

OVERENSKOMSTER 2007

Industriforlig med fire markante nyskabelser

Overenskomstresultatet i 2004 gav en række forbedringer af de eksisterende ordninger som fx arbejdsmarkedspension og løn under barselsorlov. Men da der det meste af vejen rundt var tale om mere af det samme, blev forliget under OK 2004 af mange betegnet som en *vedligeholdelsesoverenskomst*. I en situation med økonomisk fremgang for virksomhederne og samfundet og stigende forventningsniveau har det derfor været afgørende for fagbevægelsens forhandlere med OK 2007 at præsentere væsentlige nyskabelser. Med forliget mellem CO-industri og Dansk Industri søndag den 25. februar blev denne målsætning opnået. Forliget indeholder ikke mindre end fire nydannelser og kan dermed karakteriseres som den betydeligste *reformoverenskomst* siden gennembruddet for arbejdsmarkedspensionerne i 1991.

De fire nyskabelser er: 1) Styrkelse af tillidsrepræsentanterne og dermed det lokale forhandlingssystem i virksomhederne, 2) Indførelse af en fritvalgskonto, dvs. individuelle valgmuligheder inden for overenskomstens kollektive rammer, 3) Starten på Industriens Kompetenceudviklingsfond og dermed en væsentlig styrkelse af mulighederne for efteruddannelse, og endelig 4) Forøgelse af perioden med løn under barselsorlov med tre uger, der er forbeholdt fædrene.

Med disse nydannelser har man også fremtidssikret overenskomsten, fordi der er tale om ordninger, der kan bygges videre på i de næste forhandlingsrunder.

Styrket efteruddannelse

I tilrettelæggelsen af strategien for OK 2007 var det klart, at en styrket efteruddannelsesindsats var det velfærdsgode, der først og fremmest skulle give forliget perspektiv. Efter at pensionsudbygningen er ved at være nået

til et passende niveau, er der behov for et nyt markant emne, og her passer efteruddannelse godt ind. Det har i baglandet været et krav med stigende opbakning, fordi tillidsrepræsentanterne i virksomhederne i det daglige mærker det stigende konkurrencepres, der følger af globaliseringen, som en daglig realitet. Og kontinuerlig efter- og videreuddannelse er et nødvendigt og formentlig også effektivt middel til at fastholde og udvikle virksomhedernes konkurrencekraft. Derfor er det også efter en del skepsis blevet et krav, som arbejdsgiverne har taget til sig.

Kravet er blevet opfyldt gennem etablering af *Industriens Kompetenceudviklingsfond*, hvortil der skal indbetales i første omgang 260 kr. pr. ansat om året stigende til 520 kr. sidst i den treårige overenskomstperiode. Midlerne skal først og fremmest gives til at sikre medarbejderne løn i de 2 ugers selvvalgte efteruddannelse, som de efter overenskomsten har ret til. Det vil i sig selv give et løft i efteruddannelsen, men det kan forventes, at der i de kommende overenskomstperioder bygges yderligere oven på.

Med etableringen af den nye fond, som vil danne mønster for tilsvarende resultater på de øvrige overenskomstråder, har parterne gjort deres del af arbejdet. Det var en forudsætning i den trepartsaftale, der er indgået mellem regeringen og parterne, at der herefter politisk kan frigives den ene milliard kroner, der er reserveret til formålet.

LO's prestigetab

Det understreges i aftalen om kompetenceudviklingsfonden, at det er alle ansatte i DI's medlemsvirksomheder, der har ret til at få midler til efteruddannelse. Dermed lykkedes det ikke for CO-industri at få gennemført

Reformoverenskomst i stedet for vedligeholdelsesforlig

Gennembrud for efteruddannelse

Fremtidssikret overenskomst

OVERENSKOMSTER 2007

Industriforlig med fire markante nyskabelser

kravet om, at de forbedrede efteruddannelsesrettigheder skulle forbeholdes medlemmerne af LO-forbundene. Det var ellers meget sent i forløbet af LO's ledelse blevet markeret offentligt som et afgørende krav, fordi man med eksklusive rettigheder direkte ville kunne påvise, at medlemmerne får noget for kontingentkronerne. Dermed ville LO-fagbevægelsen komme til at stå bedre i kampen mod de "gule" fagforeninger og vinde styrke til ny medlemsfremgang efter flere års fald.

Der var mellem forbundene i LO forud for industriens afgørende forhandlingsrunder enighed om, at CO-industri skulle forsøge at skabe gennembruddet for dette krav, og det blev også loyalt afprøvet af de to hovedforhandlere, Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, og Børge Frederiksen, 3F. Da DI's forhandlere, Hans Skov Christensen og Kim Graugaard afviste at acceptere denne form for forskelsbehandling, blev resultatet et sammenbrud i industriens forhandlinger lørdag den 17. februar. DI var parat til at acceptere en markant styrkelse af efteruddannelsen, men det skulle være på en måde, der fastholdt overenskomstens grundlæggende *områdeprincip*, dvs. at bestemmelserne er gældende for alle ansatte i DI's medlemsvirksomheder – herunder også uorganiserede eller medlemmer af de "gule" fagforeninger.

I CO-industri ville man ikke lade mulighederne for at opnå et uddannelsesgennembrud samt andre positive resultater falde på grund af kravet om eksklusive rettigheder. I den sidste fase renoncerede CO-industri derfor på kravet, og dermed var vejen banet for indgåelsen af et forlig. Til gengæld for imødekommelsen af arbejdsgivernes synspunkter på dette område blev opnået andre goder og herunder ikke mindst en forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår.

Med opnåelsen af disse goder fik forhandlerne fra CO-industri vendt det, der kunne ligne et nederlag - opgivelsen af et væsentlig krav - til en klar sejr. For LO er det derimod lidt af et prestigetab, fordi LO's formand og næstformand, Hans Jensen og Tine Aurvig-Huggenberger, så massivt har markedsført kravet om eksklusive rettigheder. Når røgen har lagt sig, vil det formentlig fremstå som en parentes. Så vil også Hans Jensen, der i sin periode som formand målbevidst har arbejdet for en

efteruddannelsesreform via overenskomsterne, også blive krediteret for dette resultat. Det er når alt kommer til alt, LO-formandens strategiske hovedmål, der her er blevet realiseret.

Ud fra en nøgtern vurdering, var det næppe noget tab for fagbevægelsen, at kravet om særrettigheder måtte opgives. Som det efter forliget blev fremhævet af Børge Frederiksen, var der, hvis indgåelsen af aftaler om sådanne eksklusive bestemmelser var blevet realiseret "... med næsten statsgaranti sket det, at loven om foreningsfrihed var blevet strammet, så vi også havde fået et forbund mod forskelsbehandling. Jeg synes, den styrkelse af det faglige arbejde og tillidsrepræsentanterne, vi har fået igennem, er et langt stærkere redskab, når vi skal ud og kæmpe om medlemmerne." (www.3f.dk, 01.03.07).

Det lokale forhandlingssystem

Med industriforliget er gennemført en række forbedringer, der styrker det lokale forhandlingssystem på virksomhedsniveauet. Først og fremmest vil tillidsrepræsentanterne fremover få et vederlag for deres virksomhed. Det udgør fra 8.000 til 30.000 kr. årligt alt efter, hvor mange ansatte der repræsenteres. Det giver et prestigemæssigt løft og vil sandsynligvis forbedre mulighederne for at rekruttere og fastholde de tillidsrepræsentanter, som er så afgørende for aftalesystemets fremtid i en periode, hvor væsentlige beslutninger er decentraliseret til forhandling på virksomhedsniveauet. Dermed er der også tale om en styrkelse af den danske model.

Tillidsrepræsentanterne får derudover også bedre uddannelsesmuligheder, ligesom det er en forståelse mellem parterne, at tillidsrepræsentanterne skal sikres adgang til computer og internet på arbejdspladsen. En anden nyskabelse er, at de lokale afdelinger nu kan få adgang til at forhandle på medlemmernes vegne i enkeltsager, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden.

Medlemmernes forhandlingsmuligheder bliver også forbedret på virksomheder uden tillidsrepræsentanter på en anden måde. Hvis de ønsker at indgå lokalaftaler med virksomheden kan de til formålet vælge en *talsrepræsentant*, der skal være medlem af et forbund

Områdeprincippet i overenskomsten fastholdtes

Styrkelse af det lokale forhandlingssystem og den danske model

OVERENSKOMSTER 2007

Industriforlig med fire markante nyskabelser

under CO-industri. Derved sikres det, at medarbejdere der ikke er organiseret eller er medlemmer af andre fagforeninger, hverken kan indgå eller opsigte lokalaftaler, der binder an til industriens overenskomst.

Desuden har overenskomstparterne besluttet, at de i fællesskab i overenskomstperioden vil gøre en indsats for at få valgt flere tillidsrepræsentanter. Parterne har en fælles interesse i at styrke det lokale forhandlingsystem. Virksomhedernes erfaring er, at gode forhandlingsparter i form af stærke tillidsrepræsentanter er til fordel for både ledelse og medarbejdere. Det forbedrer virksomhedernes udviklingsmuligheder og giver medarbejderne gode resultater, uden at de når op på et niveau, hvor det skader konkurrenceevnen.

Det er en del af den danske models styrke, at den har kunnet give virksomhederne betydelige fleksibilitetsmuligheder ved at decentralisere forhandlingerne om en række afgørende spørgsmål som løn og arbejdstid, men stadig inden for sektoraftalernes kollektive rammer. Dermed sikres også arbejdsfreden i den periode, overenskomsterne løber, det vil med de seneste to aftaler sige tre år. En fuldstændig decentralisering ville derimod flytte konfliktmuligheden eller risikoen ud i den enkelte virksomhed.

Forsøgsordning gjort permanent

Fleksibilitetsmulighederne er en mærkesag for arbejdsgiverne, og derfor er det DI's store gevinst ved forliget, at den såkaldte *forsøgsordning* er gjort til en permanent del af overenskomsten. Det er den ordning, der blev indført med OK 2000 og udviklet med OK 2004, hvorefter parterne i virksomhederne kan fravige overenskomstens bestemmelser på en række punkter, herunder ikke mindst arbejdstid. I første omgang var det under forudsætning af CO-industris og DI's godkendelse, men fra 2004 skal de lokale parter blot informere organisationerne. Under alle omstændigheder kræves der lokal enighed.

Det indebærer, at de muligheder for en meget vidtgående fleksibilitet, arbejdsgiverne her har fået, fortsat kun kan anvendes, hvis man lokalt enes om at indgå en aftale om noget sådant. Med udflytningen af kompetencen på dette væsentlige område er aftaleretten fulgt med, og dermed er aftalesystemet styrket.

Individuelle valgmuligheder

Det har været et tema til diskussion i en årrække, om der i overenskomsterne skulle indbygges større individuelle valgmuligheder. I et system med veludbyggede kollektive rettigheder vedrørende både pension, frihed og løn kan der være en ide i inden for disse kollektive rammer at give lønmodtagerne individuelle valgmuligheder. Dermed imødekommes tidens tendens til større individualisme uden at sætte det solide kollektive grundlag overstyr. Lignende ordninger er indført på enkelte andre områder. Det gælder bl.a. aftalen mellem NNF og DI for slagterierne. Men det er først med indførelsen i den toneangivende aftale på LO/DA-området, at man kan tale om et egentligt gennembrud for fritvalgsmulighederne.

Slagteriområdet fritvalgsmodel har fungeret tilfredsstillende, og derfor er det et system, som DI har haft en positiv interesse for. I CO-industri var udgangspunktet et krav om forbedret feriebetaling, men undervejs viste det sig muligt at udvide dette krav til en bredere løsning i form af en *fritvalgskonto*. Heri samles midlerne, der finansierer de fem feriefridage og søgnehelligdagsbetalingen, og der suppleres med i alt 1 pct. af lønnen, der tillægges i løbet af overenskomstperioden. De enkelte lønmodtagere kan så frit vælge om disse midler skal udbetales eller bruges til frihed, pension eller efteruddannelse.

Løn under barsel reserveret fædrene

At industriforliget indeholder en udvidelse af forældreorloven med tre uger er ikke den store nyskabelse. Det er blot en udvidelse af systemet med løn under barselsorlov, som blev introduceret på LO/DA-området med CO-industris og DI's overenskomstforlig i 1995. Derimod er det et nybrud, at disse tre uger reserveres fædrene, således at ugerne bortfalder, hvis ikke fædrene bruger dem. Herved realiseres et væsentligt ligestillingskrav, som i årevis har været et hovedmål specielt for forbund med mange kvinder blandt medlemmerne. Kravet er de seneste år også blevet populært blandt mændene, og således blev det vedtaget som en del af Dansk Metals politik på kongressen i september 2006, at man skulle søge at fremme særlig barselsorlov for mænd.

Tillidsrepræsentanterne får vederlag

Gennembrud for fritvalgskonto

Tre ugers barsel reserveret fædrene

OVERENSKOMSTER 2007

Industriforlig med fire markante nyskabelser

Samtidig opbygges et system med pensionsindbetaling under barselsorloven, og derved opnås et væsentligt skridt til afskaffelsen af en af de største ulighedsskabende mekanismer mellem mænd og kvinder på pensionsområdet.

Sektortilpassede løsninger

Forliget i industrien er relativt hurtigt blevet fulgt op med forlig på butiksområdet og i bygge- og anlægssektoren. Hovedresultaterne i industrien indgår også i disse nye overenskomster, men gennemført på en måde, så det tilpasses branchernes særlige forhold. Fx har man på butiksområdet en mindre ambitiøs start på efteruddannelsesområdet for at skabe luft til et ekstra løft på minimallønnen.

I industrien blev mindstelønnen hævet med 3,00 kr. første år og 2,50 kr. hver af de næste to år eller i alt 8,00 kr. i perioden. Butiksområdet får normalt uændret den samme stigning, fordi der også her er tale om et minimallønsområde med mulighed for lokale lønstigninger. Men da store grupper af butiksassisterer i modsætning til de ansatte i industrien faktisk aflønnes med denne sats, var det vigtigt for HK/Handel at skaffe et ekstra løft. Det blev til 2,00 kr. i et anciennitetstillæg, som udløses efter et års ansættelse.

På tilsvarende måde er industriens resultater blevet tilpasset i byggesektoren. Her har man et andet TR-system, og derfor afstod man fra at give tillidsrepræsentanterne vederlag. I stedet er afsat midler til styrkelse af arbejdsmiljøområdet, samtidig med at parterne vil arbejde aktivt i overenskomstperioden for at forbedre TR-systemet og samarbejdsrelationerne i virksomhederne.

Det viser de sektorbaserede overenskomstforhandlingers store styrke, at det dermed bliver muligt at sikre fleksible løsninger, der tilpasses de enkelte sektoreres særlige vilkår. Det er med industrien det mest konkurrenceudsatte område, der lægger rammerne, herunder det samlede niveau og hovedelementerne, men parterne på de øvrige områder har mulighed for at foretage justeringer, så fornyelsen af overenskomsten i højere grad skræddersys til deres vilkår.

En sådan fleksibilitet var kun i meget begrænset omfang mulig, da overenskomstsystemet tidligere var mere centraliseret med

DA og LO i de afgørende roller vedrørende forhandlinger af de generelle krav. Og hvis den danske aftalemodel blev afløst af en lovgivningsbaseret model, ville der i endnu højere grad blive tale om de samme ensrettede løsninger for alle uden den indbyggede fleksibilitet, som den nuværende aftalemodel giver mulighed for.

Hvordan slutter OK 2007

Endnu mangler nogle områder at nå til et forlig, før DA og LO sammen med forligsmanden kan påbegynde arbejdet med at skrue et samlet mæglingforslag sammen. I skrivende stund mangler således stadig det afgørende gennembrud på transportområdet, hvor HTS og 3F's transportgruppe allerede tirsdag aften den 26. februar måtte opgive selv at nå et resultat og derfor overlod ledelsen af det videre forløb til forligsmanden. Trods forligsbestræbelser i weekenden er det endnu ikke lykkedes.

Der er dog fortsat udsigt til, at man inden for en kort tidshorison kan nå så mange resultater i de fortsatte forhandlinger i forlignsinstitutionen, at et samlet mæglingforslag kan fremsættes og sendes til afstemning. 1. marts fremsendte de faglige organisationer konfliktvarsel med det aftalte forkortede varsel på en uge, dvs. til lørdag den 10. marts. Hvis der ikke inden da er blevet udformet et mæglingforslag, kan man med sikkerhed gå ud fra, at forligsmanden vil udsætte konflikterne – i første omgang med 14 dage.

I skrivende stund er der fortsat størst sandsynlighed for, at et sådant mæglingforslag vil kunne samle den nødvendigt tilslutning ved urafstemningen blandt medlemmerne af de involverede forbund. Det er ikke mindst overenskomstens reformkarakter og de dermed følgende markante forbedringer, der gør et ja til det mest oplagte resultat. Men risikoen/muligheden for en storkonflikt er fortsat tilstede.

Der er ikke noget samlende tema for den nej-kampagne, der traditionen tro er skudt i gang. I 1998 var kravet om den sjette ferieuge et effektivt mobiliseringsmiddel. Et sådant enkelt tema findes ikke i 2007. Men situationen kan alligevel udvikle sig i retning af en negativ stemning ud fra de meget forskellige

Sektorforhandlinger med indbygget fleksibilitet

Individuelle valgmuligheder inden for kollektive rammer

OVERENSKOMSTER 2007

Industriforlig med fire markante nyskabelser

kritikpunkter, som forligene er blevet mødt med på de enkelte overenskomstområder. Industrierbejdere, der er utilfredse over, at forbedringerne på skiftehold ikke er tilstrækkelige, og bygningsarbejdere, som synes at muligheden for at kontrollere østarbejdere trods forbedringer stadig ikke er effektiv nok, kan vise sig at blive en farlig cocktail kombineret med medlemmer i HK/Privat, der er vrede over, at de ikke er sluppet af med den 50 pro-

cent regel, der begrænser funktionæroverenskomsternes udbredelsesområde.

En storkonflikt kan således stadig blive en realitet som følge af, at små strømme af utilfredshed samles til en stor å. Det er dog stadig ikke den sandsynligste afslutning. Forligenes reformperspektiv vil formentlig udgøre et tilstrækkeligt grundlag for, at forhandlerne kan sikre sig medlemmernes opbakning.

jd/lsm

HK fik ikke afskaffet 50 procent-reglen

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Regulering af virksomhedernes sociale engagement

Lande med forskellige arbejdsmarkedsmodeller lægger forskellig vægt på hhv. *frivillighed* og *tvang* i deres regulering af Corporate Social Responsibility (CSR) og Virksomhedernes Sociale Engagement (VSE) - men elementer af både tvang og frivillighed findes i dem alle. Der er imidlertid ikke indikationer der peger i retning af, at tvang i reguleringen fører til mere socialt engagement.

Det er nogle af hovedresultaterne fra en gennemgang af eksisterende forskning om CSR og VSE i Storbritannien, Tyskland og Polen, som Mikkel Mailand fra FAOS har udarbejdet for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI), et videnscenter under Beskæftigelsesministeriet.

I Danmark har CSR først og fremmest drejet sig om VSE, der kan forstås som beskæftigelsesrelateret CSR – integration (af ledige), fastholdelse (af ansatte med nedsat erhvervsevne) og forebyggelse (af udstødning af ansatte). Fokus inden for CSR debatten i de øvrige europæiske lande har overvejende været på andre spørgsmål end de beskæftigelsesrelaterede. Det har fx drejet sig om fundamentale rettigheder for ansatte, børnearbejde, forbrugerbeskyttelse og ydre miljø. Men selvom VSE kan ses som et særligt dansk perspektiv på CSR, adresseres integration, fastholdelse og forebyggelse naturligvis også i andre EU lande – men oftest i andre kontekster end CSR. En af disse er aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Debatten om frivillighed, lovgivning og andre instrumenter inden for CSR har bølget frem og tilbage i mange europæiske lande. Også EU-institutionerne har drøftet reguleringen af CSR med henblik på at komme frem til fælles principper. Indtil videre har man kun kunnet blive enige om en relativt løs ramme med vægt på frivillighed. Men i en række medlemsstater findes en mere håndfast regulering af CSR såsom lovgivningsbestemte mindstekrav og kvoter.

CSR og rammebetingelsernes påvirkning

Notatet viser, at virksomhederne i Storbritannien hyppigere anvender CSR som begreb end virksomhederne i de to øvrige lande, og at de britiske virksomheder oftere har formuleret en CSR-politik. Endvidere ser de britiske virksomheder i højere grad CSR som en forretningsstrategi, der kan bruges proaktivt i forhold til omverdenen, mens de tyske virksomheder oftere ser sig presset til at etablere CSR-politikker af interne interessenter (fx medarbejderne), og derfor i højere grad centrerer deres CSR-politikker om arbejdsforhold og kvalitet i arbejdet. De tyske CSR-politikker er ikke overraskende oftere forhandlet med fagforeninger eller medarbejderrepræsentanter, end det er tilfældet i Storbritannien. Det har ikke på tilsvarende måde været muligt at tegne en CSR-profil af Polen på virksomheds-

Mellem blød og hård regulering af CSR

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Regulering af virksomhedernes sociale engagement

niveaue, men det er helt sikkert det af de tre lande, hvor CSR står svagest på virksomhederne.

Rammebetingelserne kan på flere måder være med til at forklare forskellen mellem Storbritannien og Tyskland. For det første betyder den generelt mere begrænsede lov- og overenskomstregulering, at der var flere 'frie' - eller kun let regulerede - områder i Storbritannien end i Tyskland, som CSR kunne slå rødder i, da begrebet for alvor skyllede ind over Europa i 1990erne. For det andet har den stærke medarbejderrepræsentation på virksomhederne i Tyskland sandsynligvis været med til at nedtone CSR og, i det omfang emnet overhovedet er kommet på dagsordenen, været med til at fokusere CSR på virksomhedsinterne forhold. For det tredje har samme stærkere medarbejderrepræsentation i Tyskland betydet, at CSR på virksomhederne oftere er forhandlet i Tyskland end i Storbritannien. For det fjerde kan de mere gunstige økonomiske rammebetingelser i Storbritannien være med til at forklare begrebets større udbredelse her. For det femte udgør den kommunistiske fortid i Polen (og det østlige Tyskland) en barriere for CSR. Endelig, for det sjette, kan også briternes tætte bånd til USA og villighed til at lære herfra, have spillet en rolle for CSRs større gennemslagskraft i Storbritannien end i de to andre lande.

VSE og forskellige reguleringsformer

VSE er påvirket af de samme seks rammebetingelser, men derudover også af statens engagement gennem den aktive arbejdsmarkedspolitik. VSE aktivitetsniveauet er i ingen af landene oppe på det danske, og udgifterne til aktiv arbejdsmarkedspolitik er lavere. I Storbritannien er antallet af deltagerne i aktive arbejdsmarkedspolitiske programmer tilsyneladende det laveste i de tre lande – og det gælder både for den generelle deltagelse og mere specifikt for løntilskudsjob. Men her bør man tage med i betragtning, at ledigheden i Tyskland er dobbelt så høj, og i Polen tæt på at være fire gange så høj, som i Storbritannien.

De omsættelige kvoter er et af de mere kontroversielle redskaber i VSE, og det er derfor særligt interessant at se på effekten af dem.

Omsættelige kvoter inden for VSE er kort fortalt kvantitative krav til sammensætningen af en virksomheds medarbejdere – men vel at mærke krav, som virksomhederne kan betale sig fra. Kvoterne findes i Tyskland og Polen, hvor de ikke har elimineret de handicappedes arbejdsløshed eller nedbragt den væsentligt. I Tyskland bliver femprocentkvoten generelt ikke overholdt: Virksomhederne har i gennemsnit 3,6 procent ansatte med handicap, og der har ikke været tegn på forbedringer i løbet af 1990erne. Men det er naturligvis ikke til at sige, hvordan billedet havde set ud, hvis kvoterne ikke havde været der. Der mangler tilsvarende statistiske oplysninger for Polens vedkommende. Men i Polen er en større andel af de handicappede ansat i beskyttede job og en større andel af befolkningen regnes som handicappede, sammenlignet med Storbritannien og Tyskland.

Selvom andre lande inddrages ændres billedet ikke væsentligt. Fx har Frankrig siden 1987 haft en kvote på seks procent ansatte med handicap for virksomheder med over 20 ansatte. Cirka halvdelen af virksomhederne lever op til kvoten. Beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap steg marginalt fra 1991 - 1995 – fra 3,8 til 4,1 procent. Så heller ikke her ser det ud til, at kvoterne har gjort underværker.

De omsættelige kvoter er, når de kigges efter i sømmene, ikke så håndfaste endda, fordi der ikke skal betales store bøder, men begrænsede afgifter. Disse er både i Tyskland og i Polen prissat på et relativt lavt niveau, og da de mindste virksomheder er undtaget fra ordningen, må de fleste virksomheder være i stand til at betale sig fra kvoterne, hvis de vil. At virksomhederne i disse lande på trods af kvoterne har relativt få ansatte med handicap, og at ledigheden for personer med handicap er høj, kunne indikere at kvoter ikke i sig selv udgør en sikker vej til at højne VSE.

Frivillighed og tvang

Endvidere antyder sammenligningen af virksomhedernes engagement i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark og Storbritannien – to lande præget af frivillighed i VSE – at der er andre faktorer end vægtningen mellem lovgivning og frivillighed, der spiller

VSE er CSR på dansk – mere beskæftigelsesrelateret

Frivillighed og tvang: mere både- og end enten-eller

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Regulering af virksomhedernes sociale engagement

en rolle, blandt andet arbejdsmarkedsorganisationernes engagement i indsatsen, der ifølge nogle kilder er med til at forklare, at VSE-niveauet er højere i Danmark end i Storbritannien.

Aktørerne i ingen af de tre lande har valgt at gå enten frivillighedens eller lovgivningens vej i forbindelse med VSE. I alle lande ses begge elementer; forskellen ligger i vægtningen af dem. Mens både lovgivning og frivillige redskaber altså eksisterer i alle lande, har nogle af landene valgt at supplere de frivillige redskaber med omsættelige kvoter for bestemte målgrupper.

At der nærmere er tale om *både-og end enten-eller* betyder også, at det er vigtigt ikke at overdrive forskellene mellem de forskellige lande, selvom de normalt anses som repræsentanter for forskellige arbejdsmarkedsmodeller. Storbritannien er det af de tre lande der læner sig mest over mod frivillighed. Men

Storbritannien har en lovgivningsmæssig ramme i form af arbejdsmiljøregulering, fagforeningslovgivning, lovgivning vedrørende familie- og arbejdsliv, etc., som påvirker spillerummet for CSR og VSE. Derudover vil der sandsynligvis inden længe blive indført omsættelige kvoter for etniske minoriteter. I Tyskland, der har en mere omfattende arbejdsmarkedsregulering, herunder lovgivning, spiller frivillige arbejdsmarkedspolitiske programmer en større og større rolle. Også Polens gradvise tilpasning til – og påvirkning fra EU - tyder på en vis grad af konvergens mellem de forskellige måder at regulere arbejdsmarkedet på.

mm

Forskningsnotat 'Mellem lovregulering og frivillighed – rammerne for virksomhedernes sociale engagement i Storbritannien, Tyskland og Polen' kan downloades fra FAOS hjemmeside.

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den frie bevægelighed og det danske arbejdsmarked

FAOS vil det kommende år analysere den frie bevægeligheds effekter og konsekvenser for det danske arbejdsmarked. Den frie bevægelighed for såvel vandrende arbejdstagere som arbejdere, der udfører tjenesteydelser for en virksomhed i det udvidede EU.

Projektet, som er aftalt mellem Beskæftigelsesministeriet og FAOS, er et led i opfølgningen på den politiske Østaftale vedrørende vandrende arbejdstagere fra de nye EU-lande i Øst – Polen, Litauen, Letland, Estland, Slovakiet, Tjekkiet, Ungarn, Slovenien, Bulgarien og Rumænien.

I centrum af projektet står spørgsmålet om, hvordan det overvejende overenskomstregulerede danske arbejdsmarked bliver udfordret af den fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere fra disse lande. Yderligere skal det undersøges, hvad der skal til for at sikre

tilgangen af udenlandsk arbejdskraft til brancher og områder med mangel på arbejdskraft, samtidig med at danske overenskomster og anden regulering overholdes. Gennem projektet vil der blive skabt yderligere viden om samspillet mellem dansk arbejdsmarkedsregulering og EU-regulering på området.

Udgangspunktet for projektet er, at den økonomiske integration inden for EU i de seneste årtier er blevet dybere med bl.a. etableringen af euroen og udviklingen af det indre marked. Samtidig er EU-integrationen blevet bredere med flere nye medlemslande. Den arbejdsmarkedspolitiske integration i EU har ikke bevæget sig tilsvarende langt. De nationalt funderede arbejdsmarkedsmodeller er i vid udstrækning fortsat intakte.

Det danske arbejdsmarked er bl.a. kende-

Projekt om arbejdskraftens frie bevægelighed i det udvidede EU

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den frie bevægelighed og det danske arbejdsmarked

tegnet ved begrænset offentlig regulering af løn- og arbejdsvilkår. Vilkårene fastlægges mellem arbejdsmarkedets parter. Andre steder i Europa fastlægges f.eks. minimumsløn ved lovgivning. Derfor indebærer åbningen af det danske arbejdsmarked for arbejdstagere og tjenesteydere fra lavtlønsøkonomier i Øst- og Centraleuropa særlige udfordringer for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Østaftalen slår fast, at arbejdstagere fra de nye medlemsstater har adgang til det danske arbejdsmarked, forudsat at de ansættes på danske overenskomstvilkår eller på i øvrigt sædvanlige vilkår. Alt peger på, at Østaftalen vil være udfaset senest 1. maj 2009. Spørgsmålet er, hvordan man med afsæt i de særlige karakteristika ved den danske arbejdsmarkedsmodel bedst kan håndtere denne nye åbenhed. Både i forhold til det overenskomstdækkede og det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked.

Hidtidige analyser viser, at arbejdskraft fra de nye EU-medlemsstater kommer til de nordiske lande i høj grad på grund af efterspørgslen her efter arbejdskraft. Den aktuelle økonomiske højkonjunktur i Danmark fremmer behovet for udenlandsk arbejdskraft – i det mindste på kort sigt. Velfærdskommissionen har beregnet, at den demografiske udvikling vil reducere den danske arbejdsstyrke med 350.000 personer frem til år 2040, hvilket tyder på, at vi uanset konjunkturudviklingen også fremover vil se østeuropæiske og andre udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked.

Projektet vil samtidig beskrive, analysere og diskutere vekselvirkningerne mellem dansk arbejdsmarkedsregulering og EU-regulering i relation til arbejdskraftens fri bevægelighed. Projektet fokuserer på den samlede arbejdsmarkedsregulering, samspillet mellem kollektive overenskomster og lovgivning samt håndhævelsen af de forskellige former for regulering i forhold til vandrede arbejdstagere og tjenesteydere. Endvidere vil projektet belyse, hvordan EU's regulering sætter særlige rammer og skaber særlige udfordringer for den danske arbejdsmarkedsregulering (kollektive overenskomster og lovgivning) på de samme områder.

Konkret vil projektet søge svar på en række spørgsmål:

- Hvordan påvirkes de enkelte brancher afhængig af graden af overenskomstdækning?
- Hvilke ændringer af Østaftalen kan gennemføres frem mod maj 2009 og hvilke eventuelle konsekvenser vil det have?
- Hvordan rekrutteres østeuropæere til det danske arbejdsmarked, og hvilke erfaringer er der gjort med den nye arbejdskraft?
- Har arbejdsmarkedets parter og myndigheder de fornødne ressourcer og værktøjer?
- Hvilke muligheder og udfordringer knytter sig særligt til udstationeret arbejdskraft (tjenesteydelser)?
- Hvilke typer af regulering og kontrol kan der etableres?
- Hvordan vil det nye servicedirektiv påvirke forholdene?
- Hvilke erfaringer kan der trækkes på fra vore nabolande?

Ud over faktuelle oplysninger om omfang og type af østarbejdskraft vil projektet bygge på interviews med repræsentanter fra de relevante aktører på området, det vil sige lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, østarbejdere og myndigheder.

Som led i projektet er FAOS i maj 2007 vært for et seminar om udfordringerne for det danske arbejdsmarked som følge af den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere fra de nye medlemsstater. FAOS vil snarest orientere nærmere om seminaret bl.a. på www.faos.dk.

I foråret 2008 afsluttes projektet med en international konference, hvor den samlede projektrapport vil blive præsenteret og diskuteret.

kp/ska

For yderligere oplysninger om projektet: Kandidatstipendiat Klaus Pedersen, direkte telefon: 353224516, kp@faos.dk

Konsekvenser for den danske model

Den arbejdsmarkedspolitiske integration halter bagud i EU

FAOS er vært for seminar om østarbejdskraft i maj

EU-udvidelse og national arbejdsmarkedsregulering

De nationale arbejdsmarkeder i Europa har i mange år levet forholdsvis upåvirket af EU-reguleringen. De seneste EU-udvidelser kombineret med adgangen til fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydelser opleves af flere af de nationale arbejdsmarkedssystemer i EU-landene som en udfordring, såvel politisk som praktisk i forhold til at finde hensigtsmæssige værktøjer.

Et nyt FAOS ph.d. – projekt ved kandidatstipendiat Klaus Pedersen tager afsæt i de fundamentale spørgsmål om samspillet mellem EU-frihedsrettighederne og de nationale arbejdsmarkedssystemer. Tre spørgsmål er centrale for den empiriske del af ph.d.- projektet:

- Hvordan og i hvilket omfang udfordrer den fri bevægelighed for EU's østeuropæiske arbejdstagere og tjenesteydere den danske arbejdsmarkedsregulering domineret af det partsautonome kollektive aftalesystem?
- Hvordan og i hvilket omfang er det EU-reguleringen, der gør den fri bevægelighed for EU's østeuropæiske arbejdstagere og tjenesteydere til en særlig udfordring for dansk arbejdsmarkedsregulering?
- Hvilke fremtidige perspektiver og muligheder er der for udviklingen af dansk arbejdsmarkedsregulering set i lyset af den fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere fra EU-Øst samt påvirkningen fra EU-reguleringen?

Teori

Rettssociologiske teoretikere betragter dansk arbejdsmarkedsregulering som et kerneeksempel på såkaldt ”refleksiv ret”. Det vil sige regulering med høj grad af decentralisering, hvor aktørerne på retsområdet udformer detalreglerne og selv står for håndhævelsen inden for rammerne af en række almene retsgarantier. Den europæiske regulering er ofte mere detaljeret udformet og mere orienteret mod individuelle frem for kollektive rettigheder. Der er dog sket en udvikling af EU-ret i refleksiv retning på nogle områder. Arbejdstidsdirektivet og reguleringen omkring stress og

telearbejde er eksempler på den udvikling. Omvendt er der en række eksempler på, at EF-domstolens afgørelser har skabt meget konkrete rettigheder og pligter f.eks. for arbejdstagere og arbejdsgivere i EU.

Ud over omfanget af og den direkte påvirkning af Østarbejdskraft på danske løn- og arbejdsvilkår, rummer den europæiske integration en udfordring for den danske arbejdsmarkedsmodel i og med, at reguleringsmetoderne er forskellige.

Ph.d. projektet vil forme sig som en rettsociologisk analyse af samspillet mellem national dansk regulering og EU-regulering, særligt med henblik på vandrede og udstationerede arbejdstagere.

Praksis – indhold og metode

I tilknytning til de individuelle frihedsrettigheder for bl.a. arbejdstagere og tjenesteydere rummer EU-reguleringen grænser for den kontrol, registrering og håndhævelse de enkelte medlemsstater må indføre. Begrænsningerne hænger bl.a. sammen med en oplevet risiko for at hæmme arbejdskraftens og tjenesteydelsers fri bevægelighed på et åbent EU-marked; og her særligt østeuropæiske arbejders og tjenesteydelsers fri bevægelighed. Ph.d.-projektet bidrager til at kortlægge potentialet for administrativ kontrol og registrering i forhold til vandrede arbejdstagere og udstationerede; bl.a. ud fra erfaringerne i andre EU-lande.

Til sammenligning med den tidligere arbejdskraftindvandring i 60'erne og 70'erne synes den aktuelle indvandring at være cirkulær. Det vil sige, at østeuropæiske arbejdstagere indtil videre ikke i noget større omfang har valgt at slå sig permanent ned i Danmark. Endvidere tyder meget på, at tilstrømningen af østeuropæiske arbejdstagere overvejende er efterspørgselsbaseret. Ph.d.-projektet søger ind bag disse antagelser og ser også på, hvordan arbejdskraften rekrutteres.

I de kommende årtier forventes en øget mangel på arbejdskraft i Danmark. Det skyldes især demografien med små ungdomsårgange, som kommer ind på arbejdsmarkedet,

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Ph.d.- projekt om EU-regulering og den frie bevægelighed

Dansk regulering et eksempel på refleksiv ret

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Regulering af virksomhedernes sociale engagement

og store ældreårgange, der bevæger sig ud. Flere brancher oplever i dag mangelproblemer, som overvejende skyldes den aktuelle højkonjunktur. Politisk foregår der en diskussion om, hvorvidt manglen på arbejdskraft primært skal løses gennem indvandring eller ved at opkvalificere og aktivere danske arbejdsløse eller andre på passiv forsørgelse. Ph.d. projektet tager udgangspunkt i, at der formentlig er såvel praktiske som politiske behov for at gøre begge dele samtidig. Der ses i den forbindelse på danske arbejdsgivers fremgangsmåder ved rekruttering af arbejds-

kraft, herunder, hvorvidt østeuropæisk arbejdskraft udkonkurrerer f.eks. danske langtidsledige.

Ph.d. projektet vil bygge på kvantitative data og interviews med arbejdsmarkedets parter, virksomheds- og tillidsrepræsentanter, østarbejdere og de relevante myndigheder.

kp

Det nye ph.d. - projekt knytter sig i nogen udstrækning til projektet om den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere det udvidede EU som også er omtalt i dette nummer af FAOS information.

Tilstrømningen af østarbejdere er efterspørgselsbaseret

OK - SYSTEMETS HISTORIE

Når statistik bliver uinteressant

Industrien fik sit forlig i slutningen af februar, og den største udfordring i årets overenskomstforhandlinger er dermed overvundet. Men traditionen tro gik det alt andet end gnidningsløst.

Når parternes forhandlere mødes til endnu et "intense forhandlingsdøgn" får man fornemmelsen af, at der kan være tale om en ren udholdenhedsprøve. Politiken konkluderede d. 18. februar med hjælp fra Jørgen Steen Madsen, at 'de sammenbrudte overenskomstforhandlinger er mere fastlåste, end før stor-konflikten brød ud i 1998'. I så tilfælde, hvor topforhandlerne svedende krydser klinger til lagt ud på natten uden at rykke sig en tomme, kan det være nødvendigt at suspendere visse bureaukratiske formaliteter.

Følgende malende eksempel fra en tidligere overenskomstforhandling handler om den tidligere CO I-formand, Peter Madsen, der i 1960'erne var en meget handlekraftig forhandlingsleder for statstjenestemændenes centralorganisationer. Han sad engang midt i en afgørende forhandlingsfase og diskuterede med en yngre, håbefuldt sekretariatsmedarbejder fra Samraadet, forløberen for AC. Denne akademisk uddannede "tekniker" var meget utilfreds med et specielt element i den løsning,

der tegnede sig. Det var teknisk umuligt og formelt forkert. Det fremgik klart af de statistiske beregninger, "teknikeren" kunne fremlægge i hobetal.

Til sidst blev det for meget for Peter Madsen, der sagde til den statistisk kyndige akademiker: - Nu skal jeg fortælle en historie. Da jeg i sin tid var ung portør i Herning var der en pige, jeg var meget interesseret i. Det lykkedes til sidst for mig og komme ud med hende, og jeg fulgte hende hjem og kom ind i hendes værelse. Det var helt i orden, min lykke var gjort, men lige før, vi skal til at gå i gang, spørger jeg: Er jeg den første? Pigen svarede: - Tag og hold op med al den statistik! Vil du eller vil du ikke? Det er det, der er spørgsmålet! Og så tilføjede Peter Madsen. - Skal vi så se at komme videre.

ab

Historien stammer fra "Når der slås søm i - overenskomstforhandlinger og organisationskultur" af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1988

OK-forhandlinger som rene udholdenhedsprøver

NYE MEDARBEJDERE

Fra vor egen verden

FAOS har siden sidste efterår fået en række nye medarbejdere – både nogle i helt nye stillinger og nogle til erstatning for andre. Disse tiltag er beskrevet i sidste nummer af FAOS information (31).

Nu er der imidlertid igen nyt at melde i den forbindelse fra vor egen verden. Vi har fået en ny kandidatstipendiat – og vi har fornøjelsen af at være vært for en ph.d. – studerende fra universitetet i Warwick, England, som har lånt en arbejdsplads på FAOS som baggrund for sit projekt. Derudover har vi selv en forsker på et længere udlandsophold.

Den 1. februar blev cand. jur. *Klaus Pedersen* tilknyttet FAOS som kandidatstipendiat. Klaus er jurist, en sjældenhed på FAOS, og har arbejdet i centraladministrationen. Først og fremmest i Beskæftigelsesministeriet, hvor han har deltaget i politiske og lovgivningsmæssige processer bl.a. omkring arbejdsmarkedsreformen (1994), arbejdsmiljøreformen (1996) og efterlønsreformen (1999-2000).

Senest har Klaus deltaget i sekretariatsbetjeningen af den fortsat arbejdende ”Familie- og Arbejdslivskommission”, som arbejder med anbefalinger til regeringen, om hvordan balancen mellem arbejdende danskeres familie- og arbejdsliv kan forbedres.

Internationalt har han i perioden fra 2002-2005 været den danske regerings repræsentant ved møder og arbejdskonferencer i ILO (Den Internationale Arbejdsorganisation i Geneve).

Den 1. februar 2007 påbegyndte Klaus et ph.d.-studium på FAOS med arbejdstitlen *Det udvidede EU og fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere – udfordringen for det danske arbejdsmarked*. Ph.d. projektet er knyttet et projekt, som FAOS udfører for Beskæftigelsesministeriet frem til forsommeren 2008 om samme tema. Begge projekter er omtalt mere udførligt andetsteds i dette nummer af FAOS information.

Fra 1. januar til 31. marts har FAOS besøg fra England i skikkelse af ph.d. – studerende ved University of Warwick, *Thomas Prosser*.

Han forsker i implementeringen af EU-aftaler inden for den sociale dialog i en række EU-lande, heriblandt Danmark. I den forbindelse har han lavet omkring 15 interviews med repræsentanter for organisationerne på det danske arbejdsmarked. Tom besøgte i forbindelse med forskningsprojektet tillige Belgien og Tjekkiet, hvor han dog ikke er på et længere forskningsophold som hos FAOS.

Omvendt har FAOS en medarbejder på forskningsophold i udlandet. Kandidatstipendiat *Anna Ilsø* er pt. på studieophold i den amerikanske hovedstad, Washington D.C. Det sker i forbindelse med et spændende komparativt projekt – et ph.d.-studium med titlen *Flexicurity at company level – decentralised collective bargaining and practices on working time in Denmark, Germany and the USA*, som er en del af et større projekt om ”Det virksomhedsbaserede aftalesystem” under FAOS’ forskningsprogram. Den empiriske del af ph.d.-projektet vil indeholde en kvalitativ del med interview af tillidsrepræsentanter og ledere på i alt 15 virksomheder i Danmark, Tyskland og USA. Det er første gang, at USA er inddraget i et større komparativt projekt på FAOS. På den anden side har amerikanerne på det sidste vist stor interesse for den danske flexicurity model. Anna er således inviteret til en stor konference i Washington om flexicurity og vil skrive om konferencen i næste nummer af FAOS information.

OK-forhandlinger på LO/DA området er et kerneområde på FAOS. I den forbindelse har Jesper Due og Jørgen Steen Madsen under de nuværende forhandlinger dagligt været i medierne ved vurderinger og kommentarer. Disse kommentarer er samlet på vores hjemmeside – se forsiden af www.faos.dk - sammen med analyser og faktabokse om det hidtidige forløb m.v. Dette nummers spidsartikel er desuden en analyse om OK-forhandlingernes foreløbige resultater.

En ny medarbejder, et føl og en udstationeret

FAOS i medierne

cj

K O L O F O N*Medarbejdere i FAOS:*

Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsleder, lektor, ph.d., cand.scient. Mikkel Mailand · Professor, fil.dr. Jesper Due · Professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Kandidatstipendiat Christina Jayne Colclough, MA, Bsc · Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. Anna Ilsøe · Kandidatstipendiat, cand. jur. Klaus Pedersen · Forskningsassistent, cand.scient.adm. Trine P. Larsen · Forskningsassistent, cand.scient.soc. Jens A. Hansen · Institutsbestyrer, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Mikkel Møller Johansen · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Katrine Søndergård · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Lasse Suonperä Liebst · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Bjørn Hansen · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Tine L. R. Johansen · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Andreas Birckbak

FAOS-information udgives af:

**Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier
Sociologisk Institut, Øster Farimagsgade 5, postboks 2099, 1014 København K.
Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, E-mail: faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk**