

## DEN DANSKE MODEL

# Politiske ubalancer i den danske model

Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor – OK 2008 – er lige blevet skudt i gang. Og fra starten er de blevet præget af en hidtil uset grad af politisk indblanding. På baggrund af en pludselig opstået situation med strejker og protestdemonstrationer blev der af en række partier givet løfte om særlige lønforbedringer til de protesterende social- og sundhedsassistenter og social- og sundheds-hjælpere.

Løfterne skabte intern uro i KTO – lønmodtagernes forhandlingsfællesskab på det kommunale og regionale område. Det bragte forhandlingerne på konfliktkurs, inden de for alvor er gået i gang, og med mindre det lykkes parterne at få vendt udviklingen i de kommende måneder, kan det ende med storkonflikt og politisk indgreb, så det i sidste ende bliver politikerne, der skal rage kastanjerne ud af ilden.

Med Dansk Folkeparti i spidsen, men med det samme fulgt op af Socialdemokraterne, SF og den øvrige venstrefløj, har disse partier forud for et snarligt valg søgt at positionere sig og sikre sig sympati og opbakning hos den meget store gruppe af offentligt ansatte, hvis stemmeafgivning meget vel kan komme til at afgøre valgets udfald.

De samme partier, der ellers som regel deltager i den almindelige fremhævelse af fordelene ved den danske model med parternes selvregulering som bærende princip, glemmer alt om hensynet til arbejdsmarkedets parter. Når der opstår en situation, hvor de kan se en taktisk fordel i at indtage et bestemt standpunkt, er det deres egne mulige gevinster, som har første prioritet. Så er det åbenbart lige meget, om det direkte griber ind i parternes overenskomstforhandlinger, selv om det er i direkte modstrid med aftalemodellen. Det er den situationsbestemte kortsigtede gevinst, som mange politikere går efter. Men burde

det ikke være den politiske hovedopgave at skabe langsigtede løsninger på samfundsmæssige problemer. Det gælder ikke om at sikre sig tid i aftenens tv-avis, men om at få plads i historiebøgerne.

Der udstedes populistiske løfter, som ikke tager hensyn til konsekvenserne. *Enten* vil det åbne op for en samlet lønstigning i den offentlige sektor, der vil ligge et stykke over udviklingen på det private arbejdsmarked, og som kan bidrage til lønkapløb og økonomisk overophedning, der svækker samfundsøkonomien. *Eller* også må der gennemføres en skævdeling af den samlede ramme af et sådant omfang, at interne stridigheder blandt lønmodtagergrupperne ikke kan undgås. Mange andre end sosu'erne kan argumentere for et særligt behov for lønforbedringer.

Det er ganske betegnende, at en af de få, der har advaret mod udviklingen, er LO's afgående formand Hans Jensen. Han har udtalt, at de offentligt ansatte skal have samme pæne stigninger som på det private område under OK 2007 tidligere på året. Men vi skal ikke tilbage til en lønstigningstakt på 5-6 pct. om året. Det vil give samfundsøkonomiske problemer, som i sidste instans ikke mindst vil ramme lønmodtagerne. *"Det vil ødelægge den positive udvikling, der har skabt flere hundrede tusinde arbejdspladser og et godt arbejdsmarked i de seneste tyve år"*, sagde LO-formanden (Politiken, 09.09.07).

Hans Jensen kan sagtens være modig få måneder før, han alligevel skal træde tilbage, vil nogen mene. Men han siger jo det, han hele tiden har sagt. Han forsvarer den "Jobfest frem for lønfest"-strategi, som fagbevægelsen – med Hans Jensen i en fremtrædende rolle – ellers med held har stået for i de seneste 20 år. Med Fælleserklæringen i december 1987 indgik LO og de øvrige hovedorgani-

## Kommentar til OK-forløbet

### Intern uro i KTO

### OK 2008 på konfliktkurs

### Plads i tv-avisen eller i historiebøgerne?

## DEN DANSKE MODEL

### Politiske ubalancer i den danske model

sationer en trepartsaftale med en borgerlig regering. Fagbevægelsen havde mod til at gå efter de langsigtede interesser.

Selv om den internationale danske "flexicurity-succes" har gjort den danske model mere populær end nogensinde – også på Christiansborg – synes det efterhånden at være et mønster, at mange politikere i deres almindelige arbejde glemmer alt om hensynet til arbejdsmarkedets parter. Et andet friskt eksempel er 3F's konflikt mod *Nørrebros Bryghus*. I årevis har virksomheden holdt 3F (tidligere RBF) hen i forsøget på at undgå en overenskomst. Som et svar på det stadige pres endte det med, at ledelsen indgik en overenskomst med Kristelig Fagbevægelse. Alligevel holdt 3F fast og fik udvidet presset gennem en sympatikonflikt, der hindrer vareleverancer mv. til og fra Bryghuset.

Ifølge 3F var overenskomsten med Kristelig Fagbevægelse et rent underbud i forhold til de almindelige aftaler i branchen, og derfor fortsatte forbundet konflikten i forsøget på at gennemtvinge en ny overenskomst. Det er en ældgammel metode i striden mellem de traditionelle fagorganisationer og Kristelig Fagbevægelse m.fl. Og der er en klar arbejdsretlig praksis, der viser, at 3F er i sin fulde ret til at anvende faglige kampmidler mod en virksomhed, selv om den i forvejen har en aftale med Kristelig Fagbevægelse, og selv om der på virksomheden ikke er medlemmer af 3F. Kravet til en sådan sympatikonflikt er dog, at der skal være proportionalitet, dvs. at der skal være et rimeligt forhold mellem det mål, man vil opnå, og de midler, man anvender.

Sagen verserer i øjeblikket i Arbejdsretten, hvor det netop er spørgsmålet om konfliktens proportionalitet, der er til afgørelse. Nu skulle man tro, at det oplagte svar for politikere, der blev spurgt om en sådan konflikt, ville være at henvise til, at man må afvente rettens afgørelse. Men politikere følger åbenbart ikke altid den almindelige logik.

Kristelig Fagbevægelse har iværksat en annoncekampagne for at fremstille sig selv, de ansatte og ledelsen i virksomheden som uskyldige ofre. Vi skal i denne sammenhæng ikke tage stilling til konfliktens indhold og det rimelige i 3F's strategi. Restaurationsbranchen

er et svagt organiseret område med mange unge og mange løsarbejdere, og det kan være vanskeligt at passe alle virksomheder her ind i det traditionelle overenskomstmønster. Men det afgørende er, at det er et væsentligt element i den danske model, at faglige organisationer har ret til at konflikte for at sikre sig overenskomster. Blot skal organisationerne følge den fagretlige praksis på området.

Konfronteret med Kristelig Fagbevægelses kampagneannoncer er der alligevel en række politikere, der falder i gyngen og forarget angriber 3F. Fx udtaler den konservative arbejdsmarkedsordfører, Allan Niebuhr til *Jyllands-Posten* den 11. oktober: "3F må affinde sig med, at der er indgået en lovlige overenskomst ... Der er derfor al mulig grund til at sikre virksomheden mod denne form for chikane." Dansk Folkepartis ordfører, Bent Bøgsted er på samme linje: "Hvis ikke 3F kan respektere andre lovlige fagforeninger, risikerer de et politisk indgreb." Også Venstres arbejdsmarkedsordfører, Jens Vibjerg udtaler sig kritisk mod 3F, men er klog nok til at tilføje, at han vil afvente Arbejdsrettens vurdering af sagen.

Nogle politikere vil åbenbart ved lov begrænse de faglige organisationers konfliktmidler – selv om disse midler er en integreret del af den danske model. Uden den mulighed vil fagbevægelsen eksempelvis være ude af stand til at sikre sig imod, at de mange østeuropæiske arbejdere i den danske byggebranche fører til en underminering af de løn- og arbejdsforhold, der er et resultat af de kollektive overenskomster.

Det er selvfølgelig i orden, at politikere ytrer sig kritisk mod aktioner, som gennemføres af faglige organisationer, men det er et problem, at de – uden nærmere undersøgelse – farer ud med bål og brand og trussel om lovindgreb, når de konfronteres med en aktuel sag. Det er den samme form for "hovsa-reaktioner", som nævnt ovenfor vedrørende de offentligt ansatte. Der opstår en sag, hvor man kan profilere sig, og så er man hurtig på aftrækkeren uden at bekymre sig om balancerne i den danske model. En hvis eftertanke ville ikke være af vejen.

jd/jsm

Populistiske løfter

Hans Jensens advarsel

Nørrebro Bryghus

Sympatikonflikter i Arbejdsretten

Politiske angreb på 3F "Hovsa-reaktioner"

# Mindsteløn i Europa – erfaringer og konsekvenser

I dag regulerer 20 ud af de 27 EU-stater mindsteløn via lovgivning; 13 stater har både lovbestemt mindsteløn og lovgivning der giver mulighed for at gøre overenskomster almen- gyldige. Fem lande har ikke en lovbestemt mindsteløn, men gør brug af almen- gyldige overenskomster. Kun i tre lande baseres mind- steløn udelukkende på forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter: Danmark, Sverige og Cypren.

På den baggrund har FAOS, ved Bjørn Hansen og Søren Kaj Andersen, udarbejdet et forskningsnotat, der giver et overblik over, hvordan mindsteløn reguleres i Europa i dag. Vi forsøger at besvare spørgsmålene om, hvordan de forskellige lovgivningsbaserede systemer for regulering af mindsteløn fun- gerer, hvilke effekter og konsekvenser syste- merne har, samt hvad der er baggrunden for at indføre lov om mindsteløn og/eller brug af almen- gyldige overenskomster. Blandt de 27 EU-lande har vi udvalgt seks lande, der på forskellig vis er repræsentative for udviklin- gen i reguleringen af mindsteløn ved hen- holdsvis lov og almen- gyldige overenskomster. Det drejer sig om Frankrig, Spanien, Holland, Storbritannien, Tyskland og Norge.

I notatet er der et særligt fokus på udvik- lingen i Norge og Tyskland. En meget stor indvandring af arbejdskraft fra Østeuropa og en deraf følgende diskussion af løn-dumping i særligt bygge- og anlægssektoren betød, at man fra 1. januar 2007 besluttede at gøre overenskomsterne på dette område almen- gyldige. Her er tale om en såkaldt partiel almen- gyldighed, idet det er spørgsmål om først og fremmest løn og arbejdstid, der nu er udstrakt til at gælde alle ansatte inden for sektoren. Andre spørgsmål er således i vid udstrækning kun reguleret via overenskomsterne. I Tysk- land har der gennem længere tid været først en ganske intens diskussion blandt Unions- partierne i den siddende koalitionsregering om mindsteløn. Socialdemokratiske SPD øns- ker en lovregulering vedtaget, mens De Kri- stelige Demokrater i CDU ikke vil tage dette skridt. Kompromisset mellem unionspartierne er blevet en udvidet adgang til at gøre over- enskomster almen- gyldige, men spørgsmålet om en lov om mindsteløn vil givetvis fylde i

den tyske debat i de kommende måneder.

Det samme gør sig gældende på EU- niveau. Forskellige EU-relaterede analyse- institutter har publiceret undersøgelser om, hvor mange der arbejder på mindstelønnen i forskellige EU-lande, hvordan mindstelønnens størrelse har udviklet sig dels i absolutte tal, dels relativt set i forhold til gennemsnitsløn m.m. På det politiske niveau kører debatten om mindstelønnen også. Europa Parlamentets Beskæftigelsesudvalg har denne sensommer afholdt en høring om mindsteløn. EU-kom- missionen har også taget fat på spørgsmålet og der er lagt op til, at emnet skal diskuteres på et Rådsmøde den 5. og 6. december.

Forskningsnotatet er bygget op omkring to hovedafsnit. Det første udgøres af analysen af mindstelønsregulering i de seks udvalgte lan- de. Notatets andet hovedafsnit er en tværgå- ende analyse af mindstelønsreguleringen i de forskellige lande. Her bliver særligt lagt vægt på årsager til at indføre lovregulering og/eller almen- gyldige overenskomster, spørgsmålet om håndhævelse af de forskellige landes regu- leringer, samt hvorvidt reguleringerne formår at løse de problemer, der var baggrunden for at indføre dem.

I relation til de lande, hvor der i de senere år enten er indført en lovfastsat mindsteløn eller skabt adgang til brug af almen- gyldige overenskomster har særligt fire forhold begrundet udviklingen: 1. Et stigende antal lønmodtagere i lavtlønsområder; 2. Faldende organiseringsgrad og ligeledes faldende dækningsgrad for overenskomster; 3. Stor tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft og her særligt fra Østeuropa; 4. Begrænsninger i faglige aktionsmuligheder, som her først og fremmest omhandler de faglige organisatio- ners muligheder for at gennemføre blokader og lignende over for fx udstationerede virksomheder.

Det viser sig dog også, at trods lov om mindsteløn og almen- gyldige overenskomster er der problemer med omgåelse af reglerne i alle de analyserede lande. Hverken lov om mindsteløn eller almen- gyldige overenskomster er således endegyldige løsninger. Endvidere er det også en gennemgående problematik, hvil-

**Lovgivning om mindsteløn og almen- gyldige overenskomster**

**Mindsteløn til debat i Europa**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Mindsteløn i Europa – erfaringer og konsekvenser**

ke myndighedsinstanser eller andre aktører, der skal sikre håndhævelsen af mindstelønsreglerne samt hvilke midler de skal have til rådighed for at gøre dette.

Nyt forskningsnotat: *Mindsteløn i Europa: Lovregulering og almengyldige overenskomster – erfaringer og konsekvenser. Af Bjørn Hansen og Søren Kaj Andersen. Udgives på [www.faos.dk](http://www.faos.dk) mandag 22. oktober.*

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Den nødvendige fusion**

Sammenlægningen mellem KAD og SiD, der blev en realitet per 1. januar 2005 efter mere end tre års omfattende forhandlinger, var en nødvendig fusion for begge parter. Og mens de tidligere mangfoldige *optagelser* af mindre forbund i SiD ikke skabte en afgørende ændring af den samlede organisation, var dannelsen af 3F – Fagligt Fælles Forbund en *fusion*, dvs. skabelsen af en helt ny enhed, som adskiller sig fra de to organisationer, som indgik i det nye forbund.

For Kvindeligt Arbejderforbund var fusionen vigtig, fordi KAD på grund af faldende medlemstal på længere sigt ville have haft problemer med at opretholde en stærk organisation. Men den var også en forudsætning for de kræfter i SiD, som ønskede en fornyelse. Fusionsprocessen, hvor alle strukturer, værdier og politikker blev sat i spil, skabte en dynamik, der gjorde gennemgribende forandringer mulige.

Det er konklusionen på bogen *Den nødvendige fusion. Fra KAD og SiD til 3F Fagligt Fælles Forbund*, der udkom i midten af september som afslutningen på næsten to års forskningsarbejde, hvor igennem Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Mikkel Møller Johansen og Katrine Søndergaard har kortlagt fusionsprocessen gennem kvalitative interview med hovedforhandlerne på forbundsniveau og gennem undersøgelser af sammenlægningerne i fem afdelinger. Bogen ser således både fusionen fra oven og fra neden, og det er dette dobbelte greb, som gør det muligt at fastslå, at der med 3F er sket afgørende nydannelser. Det er ikke mindst set ud fra det store antal afdelinger i de gamle forbund spredt over hele landet, at verden er blevet forandret. Uden fusionen havde man fx næppe kunnet gen-

nemføre den næsten revolutionerende ændring af lokalstrukturen.

*Den nødvendige fusion* skildrer fusionen mellem KAD og SiD og dannelsen af den nye samlende organisation 3F, Fagligt Fælles Forbund. Det er den største fusion mellem fagforbund i Danmark, og det er samtidig også i en international målestok en sammenslutning af faglige organisationer af en usædvanlig størrelse og med et vidtrækkende perspektiv.

KAD og SiD har i over 100 år levet som organisationer ved siden af hinanden og organiseret de samme medlemsgrupper på arbejdsmarkedet. Der har siden starten af 1970'erne været en stående invitation fra SiD om en sammenlægning, men KAD har hele tiden afslået tilbudet. Hvad var det, der gjorde, at denne i manges øjne oplagte og naturlige fusion skete netop på dette tidspunkt?

Ifølge bogens analyse er det resultatet af et sammenfald af en række begivenheder der åbnede vejene for en fusion. Der var på den ene side skabt det nødvendige *ydre pres* i form af vigende medlemstal og det politiske pres, der blev skabt ved VK-regeringens tiltrædelse i slutningen af 2001. Dertil kom en grænsesag mellem de to forbund, der inden for det fælles industriområde gjorde det sværere at argumentere for opdelingen i to organisationer. KAD oplevede et stærkt faldende medlemstal og herunder også tab af medlemmer til SiD, der samtidig fik stadig flere kvinder i medlemskaren.

KAD havde en frygt for blot at blive opslugt i det væsentligt større SiD på samme måde som mange mindre forbund tidligere var blevet optaget i SiD. Samtidig frygtede KAD, at deres hjerteblod, kvindekampen, der-

**Fusionen der skabte dynamik og åbnede for fornyelse**

**Det ydre pres på forbundene**

## PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

### Den nødvendige fusion

med ville drukne i en dagsorden på mændenes præmisser. Bogens hovedspørgsmål er derfor, hvorvidt etableringen af 3F kan karakteriseres som en *fusion*, eller om det i højere grad har været en *optagelse*, og om det endvidere er lykkedes forbundene at opfylde målsætningen om at skabe noget nyt.

Visionen om at skabe noget nyt fik tilført ekstra styrke da forbundet TIB for en kort bemærkning kom med i forhandlingerne. Der blev skabt en overraskende alliance mellem de to mindre forbund KAD og TIB der lagde pres på SiD for at lave gennemgribende ændringer. En del af disse forslag til fornyelse blev gennemført, og grundstenen til en af de mest afgørende forandringer den nye lokalstruktur blev lagt i denne periode, hvor tre forbund deltog i forhandlingerne.

Selv om KAD gerne havde set væsentligt flere og større forandringer, fik de dog sat så mange og tydelige fingeraftryk, at der uden tvivl er tale om en fusion. Det mest afgørende for KAD var aftalen om Fair Repræsentation, der for det første fastholder den repræsentative fordeling mellem organisationer i otte år frem, og for det andet forpligter den nye organisation til at have ligestilling som en mærkesag.

Opsamlende kan det med følgende fem punkter fastslås, hvad det er for forandringer, der har gjort 3F til en egentlig fusion og ikke bare en fortsættelse af SiD i en udvidet udgave.

- 1) Reform af lokalstrukturen: fra samlet ca. 350 til 78 afdelinger.
- 2) En tilpasning af ressourcerne og en ny prioritering af opgaverne, så man er bedre rustet til fremtidens udfordringer.
- 3) En styrkelse af familie- og ligestillingsprofilen (I 3F kan politikken endda fremføres med større tyngde end i det gamle KAD).
- 4) Nye og mere åbne arbejdsformer internt i forbundet, så afdelingerne involveres mere direkte.
- 5) Det noget støvede betonagtige SiD-image er blevet ændret med kvindernes indtog.

Men nogle af problemerne i de gamle forbund eksisterer stadig. Opbygningen af 3F kan i hovedtrækkene ikke mindst med de seks relativt selvstændige grupper siges at ligne det gamle SiD. Som i alle store organisationer

og institutioner er der træghed og modstand mod forandring. 3F's kongres i september 2007 viste, at forbundet stadig som det gamle SiD er præget af en manglende sammenhæng mellem de selvstændige grupper og afdelinger og organisationen som helhed med forbundsledelsen i spidsen. Det skaber barrierer for en effektivt gennemført fornyelsesproces. Der er ikke den nødvendige sammenhængskraft.

Den kvalitative undersøgelse af fusionen på forbunds- og afdelingsniveau blev suppleret med en kvantitativ undersøgelse, der omfattede samtlige formænd, næstformænd, kasserer, a-kasseledere og faglige medarbejdere i de 78 afdelinger. Resultaterne blev offentliggjort i rapporten *3F-fusionen og afdelingernes virkelighed*. Med en imponerende svarprocent på 75 blev konklusionerne om situationen i 3F, som den tegner sig i dag, forstærket, og der blev skabt et grundlag for at vurdere sammenlægningen set fra afdelingsniveau.

Det har været en omfattende og kompliceret opgave at få sammenlagt afdelingerne, og det er ikke foregået uden konflikter mellem de gamle afdelinger – herunder ikke mindst mellem SiD'erne. Ressourcerne er dermed i høj grad blevet brugt internt, og det er derfor opfattelsen, at det fortsat kniber med at styrke det faglige arbejde. Men der er samtidig stor enighed om, at de nye, større afdelinger har et potentiale, som kan udnyttes i de kommende år.

Det er den fremherskende opfattelse i forbundet og afdelingerne, at koncentration om fagbevægelsens kerneopgaver – overenskomsterne og sikringen af medlemmernes løn- og arbejdsvilkår – er nødvendig, hvis problemet med det faldende medlemstal skal tackles. Det er så nødvendigt med større synlighed og forøget opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne. Og i den sammenhæng er en styrkelse af tillidsrepræsentanterne og den direkte medlemskontakt en afgørende forudsætning. I den proces er afdelingerne omdrejningspunktet, men de kan kun nå resultater, når de understøttes af gruppernes fagpolitiske virksomhed og af forbundets politiske arbejde.

*ks/jsm/jd*

*3F-undersøgelsens publikationer kan downloades fra vores hjemmeside [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**Reform af lokalstrukturen**

**Fornyelse i fem punkter**

**Kvantitativ undersøgelse**

**Fremtidens udfordringer**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

# Udstationerede østeuropæere som udfordring

Det er løn-, arbejds- og ansættelsesvilkår blandt udstationerede østarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche, der er den største udfordring for den danske model.

Selv om de fastansatte østeuropæere får en lavere løn end deres danske kollegaer sker det ofte inden for overenskomsternes rammer, og mange af de etablerede virksomheder kontakter selv fagforeningerne for at sikre sig, at de har orden i sagerne.

Det er nogle af resultaterne af en ny undersøgelse udarbejdet af Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen, FAOS om østarbejdere i Danmark og den danske model.

Spørgsmålet om østeuropæiske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår har været centralt i den offentlige debat siden EU-udvidelsen maj 2004, hvor det blev meget lettere for østeuropæisk arbejdskraft at komme til Danmark og andre EU lande. Mangel på arbejdskraft og lempelser i den danske overgangsordning havde i maj i år fået omkring 400 danske bygge- og anlægsvirksomheder til at søge om forhåndsgodkendelse til at ansætte østeuropæere. I rapporten vurderes det, at de til sammen har omkring 5.500 østeuropæere ansat. Men når arbejdstagere og virksomheder fra lande med andre traditioner for arbejdsmarkedsregulering og helt andre standarder, hvad angår løn og arbejdsvilkår kommer ind på det danske arbejdsmarked, rejser det spørgsmålet, hvilke udfordringer dette vil medføre for dansk arbejdsmarkedsregulering. Indtil videre har der i forhold til dette spørgsmål hovedsageligt været fokus på de østeuropæiske arbejdstagere, der blev ansat i etablerede danske virksomheder, men meget tyder på, at det ikke er her de største udfordringer skal findes - arbejdskraften er begyndt at bevæge sig på nye måder i Europa.

Et godt eksempel på dette er de mange østeuropæiske bygge- og anlægsvirksomheder, der i dag typisk opererer som underleverandører i den danske bygge- og anlægsbranche. I FAOS' undersøgelse vurderes det, at 2/3 af alle de østarbejdere, der er i den danske bygge- og anlægsbranche, svarende til ca. 11.000, er udstationerede. Denne gruppe af østarbejdere er ikke dækket af den danske

overgangsordning, og der er derfor ingen krav til deres lønforhold, når de arbejder i landet. Det er arbejdsmarkedets parter, der skal sørge for, at de arbejder under ordnede forhold. Samtidig kommer de udstationerede østarbejdere sjældent i kontakt med danske kollegaer, og det er derfor svært for fagforeningerne at finde ud af, hvor de arbejder, for hvilke virksomheder og under hvilke løn- og arbejdsvilkår. I undersøgelsen er 236 danske bygge- og anlægsvirksomheder blevet spurgt om østeuropæeres løn- og ansættelsesvilkår. Her viser det sig, at det netop er blandt de udstationerede arbejdstagere, at løn- og arbejdsvilkår er dårligst. Det er ifølge undersøgelsen her lønningerne i nogle tilfælde er 40 kr. i timen og gennemsnitslønnen er lig med minimumslønnen. Det er også de udstationerede, der arbejder flest timer i de uger, hvor de er i landet; op imod 23 pct. af de udstationerede arbejder over 50 timer om ugen i de uger, de er i landet. Også når det gælder arbejdsmiljø og sikkerhed er det tydeligt, at det er de udstationerede østarbejdere, der arbejder under de farligste forhold.

Samtidig er det også den gruppes løn- og arbejdsvilkår det er sværest at regulere; imens de østarbejdere, der er ansat i danske virksomheder er registreret af myndighederne, så er registreringen af udstationerede virksomheder og deres medarbejdere ufuldstændig. Nok en erfaring er, at bliver østeuropæiske virksomheder dømt for brud på overenskomster er det ofte svært at opkræve bøder og erstatningskrav. Virksomhederne har simpelthen forladt landet og er ikke til at komme i kontakt med for de danske organisationer.

Det er særligt fagbevægelsen, der har fået en stor udfordring med henblik på at lokalisere og organisere østarbejdere, tegne overenskomster med østeuropæiske virksomheder, kontrollere at overenskomsterne bliver overholdt og at arbejdsretslige sanktioner bliver effektueret. Mange lokale fagforeninger har afsat personer alene til denne opgave, men man har alligevel svært ved at løfte opgaven. Dette skaber en risiko for, at udstationerede østeuropæere i branchen kommer til at udgø-

**To ud af tre østarbejdere er udstationerede**

**Udstationerede arbejder under ringere vilkår end ansatte**

**Svære at organisere**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Udstationerede østeuropæere som udfordring**

re en form for parallelt arbejdsmarked, hvor løn og arbejdsvilkår generelt ligger under de standarder, der ellers kendetegner den danske bygge- og anlægssektor. Ifølge fagbevægelsen gør en række af de samme problemer sig gældende for danske virksomheder, der udelukkende har østeuropæiske ansatte.

Undersøgelsens resultater peger på, at organiseringen af de østeuropæiske arbejdstagere er en afgørende opgave, hvis disse problemstillinger skal håndteres, men det går trægt for fagbevægelsen. For det første har østarbejderne ikke en tradition for fagforeningsmedlemskab med hjemmefra, og de har ikke en forståelse for, hvilken rolle fagforeningen spiller på det danske arbejdsmarked. For det andet har østarbejderne ofte svært ved at se, hvad de får ud af et medlemskab; de regner ofte kun med at være her i kortere tid og synes de får en god løn, selv om de får minimallønnen. Dertil kommer, at nogle fagforeninger oplever, at en del af de østarbejdere de har hjulpet efterfølgende 'glemmer' at betale kontingent eller går tilbage til den arbejdsgiver, der i første omgang har snydt

dem. Tal fra de faglige organisationer inden for byggeriet tyder da også på, at det er meget begrænset antal nye østeuropæiske medlemmer, der er blevet organiseret siden maj 2004.

Selv om der er kommet et forholdsvist stort antal østeuropæere ind i den danske bygge- og anlægssektor er der ikke tegn på, at lønniveauet eller aftalesystemet som sådan er ved at blive undermineret. Men østeuropæernes tilstedeværelse rejser alligevel en række problemstillinger, som arbejdsmarkedets parter vil være nødt til at tage stilling til fremover. Specielt de udstationerede østeuropæere illustrerer tydeligt den ressourcekrævende balancegang mellem europæisk og national regulering, som det udvidede europæiske samarbejde fordrer, hvis dansk aftaleregulering både skal fastholdes og videreudvikles.

*jb/ska*

*Forskningsnotat 83: Hovedresultater fra projektet: Østeuropæiske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen – rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn- og ansættelses- og aftaleforhold. Af Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen. Kan downloades fra [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**Udstationerede rejser problemstilling om europæisk vs. national regulering**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Individuelle østarbejdere og det danske arbejdsmarked**

De seneste skøn fra Udlændingetjenesten tyder på, at antallet af østarbejdere, der ansættes i danske virksomheder, vil slå alle tidligere rekorder i 2007. Udlændingetjenesten forventer, at der vil blive udstedt i alt 35.000 opholdstilladelser til østarbejdere i 2007, hvis den nuværende tilgang på 100-150 pr. dag fortsætter. Der vil være tale om en tredobling sammenlignet med 2006. Samtidig er tallet langt højere, end nogen vurderede før EU-udvidelsen i 2004. Pr. 1. september 2007 var der meddelt godt 10.000 aktive arbejdstilladelser til individuelle østarbejdere. Hertil kom 7.000 ansøgninger, som endnu ikke var færdigbehandlet. 6.000 personer heraf var allerede begyndt at arbejde hos den forhåndsgodkendte arbejdsgiver.

FAOS, ved Klaus Pedersen og Søren Kaj

Andersen, har netop afleveret en forskningsrapport til Beskæftigelsesministeriet, der beskriver og analyserer den betydning, som individuelle arbejdstagere fra de nye EU-lande i Øst- og Centraleuropa har haft på danske løn- og arbejdsforhold samt for organiseringen af det danske arbejdsmarked.

Det samlede antal østarbejdere er ukendt. I det forventede antal på 35.000 arbejdstilladelser til individuelle østarbejdere i 2007 indgår ikke de udstationerede, som leverer tjenesteydelser for en østeuropæisk virksomhed. Som det fremgår i en anden artikel i dette FAOS-information har FAOS i en netop udkommet rapport vurderet, at der alene på bygge- og anlægsområdet skønnes at være 11.000 østarbejdere i Danmark. På

**2007: Rekordår for antallet af individuelle østarbejdere**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Individuelle østarbejdere og det danske arbejdsmarked**

det grundlag er det ikke usandsynligt, at det samlede antal udstationerede i samtlige brancher i Danmark er mellem 15.000 og 20.000 personer. Dermed når det samlede aktuelle antal østarbejdere i Danmark op på mellem 30-35.000 personer.

Spørgsmålet er, hvordan det danske arbejdsmarkedssystem har klaret udfordringerne fra østarbejdere, som kommer fra lande med væsentlig lavere lønninger? Rapporten er bl.a. baseret på en lang række interviews med arbejdsmarkedets parter samt med tillids- og ledelsesrepræsentanter. Samlet set giver samtalerne det klare indtryk, at arbejdsmarkedssystemet har klaret udfordringerne godt, især når der ses bort fra den udstationerede østarbejdskraft.

Østaftalen, som er indgået af forligskredsen i Folketinget, har bidraget til at styrke overenskomstdækningen af det danske arbejdsmarked, først og fremmest på områder med beskeden overenskomstdækning. Landbruget er det mest tydelige eksempel. Fagbevægelsen har bidraget til at øge overenskomstdækningen gennem tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster direkte med den enkelte arbejdsgiver, og de overenskomstbærende arbejdsgiverorganisationer har også fået flere medlemmer. Fagbevægelsen har ikke haft samme store fremgang i arbejdet med at organisere østarbejderne. I den forbindelse spiller ind, at østarbejderne ikke har tradition for faglig organisering, men hos flere faglige organisationer har det også sat overvejelser i gang om, hvorvidt man giver østarbejderne de rigtige medlemstilbud og om overenskomsterne i tilstrækkelig grad dækker østarbejdernes behov. Der er ikke enighed om konklusionen. Særligt i forhold til arbejdstidsfleksibilitet ser det ud til, at østarbejdere har ønsker, som afviger fra de danske arbejdstageres. Det tilmed i en grad, at ønskerne vil være svære at opfylde inden for lovgivningens rammer.

Rapporten peger på, at andre forhold end organisering og overenskomstdækningen bidrager til ordnede forhold på det danske arbejdsmarked. De eksempler der er fremhævet, angår offentlig regulering (bevillings- og certificeringskrav), intern selvjustits blandt konkurrerende arbejdsgivere samt den faglige styrke i tilgrænsende erhverv i tilfælde af faglig konflikt (adgang til sympatistøtte).

Det er ikke muligt at vurdere, om den

styrkelse, som Østaftalen har betydet for det danske arbejdsmarked, vil forsvinde når Østaftalen er udfaset. Rapporten viser, at mange af de virksomheder, der er forhåndsgodkendt til at ansætte østarbejdere, er nyetablerede. Samtidig havde en del virksomheder ikke ansatte, da de fik deres forhåndsgodkendelse. Spørgsmålet er, om netop disse virksomheder vil forblive overenskomstdækkede, når Østaftalen hører op – senest i 2009? Et andet spørgsmål er, om netop disse virksomheder volder problemer for fagbevægelsens og arbejdsgiverorganisationernes arbejde med at sikre ordnede forhold. Fagbevægelsen giver således allerede i dag udtryk for, at danske arbejdsgivere uden dansk arbejdskraft kan være vanskelige at kontrollere.

I takt med at det har vist sig, at den danske model ser ud til at klare de udfordringer, østarbejderne skaber, er bekymringen for, om østarbejdere udgør et pres mod danske løn- og arbejdsforhold ligeledes aftaget noget. I stedet ser der ud til at have bredt sig en vis bekymring for, om danske arbejdsgivere vil være i stand til at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. I den sammenhæng peges der bl.a. i rapporten på, at Østaftalen efter alt at dømme har bidraget til at reducere tilgangen af udenlandsk arbejdskraft. For eksempel skete der en væsentlig stigning i antallet af østarbejdere umiddelbart efter, at man lempede aftalen i juni 2006. Måske kunne man have forventet, at Østaftalens garanti til østarbejdere - om ordnede løn- og arbejdsforhold – ville have gjort dem interesserede i at vælge Danmark som arbejdsland. Sådan ser det ikke ud til at hænge sammen. Hvis man sammenligner Danmark med andre nordeuropæiske lande med lignende gode økonomiske konjunkturer har Danmark fortsat det laveste antal individuelle østarbejdere. Man kan ligeledes notere sig, at østarbejdere i 2007 ikke har væsentligt længere ophold i Danmark end i 2004, og der er heller ikke noget der tyder på, at østarbejdere i større omfang bliver i Danmark i mere end 12 måneder, eller at de i højere grad tager familien med til Danmark. *kp*

*Forskningsnotat 86: Østaftalen – individuelle østarbejdere, 1. delrapport. Af Klaus Pedersen og Søren Kaj Andersen. Kan downloades fra [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**Østaftalen har styrket den danske model**

**Mange nyetablerede virksomheder bruger østarbejdere**

**Fremtiden er uvis**

**Østarbejderne bliver ikke i Danmark**



**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

# God praksis i den faglige integrationsindsats

I arbejdet for bedre integration på arbejdsmarkedet er det vigtigt at tage hånd om de konkrete problemer, som personer med anden etnisk baggrund kan opleve på det danske arbejdsmarked og således målrette indsatsen mod disse gruppers særlige behov og forudsætninger. Vil man fremme integrationen på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at adressere problemerne direkte og etablere et vist mål af særbehandling, der gør, at disse grupper får samme muligheder som deres kolleger med etnisk dansk baggrund, selvom man dermed risikerer at udstille disse grupper som 'anderledes'.

Det er en af konklusionerne i et nyt forskningsnotat af Katrine Søndergård og Mikkel Mailand, FAOS, som sætter fokus på den indsats, der foregår i LO-forbundenes lokale afdelinger, med henblik på at fremdrage gode erfaringer og eksempler på god praksis, som andre af fagbevægelsens lokale aktører kan drage fordel af.

Der er bred enighed om, at integration af indvandrere og efterkommere i det danske samfund i al sin væsentlighed går via arbejdsmarkedet. I kraft af den centrale rolle som fagbevægelsen spiller på det danske arbejdsmarked, er det derfor naturligt, at fagforeningerne føler et ansvar for at løfte en del af denne indsats med de midler, det netværk og den viden de kan bidrage med. Både på hovedorganisations-, forbunds- og lokalniveau er der initiativer og aktiviteter, der på forskellig vis retter sig mod at øge integrationen på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen, der er foretaget i 13 udvalgte lokale afdelinger fordelt på syv LO-forbund og beliggende i de større byer og i trekantsområdet, viser, at både omfanget og karakteren af integrationsindsatsen er meget forskellig fra afdeling til afdeling. Samtidig er de mål, som de lokale indsatsretter sig mod, i vid udstrækning sammenfaldende med de mål for integrationsindsatsen, der er sat op af LO. Indsatsretter sig således om fem områder:

- øget beskæftigelse af nydanskere
- uddannelse og opkvalificering af nydanskere i beskæftigelse

- rekruttering og fastholdelse af unge nydanskere på erhvervsuddannelserne
- større tolerance og mangfoldighed på arbejdspladserne og på arbejdsmarkedet generelt
- herved af medlemmer og fagligt aktive med anden etnisk baggrund til de faglige organisationer

Inden for disse indsatsområder tages forskellige redskaber og værktøjer i brug, der kombineret eller hver for sig skal bidrage til at opfylde disse mål. Eksempler på disse værktøjer er rotationsordninger, mentorordninger på skoler og arbejdspladser, brug af rollemødelser, oplysning om og tilskud til kursusaktiviteter, materiale om fagbevægelsen på flere sprog, kurser om fagbevægelsen særligt for personer med anden etnisk baggrund, praktikpladsformidling og jobsøgningskurser mv.

Gennemgående ved eksemplerne på god praksis i de udvalgte lokalafdelinger er, at indsatsretter adresserer konkrete problemer, som personer med anden etnisk baggrund kan opleve på det danske arbejdsmarked. Således målrettes indsatsen mod disse gruppers særlige behov og forudsætninger, selvom man dermed risikerer at udstille disse grupper som 'anderledes'. Dette er tilsyneladende en rigtig strategi. Vil man fremme integrationen på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at adressere problemerne direkte og etablere et vist mål af særbehandling, der gør, at disse grupper får samme muligheder som deres kolleger med etnisk dansk baggrund.

For at sikre kontinuitet og målrettethed i arbejdet er det også nødvendigt med et vist niveau af organisatorisk forankring af integrationsarbejdet i afdelingen. F.eks. i form af et integrationsudvalg eller faste, aflønnede integrationsmedarbejdere. Uden en organisatorisk forankring er der risiko for, at indsatsen i stedet bliver fragmenteret og tilfældig og dermed mindre effektiv. En organisatorisk forankring kan også ses som udtryk for politisk og ressourcemæssig prioritering af området, der viser, at fagbevægelsen tager denne udfordring alvorligt. Ud over således

**De lokale afdelinger kan gøre en forskel**

**Fem målområder for integrationsindsatsen**

## PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

### God praksis i den faglige integrationsindsats

at agere som hovedaktør på projekter kan afdelingerne spille en vigtig rolle som biaktør i integrationsindsatser, som andre aktører sætter i værk. Ved at deltage i projekter båret af tillidsrepræsentanter på arbejdspladsniveau, af skoler, jobcentre eller andre, kan afdelingerne bidrage med viden, erfaring og netværk og agere sparringspartner for de øvrige parter i projektet.

De gode eksempler fra rapporten viser, at LO-forbundenes lokale afdelinger kan gøre en forskel på integrationsområdet. De har en

position, viden og erfaring der gør dem til vigtige spillere i det lokale integrationsarbejde. De kan med fordel være initiativtagere og tovholdere på integrationsprojekter såvel som deltagere i projekter iværksat af andre lokale aktører.

ks

*Forskningsnotat 85: God praksis i den faglige integrationsindsats – kvalitativ analyse gennemført for LO blandt fagbevægelsens lokale aktører.*

*Af Katrine Søndergård og Mikkel Mailand.*

*Kan downloades fra [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**Organisatorisk forankring af integrationsarbejdet**

## PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

### Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Med henblik på at give inspiration til de danske myndigheders internationale rekrutteringstiltag analyserer et forskningsnotat fra juni, som Mikkel Mailand fra FAOS har forfattet i samarbejde med Beskæftigelsesministeriets Juridiske, Arbejdsretslige og Internationale Center, den generelle politik overfor arbejdsmigranter samt offentlige rekrutteringsinitiativer i Norge, Irland og Storbritannien. De tre lande har det tilfælles, at de i højere grad end Danmark har været mål for indvandring af arbejdskraft fra Østeuropa i de senere år.

Det væsentligste læringspotentiale findes i de tre landes specifikke, offentligt drevne rekrutteringsinitiativer. Arbejdet i regi af European Employment Service (EURES) i disse tre lande bruges (eller blev brugt) mere, og mere udadendt end tilfældet er i Danmark. Irlands og Norges EURES-ansvarlige bruger således mange ressourcer på aktiviteter i udlandet. Desuden bruges mediernes offensivt til at skabe opmærksomhed om EURES. I Norge er medietræningen af EURES-vejledere en del af vejledernes uddannelse. Endvidere arrangeres hyppigt jobmesser. Det er en meget ressourcekrævende aktivitet, men en aktivitet som EURES i Irland tilsyneladende har haft en vis succes med. Endelig synes den direkte personlige virksomhedskontakt at være vigtig i de tre landes EURES-aktiviteter.

Med en tæt virksomhedskontakt følger også branchekendskab, der kan være alfa og omega i forhold til at kunne agere proaktivt på virksomhedernes behov for international rekruttering.

Udenfor EURES-regi kunne de rekrutteringsinitiativer, som det norske og britiske sundhedssystem tidligere har taget, evt. have interesse for det danske sundhedsvæsen. Endelig bemærkes det, at det offentlige ansvar for efteruddannelse af østeuropæisk arbejdskraft er et forhold, der har været til diskussion i alle tre lande.

Men selv om disse rekrutteringstiltag kan have spillet en rolle, er det ikke primært det, der forklarer det store antal arbejdsmigranter fra øst. Udviklingen skyldes for det første, at der er tale om tre vækstøkonomier med stor efterspørgsel efter arbejdskraft. For det andet er lønnen for ufaglært arbejde i de tre lande meget højere end i migranternes hjemlande, hvilket er et stærkt incitament til at rejse, særligt når det er svært at få arbejde i hjemlandet. For det tredje gælder det for Irland og Storbritannien, at sproget (engelsk) beherskes på et vist niveau af mange af migranterne. Endelig har alle tre lande haft et relativt stort østeuropæisk indvandrersamfund – særligt bestående af polakker – også før EU-udvidelsen i 2004. Det har muliggjort en omfattende

**Hvorfor vores naboer har fået mere end os, og hvad vi kan lære**

**Pull og push-faktorer**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft**

netværksrekruttering, der sammen med de nævnte pull-faktorer i modtagerlandene og push-faktorer i afsenderlandene udgør de tre kategorier af dynamikker, der skelnes mellem i migrationsforskningen.

Desuden viser rapporten, at Norge har modtaget mere arbejdskraft fra øst end Danmark, hvilket er bemærkelsesværdigt, idet adgangsreglerne ikke er væsentligt forskellige. Rapporten fremhæver her, at også andre faktorer end en proaktiv rekrutteringsstrategi spiller ind. For det første har Norge i en længere periode haft en højere økonomisk vækst og lavere ledighed, som har betydet et generelt større efterspørgselspres efter arbejdskraft end i Danmark. For det andet er håndhævelsen af adgangsreglerne muligvis mere stringent i Danmark end i Norge. For det tredje havde Danmark ikke, som Norge, inden EU-udvidelsen i 2004 allerede etablerede samfund af østeuropæisk arbejdskraft, der har kunnet virke som dynamo i netværksrekruttering. Og for det fjerde opfattes Norge muligvis som et mere åbent land end Danmark i arbejdsmigranternes hjemlande. De sidste to forhold kan også være med til at forklare arbejdsmigratio-

nens mindre omfang i Danmark i forhold til i Irland og Storbritannien, men her kan sprog og mere liberale adgangsregler som nævnt også have spillet en rolle.

Læringspotentialer fra disse forklaringer på variationerne i arbejdsindvandringens omfang er begrænset, men det er vigtigt med opmærksomhed på den rolle, allerede etableret østeuropæisk arbejdskraft spiller i forhold til netværksrekrutteringen. Derudover er sprog vigtig. Danmark vil selvfølgelig aldrig kunne konkurrere med de fordele, Irland og Storbritannien høster ved at have engelsk som hovedsprog. Men hvis flere virksomheder og offentlige myndigheder anvendte engelsk som arbejdssprog, ville det hjælpe højt kvalificeret indvandring til Danmark på vej. Endelig bør der være opmærksomhed om, hvilke signaler den politiske diskussion og den overordnede indvandrerpolitik uforvarende kan komme til at sende, også overfor typer af indvandrere man gerne vil tiltrække. *mm*

*Forskningsnotat 80: Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Af Mikkel Mailand. Kan downloades fra [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**Norge har flere østarbejdere end Danmark**

**MØDER OG NETVÆRK**

**Østarbejdere i byggeriet. Hvad er fup og hvad er fakta?**

FAOS sidder med i bestyrelsen for Construction Labour Research netværket, CLRdenmark, som tirsdag den 20. november afholder et debattmøde om østarbejdere i byggeriet. Der vil være to oplæg på mødet. Økonom Martin Windelin fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fortæller om østarbejdernes bidrag til dansk økonomi. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har for nylig udarbejdet en analyse af, hvor meget den udenlandske arbejdskraft bidrager til den økonomiske vækst og til statskassen. Herunder også en belysning af østarbejdernes skatteforhold. Centerleder Søren Kaj Andersen, FAOS, holder dernæst et oplæg om østarbejderne og overenskomst-mæssige konsekvenser i byggeriet. Det vil

bygge på en ny undersøgelse af de østeuropæiske arbejders løn- og arbejdsvilkår i Danmark (se omtale side x). Undersøgelsen viser, at østeuropæerne typisk får en overenskomstmæssig løn, men i mange tilfælde ikke meget mere end mindstelønnen – og dermed typisk mindre end danskere i samme job. Hvorfor sker det? Har det nogen effekter i forhold til overenskomstsyste-met nu eller på sigt? Dette er spørgsmål, der vil blive taget op i oplægget.

Debatmødet finder sted tirsdag den 20. november 2007 kl. 13.00 til 16.00 hos Dansk Byggeri, Byggeriets Hus, Kejsergade 2, st., 1155 Kbh. K. Deltagelse er gratis. Tilmelding hos Karin Viuf, [kav@danskbyggeri.dk](mailto:kav@danskbyggeri.dk) senest 16. november. Vel mødt! *ska*

**Debatmøde**

**MØDER OG NETVÆRK**

## Virksomhedernes sociale engagement

I samarbejde med beskæftigelsespolitisk forskningsnetværk (Bpfn) afholdt FAOS den 4. oktober et halvdagsseminar med ca. 60 deltagere om fænomenet Corporate Social Responsibility, CSR, og dens særlige danske udformning, hvor der har været en klar sammenhæng mellem CSR og beskæftigelsespolitikken.

Socialministeriet indledte den første kampagne om virksomhedernes sociale ansvar for 13 år siden. Området har siden i høj grad været drevet af de skiftende regeringers initiativer og har været centreret omkring integration af ledige, fastholdelse af medarbejdere og forebyggelse af udstødning. Der er nu processer i gang – bl.a. regeringens nye tværministerielle CSR-handlingsplan med forankring uden for Beskæftigelsesministeriet, der trækker i retning af, at CSR også herhjemme får en bredere dagsorden end den beskæftigelsespolitiske.

Seminarets oplægsholdere og paneldeltagere forholdt sig alle direkte eller indirekte til den danske form for CSR. Joachim Boll fra Socialforskningsinstituttet gjorde status over virksomhedernes sociale engagement og tegnede et billede af et relativt omfattende engagement, men rejste bl.a. spørgsmålet om, hvad der vil ske, når konjunkturerne vender. Carsten Kjærgaard fra Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) fokuserede på samarbejde mellem jobcentre og virksomhederne. Han præsenterede bl.a. grundregler

og forskellige modeller for samarbejdet. Mikkel Mailand fra FAOS sammenlignede CSR og VSE-indsatsen i tre andre europæiske lande (Polen, Tyskland og Storbritannien) og diskuterede forholdet mellem frivillighed og lovregulering. Karin Buhmann fra RUC diskuterede internationale organisationer og internationale standarders rolle i udviklingen af CSR, mens Steen Valentin fra CBS problematiserede i sit oplæg 'CSR er mere end virksomhedernes sociale engagement', at CSR i Danmark har fokuseret så meget på beskæftigelse. Han mente, at en bredere tilgang til CSR er vejen frem og efterlyste desuden mere engagement fra arbejdsmarkedets parter side.

Arbejdsmarkedets parter fik lejlighed til at imødegå denne kritik i paneldiskussionen med deltagelse af Karen Ryder fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, Henning Gade fra DA, Ib Maltesen fra DSI og Mette Raun fra De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI), der hver især præsenterede deres organisationers syn på - og arbejde med - virksomhedernes sociale engagement. Centralt i debatten stod forsøgene på at øge arbejdsudbuddet igennem nedbringelse af bl.a. sygefravær, ligesom også forholdet mellem frivillighed og forpligtigelse blev diskuteret.

*mm*

*Program og præsentationer fra seminaret kan downloades fra både FAOS' hjemmeside og fra Bpfn's hjemmeside ([www.bpfn.dk](http://www.bpfn.dk))*

**CSR i dansk udformning**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Prisvinder på FAOS

Ph.d.-studerende ved FAOS, Anna Ilsøe, har i forlængelse af et studieophold ved Johns Hopkins University i USA vundet The ACES Working Paper Grant på 500\$. Prisen er blevet tildelt for working paperet 'The Danish Flexicurity Model - A Lesson for the US?', som Anna Ilsøe udarbejdede under sit studieophold. Den uddeles af The American Consortium on European Union Studies (ACES), der er et konsorti-

um af fem universiteter i Washington D.C. udpeget og delvist finansieret af den Europæiske Kommission. ACES har til opgave at støtte og videreformidle forskning i europæiske spørgsmål i USA og består udover af Johns Hopkins University af American University, Georgetown University, George Mason University og The George Washington University.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**En prisvinder vender hjem**

## PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

### Prisvinder på FAOS

The ACES Working Paper Grant uddeles en gang om året på baggrund af en bedømmelse fra to anonyme referees. Der lægges ved tildelingen særlig vægt på teoretisk og policy-orienteret forskning rettet mod europæiske forhold, EU's medlemsstater eller europæiske-amerikanske relationer.

Working paperet *The Danish Flexicurity Model - A Lesson for the US?* (som kan downloades fra hjemmesiden) indeholder en sammenlignende analyse af den danske flexicurity model og amerikansk arbejdsmarkedspolitik og søger at besvare spørgsmålet, hvorvidt Danmark og USA kan lære noget af hinanden på det arbejdsmarkedspolitiske område. Det er inspireret af den amerikanske diskussion af den danske flexicurity model, som kulminerede i foråret 2007. Paperet

bygger på interview med centrale aktører på det amerikanske arbejdsmarked, amerikanske arbejdsmarkedsforskere og medarbejdere på lokale jobcentre i USA samt en analyse af eksisterende amerikanske registerdata og surveys. Anna Ilsøe har præsenteret tidligere versioner af paperet ved følgende konferencer i Washington D.C. i foråret 2007: 'The Quiet Revolution: How Transatlantic Networks are Harvesting Best Practices and Reshaping Domestic Policies in the United States and Europe' ved Johns Hopkins University og 'The Danish Flexicurity Labor- Market Model and the Question of Transferability of Institutions' ved American University.

**The Danish Flexicurity Model – A lesson for the US?**

**The ACES Working Paper Grant**

cj

## NYE MEDARBEJDERE MV.

### Fra vor egen verden

I begyndelsen af oktober rundede FAOS' hjemmeside 50.000 besøg siden årsskiftet. Det ugentlige gennemsnit er steget til ca. 1.800 – en gennemsnitlig stigning på ca. 600 siden foråret. Altså en ganske pæn stigning i interessen for faos.dk, som vi da også selv lægger en del energi i at gøre interessant. I den anledning vil vi gerne stille et multiple-choice spørgsmål, hvorved læseren kan tjekke sin viden om FAOS. Svaret findes på faos.dk.

Sp.: Hvad er centraliseret decentralisering?  
Er det...

- 1) Morten Olsens taktik frem over banen – spred jer i en klump, drenge!
- 2) En hyper-avanceret centrifuge – kører begge veje på én gang
- 3) Hemmeligheden bag færøsk folkedans – først lidt den ene vej og så lidt den anden vej
- 4) Reguleringen af det danske arbejdsmarked

Den erfarne faos.dk-bruger vil formentlig grine smørret – men nyttilkomne kan begynde her. Svaret findes hurtigt via søgefunktionen.

Under OK 2007 oprettede vi en temaside på hjemmesiden med links til artikler, kommentarer og faktabokse om OK-forløbet udarbejdet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Det var en ubetinget succes, hvis vi måler den ud fra gennemslagskraft i pressen og blandt organisationernes hjemmesider. Derfor er der god grund til at gentage initiativet, og vi har nu oprettet en tilsvarende side om de allerede nu turbulente forhandlinger i 2008 på det offentlige område. Temasiden om OK 2008 indeholder analyser af forhandlingerne, faktabokse om særlige aspekter, kommentarer i medierne samt links til organisationernes egne sider om OK 2008.

Endelig skal vi byde to nye studentermedhjælpere velkommen, Anne Ley og Pernille Westh Nielsen. De skal fortrinsvis vedligeholde hjemmesiden, arrangere seminarer samt varetage ad-hoc administrative opgaver.

**Tjek din viden om FAOS**

**Ny temaside OK 2008**

**To nye medarbejdere**

cj

**KOLOFON**

Medarbejdere i FAOS: Centerleder, lektor, *ph.d.*, Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, *ph.d.*, *mag. art.* Steen E. Navrbjerg · Forskningsleder, lektor, *ph.d.*, *can.d.scient.* Mikkel Mailand · Professor, *fil.dr.* Jesper Due · Professor, *fil.dr.* Jørgen Steen Madsen · Informationsmedarbejder, *can.d.phil.*, Carsten Jørgensen · Kandidatstipendiat Christina Jayne Colclough, MA, Bsc · Kandidatstipendiat, *can.d.scient.soc.* Anna Ilsøe · *Ph.d.-stipendiat*, *can.d. jur.* Klaus Pedersen · Forskningsassistent, *can.d.scient.adm.* Trine P. Larsen · Forskningsassistent, *can.d.scient.soc.* Jens A. Hansen · Forskningsassistent, *can.d.scient.soc.* Katrine Søndergård · Institutsbestyrer, *dr.scient.soc.* Carsten Stroby Jensen, *associeret* · Projektmedarbejder, *bach.scient.soc.* Lasse Suonperä Liebster · Studentermedhjælper, *stud.scient.soc.* Andreas Birkebæk · Studentermedhjælper, *stud.scient.pol.* Anne Sabine Eilertsen · Studentermedhjælper, *stud.scient.pol.* Pernille Westh Nielsen · Studentermedhjælper, *stud.scient.pol.* Anne Ley

**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, email: [faos@sociology.ku.dk](mailto:faos@sociology.ku.dk)  
[www.faos.dk](http://www.faos.dk)