genfremsat sit

gamle forslag fra før sommerferien (L 40 fremsat den 22. oktober 2003) som ikke indeholder noget forslag om oprettelse af et klagenævn. Ministeren begrundede genfremsættelsen med principielle årsager og anfører, at minimumsimplementering er den model vi normalt vælger i Folketinget når det vedrører arbejdsmarkedets direktiver. Ministeren påpeger endvidere at fordelene herved er, at den tilgodeser den danske model og herved respekterer parternes autonomi mest muligt og såfremt parterne ønsker at gå videre end direktivet kræver må dette krav rejses som led i de almindelige overenskomstforhandlinger.

#### Nævnet for ligebehandling på Arbejdsmarkedet

Socialdemokratiets forslag er, på nær forslaget om oprettelse af et klagenævn for forskelsbehandling (§ 8a, stk. 1), identisk med regeringens forslag. Forslaget indeholder bl.a. følgende elementer:

**Ministeren imod forslaget**

## AFTALER OG LOVGIVNING

### Nyt lovforslag om oprettelse af et klagenævn for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

FORTSAT FRA SIDE 6

- Nævnet der betegnes "Nævnet for ligebehandling på Arbejdsmarkedet" består af en formand og fire andre medlemmer udpeget af beskæftigelsesministeren. Det foreslås at formanden skal være dommer og under hensyn til nævnets særlige sagsområde, at to af medlemmerne skal have bestået juridisk kandidateksamen, og at et af disse medlemmer skal have særlig viden om ligebehandling.
- Ved udpegning af formand og de to nævnte medlemmer af nævnet foreslås at ministeren kan rådføre sig med relevante organisationer m.v., herunder organisationer, der varetager etniske minoriteters interesser, og at det ved udpegningen bør tilstræbes, at mindst ét af medlemmerne er af anden etnisk oprindelse end dansk, ligesom det bør tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i nævnet.
- Klagenævnets to øvrige medlemmer foreslås at skulle være i besiddelse af særlig viden om arbejdsmarkedsforhold. Disse to medlemmer samt deres suppleanter udpeges af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra DA og LO. Medlemmerne udpeges for tre år ad gangen.
- Nævnet vil udgøre en del af den offentlige forvaltning og dermed være omfattet af de almindelige forvaltningsretlige regler herunder forvaltnings- og offentlighedsloven. Dette indebærer bl.a. at nævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser og foretage parts-høring.
- Nævnet skal ikke behandle sager, der hører under det fagretslige system hvilket er i overensstemmelse med anden lovgivning om ligestilling i øvrigt f.eks. lov om ligestilling af kvinder og mænd, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om lige løn til mænd og kvinder, idet disse love viger for tilsvarende regler om ligebehandling i kollektive overenskomster.

- Nævnet kan dog behandle klager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet fra organiserede arbejdstagere, som ikke får bistand fra deres faglige organisation ligesom arbejdstagere, der ikke er fagligt organiserede eller omfattet af en kollektiv overenskomst, kan rejse sag for nævnet.
- Det foreslås at nævnet kan træffe afgørelse om godtgørelse, men ikke om erstatning. Nævnet kan heller ikke træffe afgørelser om bødestraf. Hvis klageren ønsker at nedlægge påstand herom, må sagen føres for de almindelige domstole.
- Hvis en afgørelse fra nævnet ikke efterleves, skal beskæftigelsesministeren indbringe sagen for domstolene, hvis klageren anmoder om det. Hensigten er at sikre en effektiv gennemførelse af nævnets afgørelser. Ministeren kan ikke af egen drift indbringe en sag for domstolene.

#### Vurdering af forslaget

Der er mange interessante principielle problemstillinger på banen i forhold til diskussionen for eller imod et nævn for ligebehandling på arbejdsmarkedet. Den model Socialdemokratiet foreslår er en håndhævelsesmodel der kombinerer arbejdsmarkedspolitiske (Industrial Relations) processer, administrative processer og juridiske processer.

*Industrial Relations processer* anvendes i og med, at klagesager for organiserede medarbejdere der er omfattet af en hovedaftale behandles i det fagretlige system, hvis deres fagforening ønsker at føre sagerne for dem og ved at arbejdsmarkedets parter gives kompetencen til at indstille et medlem hver til klagenævnet.

Selve klagenævnets placering, kompetence og struktur afspejler *administrative processer*. Nævnsordningen indebærer en mere lempelig adgang til prøvelse af sagen end ved de almindelige domstole. Beskæftigelsesministeriet fastsætter en forretningsorden for nævnet og stiller sekretariat til rådighed. Nævnet vil

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

#### Nævnets kompetencer

#### Kombination af processer

## Nyt lovforslag om oprettelse af et klagenævn for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

FORTSAT FRA SIDE 7

udgøre en del af den offentlige forvaltning og vil dermed være omfattet af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder forvaltnings- og offentlighedsloven. Dette indebærer således bl.a. at nævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom nævnet under sin sagsbehandling skal foretage partshøring. Medarbejdere der varetager disse sekretariatsopgaver foreslås alene underlagt nævnets instruktionsbeføjelse i forhold til dette arbejde – dvs. ved sagsbehandlingen.

Nævnets *sammensætning* er ligeledes udtryk for en kombination af Industrial Relations, administrative og juridiske processer. Medlemmerne er en dommer og to jurister (hvoraf den ene skal være af anden etnisk oprindelse end dansk) samt to medlemmer der efter indstilling fra DA og LO udpeges af beskæftigelsesministeren.

*Juridiske processer* supplerer de to andre processer ved, at den generelle ankemulighed for nævnets afgørelser er indbringelse af sagen for domstolene. Herved kan der ske en ny prøvelse af sagens faktiske og retlige forhold, uafhængigt af nævnets afgørelse og hvor der evt. vil kunne fremlægges nye oplysninger. Denne ankemulighed fremstår i forslaget ikke som noget alternativ til de to andre klagemuligheder, men som en komplementær mekanisme for effektiv overholdelse af reglerne.

Såfremt en sådan *kombinationsmodel* for håndhævelse kommer til at fungere efter hensigten, vil der være skabt en mere optimal ramme for effektiv overholdelse af reglerne og ligeledes forbedrede muligheder for opnåelse af en integrations- og beskæftigelsesfremmen-

de effekt for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Hvilket jo netop er en af regeringens mærkesager.

Endvidere skaber Socialdemokratiets forslag efter alt at dømme bedre muligheder for en mere effektiv overholdelse af EU direktivet om etnisk ligebehandling (2000/43/EF) som blev gennemgået i FAOS Information nr. 21, juni 2003. I direktivets Artikel 7 pålægges EU's medlemsstater at "*sikre at enhver der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder hvor de finder det hensigtsmæssigt til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt*". Direktivet indeholder ikke noget egentligt krav om nedsættelse af et administrativt klageorgan. Imidlertid har tendensen indenfor nyere EU arbejdsretlige direktiver været en større årvågenhed overfor håndhævelsen af reglerne. Særligt i forbindelse med direktiver der vedrører ligestilling og diskrimination (se f.eks. COM/99/0565 final) og Direktivet om Etnisk Ligebehandling Artikel 13, stk. 2 der stiller krav om bl.a. bistand til at føre sin sag.

De to lovforslag er nu gået videre til behandling i Arbejdsmarkedsudvalget og vil blive 2. behandlet senere på året. Referatet fra debatten den 4. november 2003 vedrørende de to lovforslag kan læses på Folketingets hjemmeside [www.ft.dk](http://www.ft.dk).

*jkb*

**Forslaget sigter på en effektiv overholdelse af EU-direktivet**

**Forslaget er ikke færdigbehandlet**



**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår

I august 2003 holdt FAOS i samarbejde med SID et fokusgruppeseminar med ca. 40 tillidsrepræsentanter fra SiD. Her blev det, bl.a. med udgangspunkt i *Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998* som FAOS lavede for LO, diskuteret, hvilke krav tillidsrepræsentanter oplever mest markant.

Der er ikke nogen tvivl om, at tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår i disse år ændrer sig med stor hast. Overordnet har mange tillidsrepræsentanter i de senere år oplevet, at flere beslutninger er blevet lagt ud til dem lokalt – i modsætning til tidligere, hvor en større del af beslutninger om løn- og arbejdsvilkår blev truffet centralt. Nye opgaver tegner sig, fx i forbindelse med nye lønsystemer (særligt i den offentlige sektor) og nye arbejdsorganiseringer. Også øget internationalisering betyder, at tillidsrepræsentanter må afsætte mere tid til tillidsrepræsentantarbejdet. Samtidig er med-

lemmerne stadig mere kritiske og selektive, og det betyder, at tillidsrepræsentanten virkelig skal sælge varen, de faglige organisationer og deres arbejde, til sit bagland. Alt dette betyder samlet set, at tillidsrepræsentanten også må efteruddanne sig mere end nogen sinde før. På grundlag af denne diskussion på fokusgruppeseminaret har FAOS udarbejdet et arbejdspapir – *Hvad ved vi om tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår?* Arbejdspapiret diskuterer emner som tid til tillidsrepræsentantarbejdet; beskyttelse af tillidsrepræsentanten; løn for tillidsrepræsentantarbejdet; uddannelse for tillidsrepræsentanter – samt hvilke emner tillidsrepræsentanter mener skal behandles centralt hhv. decentralt. Arbejdspapiret kan findes på [www.faos.dk](http://www.faos.dk).

sen

**Fokusgruppe**

**Arbejdspapir**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Gryende, men vaklende dialog i Øst- og Centraleuropa

Arbejdsmarkedets parter i de nye EU medlemslande viser generelt stor interesse for organisations- og aftaleforhold i Danmark og de øvrige nuværende EU-stater. Det kom fx frem da tre FAOS-medarbejdere i september måned indeværende år gennemførte to identiske heldagsseminarer om "arbejdsmarkedsmodeller i det nuværende EU" i Budapest. De to seminarer tiltrak tilsammen omkring 160 repræsentanter fra først og fremmest brancheorganisationer og faglige forbund i Ungarn.

Samtidigt er det også tydeligt, at trods mange organisationsrepræsentanters villighed til at styrke de nationale ungarske partsrelationer samt deres engagement på europæisk niveau, er der endnu lang vej til etablerede partsrelationer, som vi kender dem fra nuværende EU-lande, for slet ikke at tale om

Danmark. Problemet er ikke bare, at organisationsgraden er lav og splittelse præger de faglige organisationer indbyrdes – samt at lignende tendenser gør sig gældende på arbejdsgiversiden. Problemet er også, at flere faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, trods en ganske pæn opbakning fra lønmodtagere og virksomheder, kun er i stand til at opkræve meget beskedne kontingenter og i det hele taget har begrænsede ressourcer. Således er det ikke et særsyn, at store industrimråder på nationalt niveau er repræsenteret af foreninger med sekretariater, der har 3-4 lønnede medarbejdere. Tilsvarende ser det ofte ud på lønmodtagersiden, men det er bemærkelsesværdigt, at flere faglige organisationer, fx i Ungarn, har rødder der rækker tilbage til

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**Den danske model som inspiration i Øst- og Centraleuropa**

## Gryende, men vaklende dialog i Øst- og Centraleuropa

FORTSAT FRA SIDE 9

tiden før murens fald. Således har de ofte en vis organisatorisk styrke, der også betyder, at de er i stand til at opbygge en større viden om og indsigt i europæisk regulering, end hvad der er tilfældet på arbejdsgiversiden.

Disse forhold om de ungarske organisationer er kommet frem i forbindelse med FAOS' udarbejdelse af en *good practice* rapport til partnerne på det ungarske arbejdsmarked. FAOS medarbejdere har i november måned været i Budapest og interviewet repræsentanter fra ungarske arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, samt repræsentanter fra det ungarske Arbejdsministerium. Formålet med rapporten er at understøtte udviklingen af kollektive aftaler på sektor niveau. Rapporten vil indgå i afslutningen på det dansk-ungarske Twinning-projekt om udvikling af social dialog, dvs. partsrelationer, på det ungarske arbejdsmarked. Dette dansk-ungarske projekt er del af det EU-finansierede PHARE Twinning-program, som har til formål at forberede de nye medlemsstater til det europæiske samarbejde.

Med henblik på at støtte og udvikle dialogen mellem parterne på sektor niveau har repræsentanter fra danske arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer gennem det sidste års tid i fællesskab gennemført træningsforløb i 18 sektorer på det ungarske arbejdsmarked. Etableringen af forhandlingsprocedurer og -teknikker har stået centralt i disse forløb, der typisk har bestået af 2x3 kursusdage plus indledende og afsluttende møder. Den 'good practice' rapport, som FAOS udarbejder, skal dels bygge på gode eksempler på partssamarbejde fra de senere år, dels på de gode erfaringer som de dansk-ungarske træningsforløb har resulteret i. Her kan det bl.a. nævnes, at der som en direkte udløber af træningen på landbrugsområdet for første gang blev indgået en kollektiv aftale, som i detaljer dækker arbejdstiden og også regulerer en del af lønnen.

Samlet set er Twinning-projekterne vedrørende social dialog hermed så småt ved at være afsluttet fra dansk side. Det var en klar

succes, da danske konsortiedannelser med Dansk Industri, CO-industri, LO, FAOS og AF-regionskontorer bød ind på Twinning-projekterne i Tjekkiet, Polen og Ungarn. I alle tre tilfælde vandtes opgaverne foran konsortiedannelser fra andre EU-stater. For FAOS har projekterne udviklet sig til at blive element i opbygning af kendskabet til organisationer, arbejdsmarkedsregulering og arbejdsmarkedsforhold i det hele taget i Tjekkiet, Polen og Ungarn. Dette inkluderer også kontakter til organisations- og ministerierepræsentanter samt forskere i de tre lande. Konkret har seks forskellige FAOS-medarbejdere opholdt sig i kortere eller længere perioder i de tre lande, hvor vi har holdt foredrag, arrangeret seminarer, skrevet inspirationsrapporter mv.

Der er ingen tvivl om, at det danske model, karakteriseret ved arbejdsmarkedsparternes udbredte selvregulering har medvirket til, at de danske konsortier er blevet foretrukket i Tjekkiet, Polen og Ungarn. Der er heller ingen tvivl om, at der er en masse konkrete erfaringer fra det løbende samarbejde mellem parterne i Danmark, som fx ungarerne har fundet det værdifuldt at få del i. Dog er det også blevet understreget, hvor anderledes udgangspunkterne i de tre lande er sammenlignet med Danmark. Danske organisationer har helt givet fået et dybere indblik i forholdene i de tre lande og der har været mulighed for at etablere bilaterale relationer. Det kan fx nævnes, at RBF i forbindelse med projektet har aftalt med sin ungarske søsterorganisation, at der skal være en løbende kontakt, hvor RBF informerer om løn- og aftaleforhold i Danmark og ungarerne så vidt muligt spreder denne information i Ungarn, så der ikke opstår myter om jobmulighederne i Danmark.

Det skal også bemærkes, at de repræsentanter fra arbejdsgiverforeninger og faglige organisationer, som i fællesskab har stået for træningsforløb m.m., beretter, at det har skabt nye og tættere relationer til modparten. Der sker noget andet, når man er 'på fælles mission i udlandet', end når man sidder over for hinanden herhjemme.

Status over  
Twinning-  
projekterne

Good practice i  
Ungarn

Danske konsortie-  
dannelser vandt  
udbud

ska

# Aftaleretten i en gråzone

På det (amts)kommunale område indgik man i 1996 en rammeaftalen om medindflydelse. Aftalen havde til formål at tilpasse samarbejdssystemet til aftalesystemet i lyset af den stadig mere udbredte decentralisering i amter og kommuner. Med det nye samarbejdssystem er der nu på flere områder mulighed for, at der i hovedudvalget kan indgås aftaler. Det gælder retningslinjerne for Ny Løn-forhandlingerne og principper for TR-vilkårene, som det er blevet en del af hovedudvalgenes kompetence at fastlægge.

Men hvad betyder det for kompetencerne mellem de faglige organisationer og tillidsrepræsentanter? I hvilket omfang er aftaleretten ved at bevæge sig ind i en gråzone? Betyder tendenserne til sammenkobling en svækkelse eller måske snarere en styrkelse af organisationernes og deres medlemmers indflydelsesmuligheder? Er det et problem eller en mulighed? Og hvad bliver tillidsrepræsentanternes rolle under det nye system?

Disse spørgsmål diskuteres i et forskningsnotat, som FAOS har udarbejdet for Det Kommunale Kartel. Forskningsnotatet blev præsenteret og diskuteret på Det Kommunale Kartels repræsentantskabsmøde den 11. oktober 2003.

Notatet påpeger, at der med de nye samarbejdsstrukturer kan være tale om en forskydning i forhandlingssystemet. Bevægelsen går fra det traditionelle aftalesystem baseret på relationen mellem de lokale faglige organisationer og ledelsen i amter og kommuner i retning af samarbejdssystemet. Selv om det formelt set stadig er de faglige organisationer, som har forhandlings- og aftaleretten, synes der i praksis at ske en flytning til (fælles)tillidsrepræsentanterne i (amts)kommunerne, hvor samarbejdssystemet spiller en væsentlig rolle. Der sker en glidning mellem aftalesystem og samarbejdssystem og opstår derved overlappende områder, hvor der kan opstå tvivl om, hvem der har kompetence til at gøre hvad.

Dette gælder også internt i forhold til, hvem der repræsenterer medarbejderen. Det er kun et mindre antal af de store organisationer, der generelt set har repræsentanter i hovedudvalgene, dvs. at mange organisationer kun har repræsentanter i et fåtal af kommune. Og når

hovedudvalgene så kan indgå aftaler på alle organisationers vegne, er der et problem med at sikre en tilstrækkelig bred og omfattende kommunikation til baglandet. De fleste repræsentanter refererer enten udelukkende eller i hovedsagen tilbage til deres egen organisation. Faren er så, at nogle grupper slet ikke føler sig repræsenterede i hovedudvalget, simpelt hen fordi der mangler en form for lokale mini-KTO'er. Når arbejdsgiverne lægger kompetencen ud til en sammenhængende enhed, som har en entydig struktur, vil de faglige organisationer kun kunne opretholde det samme gensidige styrkeforhold, som kendetegner det centrale niveau, hvis også de faglige organisationer skaber en samlende enhed, svarende til det centrale KTO. Derfor har der også i KTO's ledelse været forsøg på at fremme dannelsen af lokale forhandlingsfællesskaber, de såkaldte mini-KTO'er, men der har blandt medlemsorganisationerne samtidig været en modvilje, fordi man har frygtet, at et sådant samlende organ ville opnå indflydelse på bekostning af de enkelte organisationer.

Det handler også om skillelinien mellem eksterne og interne partsrelationer, dvs. skillelinien mellem på den ene side forhandlinger mellem ledelsen i den enkelte (amts)kommune og organisationsrepræsentanter fra de lokale fagforeninger/afdelinger, som findes uden for (amts)kommunen, dvs. de eksterne partsrelationer. Og på den anden side forhandlinger mellem ledelsen i den enkelte (amts)kommune og de ansattes repræsentanter, hvad enten det er i regi af samarbejdssystem eller aftalesystem, dvs. de interne partsrelationer.

I nogle amter og kommuner handler det til en vis grad også om ledelsesretten. På den ene side er der muligheder for den stærke tillidsrepræsentant (med bagland) for at få betydelig indflydelse på beslutninger, som førhen lå på centralt plan. Men på den anden side kan en svag eller en ny tillidsrepræsentant også blive tromlet over af en stærk og mindre samarbejdsorienteret ledelse. Derfor kan det være problematisk med en entydig decentralisering af kompetencen, for der kan siden blive behov for en recentralisering, hvis magtforholdet fx ved personudskiftninger ændrer sig lokalt.

## MED-aftalen

## Forskydning i forhandlingssystemet

## Et problem eller en mulighed?

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Aftaleretten i en gråzone**

FORTSAT FRA SIDE 11

Forskningsnotatet diskuterer afsluttende to scenarier: En recentralisering, hvor forhandlingerne rulles tilbage til det centrale niveau; eller (mest realistisk) en etablering af mini-KTO'er, så medarbejdersiden med decentraliseringen står lige så stærkt over for arbejdsgiversiden som på centralt plan. Med dette system bliver partsrelationerne i den enkelte kommune eller det enkelte amt omdrejningspunktet, men det er så afgørende nødvendigt,

at der i højere grad etableres et samarbejde end en konkurrence mellem faglige organisationer lokalt – for en koordinering af deres synspunkter og interesser er eneste mulighed for at sikre et stærkt med- og modspil til arbejdsgiverne under de kommende års decentralisering. En uddybning af disse overvejelser kan findes i forskningsnotatet *Aftaleretten i en gråzone* på [www.faos.dk](http://www.faos.dk) – under publikationer.

*jsm/sen*

To scenarier

**MØDER OG NETVÆRK**

**Verdenskongres i Berlin – nutidige og fremtidige relationer på arbejdsmarkedet**

International Industrial Relations Association (IIRA) afholdt i Berlin 8.-12. september i år deres 13. verdenskongres under titlen *Industrial Relations in the Network Economy*. FAOS var repræsenteret med artiklen *Social Dialogue in Central and Eastern Europe – Present State and Future Development* skrevet af Jesper Due & Mikkel Mailand. Artiklen blev præsenteret for hele kongressen. Verdenskongresserne plejer både indholdsmæssigt og geografisk at brede sig over meget, og den 13. verdenskongres var ingen undtagelse. Kongressen var opdelt i fem spor, hvert med sit emne.

Det første spor fokuserede på virksomhedernes reorganisering og på de kræfter, der driver reorganiseringen frem. Endvidere diskuteredes i hvilket omfang reorganiseringerne involverer forhandling og konsultation med fagforeninger og ansatte. Markeds kræfter, globalisering og aktionær-interesser blev fremhævet som de væsentlige drivkræfter. Et mindre entydigt billede blev tegnet af involveringen af fagforeninger og ansatte i reorganiseringsprocesserne. På trods af, at medarbejderinteressernes indflydelse er svækkede og

aktionærinteressernes indflydelse er styrkede i reorganiseringsprocesserne, så spiller konsultation og forhandlinger med fagforeninger og ansatte under visse omstændigheder stadig en væsentlig rolle.

Det andet spor var centreret om nye former for ansættelser og nye former for arbejdsmarkedsregulering. Mange forhold blev taget op, blandt andet forskellen mellem på den ene side det ufaglærte arbejde forbundet med a-typiske, fleksible ansættelser som deltidsarbejde, midlertidige ansættelser og vikararbejde, og på den anden side højtuddannet arbejde forbundet med "den nye økonomi", "vidensøkonomien" og "netværkssamfundet". Der blev blandt andet gjort opmærksom på, at selv i Storbritannien, hvor arbejdsmarkedet er relativt svagt reguleret, er andelen af permanente ansættelser kun faldet med 10 procent siden 1980 – så der er altså en del kontinuitet til stede sideløbende med forandringerne. Fra bidragsyderne udenfor Europa blev der gjort opmærksom på den uformelle sektors store omfang i fx nogle af de latinamerikanske og afrikanske lande.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Industrial Relations in the Network Economy.

FAOS-bidrag om Østeuropa

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

## Verdenskongres i Berlin – nutidige og fremtidige relationer på arbejdsmarkedet

FORTSAT FRA SIDE 12

I det tredje spor fokuseredes på arbejdsmarkedsrelationer og globale standarder for arbejde. Oplægsholderne diskuterede blandt andet regulering af løn og arbejdsvilkår mellem USA og EU, hvilken indflydelse standarder for arbejde har haft i WTO, ILO og NAFTA og hvilken rolle multinationale virksomheder, fagforeninger og NGO'er har i forbindelse med disse rettigheder.

Det fjerde spor handlede om fremtiden for organisationernes rolle. Her blev arbejdsmarkeds parter opfordret til at øge samarbejdet med lokalsamfunds-grupper, mens forskerne blev opfordret til i højere grad at se på organisationernes internationale kontakter og deres strategier, i stedet for altid at analysere organisationernes strukturer. En af de amerikanske oplægsholdere argumenterede for, at fagforeningerne i USA har været gode til at udvikle koalitioner med lokale samfundsin-

esser, og at det lokalt har været med til at styrke fagbevægelsen.

Det femte spor havde titlen *European Integration – Convergence or Diversity?*, og havde blandt andet fokus på den forestående udvidelse af EU. Sporets reporteur understregede, at den større diversitet i EU ikke bare skulle ses som en udfordring men også som en mulighed for at udvikle nye og bedre arbejdsmarkedsrelationer. Et andet af bidragene fokuserede mere på udvidelsen i dybden end i bredden, og pegede på, at selvom fagforeningerne generelt har taget EU til sig, så er der blandt medlemmerne en udbredt skepsis. I vort eget bidrag behandlede vi den sociale dialog i Øst- og Centraleuropa. Vores konklusion er, at selvom ikke alle forudsætninger for en god social dialog er opfyldt i disse lande, så må den igangværende dialog ses som en lærerproces, der styrker aktørerne og dermed dialogen selv.

mm

Fem forskellige spor

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

## Den europæiske beskæftigelsesstrategi på regionalt og lokalt niveau

Det europæiske fagforeningssammenslutnings forskningsinstitut, ETUI, afholdt i samarbejde med Complutense Universitetet i Madrid den 17 oktober 2003 et seminar i Corboda, Spanien, om den europæiske beskæftigelsesstrategis lokale og regionale dimension. Mikkel Mailand fra FAOS deltog med en artikel om beskæftigelsesstrategiens lokale og regionale gennemslagskraft i Danmark.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi har været længe undervejs, men med Amsterdamtraktaten i 1997 fik beskæftigelsespolitikken en central placering i EU: Rådet blev forplig-

tet til årligt at formulere retningslinier for beskæftigelsespolitikken og fik mulighed for at fremkomme med anbefalinger til de enkelte landes beskæftigelsespolitik. Ved Luxembourgtopmødet senere samme år konkretiseredes beskæftigelsespolitikken, og det vedtoges, at den skulle bestå af fire søjler, sigtende på at fremme *employability* (beskæftigelsesegnethed), *entrepreneurship* (iværksætterkultur og jobskabelse), *adaptability* (virksomheders og ansattes tilpasningsevne) og *equal opportunities* (ligestilling mellem mænd og kvinder). Til

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

ETUI-seminar om Luxembourgprocessen

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

**Den europæiske beskæftigelsesstrategi på regionalt og lokalt niveau**

FORTSAT FRA SIDE 13

hver af de fire søjler knyttedes et antal retningslinier, der skal omsættes i de nationale handlingsplaner for beskæftigelse (*national action plans, NAP*). De fire søjler har siden udgjort ryggraden i hvad der blev kendt som den europæiske beskæftigelsesstrategi eller Luxembourg-processen. Dog er strategien i år blevet revideret og er nu centreret om tre overordnede mål, nemlig fuld beskæftigelse, øget kvalitet og produktivitet i arbejdet og styrket inklusion og sammenhængskraft i samfundet.

Som optakt til revideringen af beskæftigelsesstrategien er strategien og dens gennemslagskraft på nationalt niveau blevet evalueret, mens der på trods af EU Kommissions ønske om at trække det regionale og lokale niveau mere frem i strategien, ikke har været samme interesse om at analysere gennemslagskraften på disse lavere niveauer.

Ved at fokusere på fire forskellige medlemsstater – Tyskland, Spanien, Storbritannien og

Danmark – forsøgte seminaret at råde bod herpå. Bidragene fra alle de fire medlemslande viste, at det i mange tilfælde er svært præcist at bestemme, hvilket omfang den europæiske beskæftigelsesstrategi har spillet en rolle i de lokale og regionale tiltag. Bidragsyderne fra Spanien pegede på en væsentlig indflydelse, mens bidragene fra Storbritannien og Tyskland var mere tøvende med at tildele beskæftigelsesstrategien væsentlig indflydelse på landets beskæftigelsespolitik lokalt og regionalt. Det danske bidrag var det der tillagde den europæiske beskæftigelsesstrategi mindst betydning, samtidig med, at det påpeges, at den danske beskæftigelsespolitik på de fleste – men ikke alle – områder har været i overensstemmelse med beskæftigelsesstrategien, nationalt såvel som regionalt og lokalt.

Det er endnu uvist, om bidragene fra seminaret vil blive publiceret.

*mm*

**NAP**

**Dansk beskæftigelsespolitik i overensstemmelse med retningslinierne**

**FAOS - PUBLIKATIONER**

Listen over FAOS' publikationer er udgået fra FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside [www.faos.dk](http://www.faos.dk), hvor en komplet litteraturfortegnelse findes. Forsknings-

notaterne 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, associeret · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsadjunkt, ph.d., cand. scient. Mikkel Mailand · Forskningsadjunkt, ph.d, mag.art. Søren Kaj Andersen · Ph.d.-stipendiat, cand.jur. Jytte Kaltoft Bendixen · Forskningsassistent Christina Jayne Colclough, MA, BSc · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Projektmedarbejder, bach.tech.soc. Malene Nordestgaard · Studentermedhjælp, stud.scient.soc. Anna Ilsoe · Studentermedhjælp, stud.scient.soc. Ane Kolstrup.*

**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**