

MØDER OG NETVÆRK

Krise og visioner – international kongres

Programmet for International Industrial Relations Association's (IIRA's) 9. europæiske kongres i København er nu på plads. Under kongressens overordnede tema *European Employment Relations – Crises and Visions* afspejler programmet bredt den aktuelle europæiske arbejdsmarkedsforskning. Den økonomiske krise og konsekvenserne for beskæftigelse og løn- og arbejdsvilkår er et gennemgående emne på tværs af de forskellige typer af oplæg og præsentationer. Fokus spænder bredt her; fra nye sammenhænge mellem udviklingen på de finansielle markeder og beskæftigelsen til virksomhedsstrategier vedrørende arbejdsfordeling mv. Delvis i relation hertil er flexicurity også et emne, der fylder godt i programmet. Det omhandler ikke kun den danske flexicurity-model, men også om flexicurity i et bredere europæisk perspektiv. Flere af oplæggene er præget af eftertanke; flexicurity er blevet udfordret af krisen og hvad lærer det os så? Et separat symposium stiller spørgsmålet, *Good-by flexicurity ...?* Det bliver nok først på selve dagen, at det afsløres om vi skal tolke det som, at analyserne stadig lever, eller om det er tid til at sige farvel til begrebet.

Køn, ligestilling og arbejdsmarkedsregulering vil blive taget op i en række indlæg og omhandler her bl.a. krisen og konsekvenser i et ligestillingsperspektiv og kvindelige ledere i faglige organisationer. Det er dog ikke anderledes end, at programmet også er præget af hvad man kan kalde mere klassiske emner i forskningen om arbejdsmarkedsrelationer. Fagforeninger i Europa; udvikling og udfordringer er et eksempel. Der vil komme oplæg om medlemsudvikling, strategiudvikling som følge af krisen, strejkeaktivitet, europæisk fagligt samarbejde, holdninger og initiativer i forhold til migrantarbejdere m.m. Udvik-

lingen i kollektive aftalesystemer er et andet eksempel. Forskellige typer af decentralisering i forhandlinger bliver analyseret i forskellige lande og inden for forskellige sektorer. Analyser af lønudvikling og lønsystemer ligger i forlængelse af aftalesystemerne. Samlet set kan vi konstatere, at mange af vores gode europæiske kollegaer kommer til København og beretter om aktuelle resultater af deres arbejde. Hertil kommer også en række kollegaer fra primært USA, Canada og Australien.

En række særlige seminarer indgår også i programmet. På førstedagen inden selve kongressen går i gang afholdes et såkaldt pre-congress arrangement om dansk arbejdsmarkedsregulering under titlen *Contemporary Danish industrial relations – more than flexicurity!* På baggrund af oplæg fra blandt andre vice-administrerende direktør i DI, Kim Graugaard og formand for CO-industri, Thorkild E. Jensen, vil der for internationale og danske gæster blive mulighed for at høre om samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på danske virksomheder og mere generelt om aftaleindgåelse og samarbejde i den danske model.

Nok et seminar på kongressens anden dag sætter fokus på den europæiske udvikling under overskriften "Europe 2020 – are we on the right track?". Baggrunden er den såkaldte 2020-strategi som EU-kommissionen har spillet ud med og som skal følge op på Lissabonstrategien. Seminaret former sig som en paneldebat mellem Renate Hornung-Draus, BUSINESSEUROPE, Catélene Passchier, ETUC, og Jean-Paul Tricart, EU-kommissionen.

Det skal også nævnes at Eurofound, det trepartsbaserede EU analysecenter i Dublin, præsenterer resultater af deres arbejde ved to særlige seminarer: Et som omhandler deres

**IIRA kongres
28. juni til 1. juli
på Københavns
Universitet**

**150 oplæg og
præsentationer
på fire dage**

Goodby flexicurity?

**Papers udleveres på
USB-stik**

MØDER OG NETVÆRK

Krise og visioner – international kongres

”company survey” som denne gang særligt fokuserer på medarbejder-ledelse relationer på virksomheden, og et andet om nye reguleringsformer, herunder ”codes of conduct” og internationale og europæiske rammeaftaler.

Omfanget af den samlede kongres kan også illustreres med et par tal. De fire kongresdage vil indeholde tæt på 150 oplæg og præsentationer dels i plenarforsamlinger, dels i fire parallelle workshopforløb samt ved de særlige temaorienterede seminarer. Sammenligner vi med de øvrige IIRA kongresser i Europa gennem de senere år – kongressen afholdes hvert tredje år – så får vi denne gang det mest omfangsrige program. Her kan det også nævnes, at knapt 100 af oplæggene bygger på indsendte forslag, såkaldte abstracts, til artikler. Den akademiske styregruppe bag kongressen modtog knapt 180 abstracts, hvoraf altså 100 udvalgte præsenteres. Det gælder for stort set alle præsentationer, at de er baseret på papers, artikler, som udleveres til alle kongresdeltagere. For at spare på papiret kommer de i form af et USB-stik, hvor der vil være læsning nok til resten af sommeren.

Da der på nuværende tidspunkt er tilmeldt 330 deltagere til kongressen tyder alt på, at vi når op i nærheden af deltagerantallet fra tidligere IIRA-kongresser i de store europæiske lande. Ved disse kongresser har de forholdsvis store nationale arbejdsmarkedsforskningsmiljøer fyldt godt op i det samlede deltagerantal, hvorfor vi er ganske tilfredse med det deltagerantal vi nu har nået – et antal der i øvrigt

overstiger det mål vi satte os under planlægningen af kongressen.

Endelig må det nævnes, at der i tilknytning til kongressen gennemføres en række arrangementer, herunder virksomhedsbesøg for deltagerne, reception på Københavns Rådhus mandag den 28. juni og en officiel kongresmiddag onsdag den 30. juni på National Museet (bemærk at denne dag er hviledag under det kommende fodbold WM).

Allerede nu er det på sin plads at sige to gange tak. Det var ikke lykkedes at få dette store arrangement op og stå uden kongressens sponsorer – derfor tak til sponsorerne som er Beskæftigelsesministeriet, Industriens Uddannelsesfond (DI og CO-industri), Sociologisk Institut (Københavns Universitet), DA, LO og FTF. Dernæst også tak til de kollegaer fra Roskilde Universitet, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Københavns Universitet, som har været med til at udgøre den akademiske styregruppe bag kongressen. Det er her vi har gennemlæst og diskuteret artikelforslag, abstracts, og fulde papers – med andre ord grundlagt det program vi nu har for kongressen.

For en god ordens skyld skal det også nævnes, at alle oplæg foregår på engelsk. Et detaljeret kongresprogram samt mange andre informationer og tilmelding til kongressen (der er stadig pladser) kan ses på hjemmesiden www.iiraeurope2010.com.

Vel mødt den 28. juni!

ska

Oplæg fra DI og CO-industri

En tak

DEN DANSKE MODEL

EU-domstolens opbakning til den danske arbejdsmarkedsmodel

I de seneste år har en hel del forskning og politisk debat handlet om de vanskeligheder som EU-reguleringen og ikke mindst EU-domstolens tolkninger heraf skaber for den danske kollektive arbejdsmarkedsmodel. Dette gælder f.eks. kravet fra EU om, at direktiver ikke

kan gennemføres ved overenskomst alene, men også skal implementeres ved lovgivning, så arbejde der ikke er overenskomstdækket også omfattes af direktivet. Et andet og mere markant eksempel på EU-domstolens begrænsede velvilje over for den danske model er de

EU-regulering og kollektive overenskomster

DEN DANSKE MODEL

EU-domstolens opbakning til den danske arbejdsmarkedsmodel

domme, som har givet den fri bevægelighed for tjenesteydere forrang over for konfliktretten og andre nationale initiativer til beskyttelse imod "social dumping".

I betragtning af den negative omtale er der grund til at fremhæve når EU-systemet anerkender eller ligefrem udtrykker sig positivt om den danske arbejdsmarkedsmodel. Det mest oplagte eksempel fra de senere år er naturligvis EU's megen fokus på den danske udgave af *flexicurity*, som jo er tæt koblet til den autonome danske arbejdsmarkedsmodel. Andre og mindre omtalte eksempler er EU-domstolens tilbagevendende accept af Danmark specielle måde at implementere EU-direktiver på. I en ny afgørelse (*Holst-dommen C-405/08*), som er baggrunden for denne artikel, har EU-domstolen gentaget sin anerkendelse af den danske implementeringspraksis.

Sagen angik dansk implementering af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagere. Under en igangværende retssag havde Vestre Landsret spurgt EU-domstolen, hvorvidt den danske såkaldte "fejebakkemethode" er OK. Metoden består i at arbejdsmarkedets parter først indarbejder EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold i overenskomsterne, og Folketinget derefter "fejrer op" med en lovgivning som dækker de lønmodtagere, som ikke er dækket af en overenskomst. Der er ofte ret stor forskel på overenskomstimplementering og lovgivningsimplementeringen, hvilket netop var problemet i sagen ved Vestre Landsret, hvor loven om information af høring af arbejdstagere giver lønmodtagerrepræsentanter i samarbejdsudvalg større beskyttelse mod afskedigelse end reglerne i overenskomsterne.

Den 11. februar i år afsagde EU-domstolen dom i sagen. Domstolen fandt, at overenskomstens regler også gælder de medarbejderrepræsentanter, som ikke er organiseret i den overenskomstbærende organisation. En uorganiseret lønmodtager kan således ikke "shoppe" og benytte lovgivningens videregående muligheder, med mindre overenskomstbeskyttelsen ikke lever op til EU-direktivets minimumsbeskyttelse. Det sidste var ifølge EU-domstolen ikke et problem i denne sag.

Efter overenskomsten har medarbejder-

repræsentanter (f.eks. i samarbejdsudvalget), der opsiges på grund af arbejdsmangel, krav på seks ugers ekstra varsel, ud over det almindelige varsel. Efter lov om information og høring skal lønmodtagerrepræsentanter i almindelighed have samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter, hvilket betyder, at de har krav på at blive afskediget "som de sidste blandt ligemænd"; altså en videregående beskyttelse sammenlignet med overenskomsten.

Med dommen bakker EU-domstolen fuldt ud op bag den danske aftalemodel, hvor parterne inden for direktivets minimumsgrænser har mulighed for at finde deres egne overenskomstløsninger, som godt kan inddrage andre interesser end de, der umiddelbart er på spil i direktivet. I Danmark er arbejdsmarkedets parter samtidig inddraget i lovgivningsprocessen ved implementering af EU-direktiver, og i den proces har både fagbevægelse og arbejdsgiverorganisationer en fælles interesse i, at lovens beskyttelsesniveau ligger højere end overenskomsterne, fordi der derved lægges et indirekte pres på ikke-overenskomstdækkede arbejdsgivere til at blive overenskomstdækkede, og samtidig sikrer det organiserede lønmodtagere hos uorganiserede arbejdsgivere en god beskyttelse

Når denne dobbeltstrategi kan lade sig gøre, hænger det sammen med princippet om "områdeoverenskomster", som betyder at overenskomster gælder for alt arbejde inden for overenskomstområdet, uanset om den ansatte er organiseret eller ej.

EU-dommen i Holst-sagen er således en anerkendelse af den danske kollektive reguleringsform, og samtidig er dommen en væsentlig reminder til de dele af fagbevægelsen, der måtte ønske sig flere "eksklusive rettigheder" efter princippet om "medlemsoverenskomster", som kun dækker de organiserede arbejdstagere. På kort sigt kan tiltag i den retning måske imødegå fagforeningernes problemer med at fastholde og tiltrække medlemmer, men omvendt er der altså bl.a. den risiko forbundet med en sådan strategi, at man risikerer at miste EU-domstolens velvilje over for den særlige danske blandingsimplementering af arbejdsmarkedsdirektiver via overenskomst og lovgivning.

Vestre Landsret har endnu ikke afsagt dom

Direktivimplementering

Princippet om områdeoverenskomster

Eksklusive rettigheder

DEN DANSKE MODEL

EU-domstolens opbakning til den danske arbejdsmarkedsmodel

i sagen, men med afgørelsen fra EU-domstolen er det vanskeligt at forestille sig, at dommen vil gå den danske arbejdsmarkedsmodel imod.

I 2008 traf EU-domstolen en tilsvarende afgørelse i den såkaldte "Ruben Andersen-sag", hvor domstolen fandt, at fejl omkring udstedelse af ansættelsesbevis skal behandles

efter overenskomstens regler og ikke efter lov om ansættelsesbevis, uagtet at Ruben Andersen ikke var organiseret.

EU og EU-domstolen er altså ikke altid nå negativ overfor den kollektive danske arbejdsmarkedsmodel, som man ind imellem kunne få indtryk af.

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Overenskomsternes bidrag til flexicurity – en vanskelig målbar størrelse

På trods af aftagende interesse under den økonomiske krise er flexicurity stadig et ombejlet begreb. Europa-kommissionen er blandt dem, der har taget begrebet op (se også FAOS-information nr. 35). Som supplement til det sæt af flexicurity-indikatorer, som Kommissionen i et stykke tid har arbejdet på at udvikle, har et internationalt forskningsteam med deltagelse af FAOS fået bevilliget penge til et mindre pilot-projekt om overenskomsternes bidrag til flexicurity og målbarheden af dette. Projektet opsummerer den begrænsede eksisterende litteratur om overenskomsternes bidrag til flexicurity og kommer med best-practice eksempler fra specifikke arbejdspladser. Andre dele af projektets resultater, en 'flexicurity-checkliste' og udkastet til en database med kodede værdier for overenskomsters bidrag til flexicurity fik en blandet modtagelse hos de arbejdsmarkedsorganisationer, der blev konsulteret.

Udover en gennemgang af litteraturen om overenskomster og flexicurity indeholder projektets rapport en gennemgang af overenskomsternes bidrag til flexicurity inden for tre overenskomstråder i Danmark og Holland, et best practice case studie af arbejdstidskonti i Tyskland som praktisk eksempel på overenskomstbidrag til flexicurity og en præsentation af databasen med kodede værdier for fleksibilitet og sikkerhed. Derudover

indeholder rapporten en række danske, hollandske og tyske arbejdsmarkedsorganisationers evaluering af databasen og en checkliste, der bestod af en sammenfatning af mål opstillet i det europæiske flexicurity initiativ, som parterne evaluerer relevansen af og rapporterer, hvordan egne overenskomster bidrager til disse mål. Endelig indeholder rapporten resultaterne fra en sekundær konsultation af arbejdsmarkedsorganisationer i Frankrig, Italien, Spanien, Sverige og Belgien.

Databasen og checklisten kan betragtes som projektets kerne. Databasen med 354 flexicurity-variable blev oprindeligt udviklet af hollandske forskere i samarbejde med hollandske arbejdsmarkedsorganisationer og indeholder kodninger af en lang række hollandske sektor- og virksomhedsoverenskomster. Ikke desto mindre var de konsulterede hollandske organisationer kritiske i forhold til på denne måde at måle flexicurity, da databasen ikke indfanger de faktiske flexicurity-balancer på virksomhederne. På plussiden fremhæves bl.a. mulighed for læring fra overenskomster med høje scorer.

De danske parter var overvejende kritiske overfor både checklisten og databasen. Checklisten manglede ifølge organisationerne forhold der er særligt vigtige i Danmark, fx afskedigelsesregler. Endvidere blev listen kritiseret for en privat sektor bias og for ikke at

FAOS deltager i pilot projekt

Database med flexicurity variable

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Overenskomsternes bidrag til flexicurity
– en vanskelig målbar størrelse**

omfatte det samspil mellem overenskomster og lovgivning, der er meget vigtigt for balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed. Databasen vakte nogen interesse, men der blev stillet spørgsmål ved troværdigheden af målene og ved ressourceforbruget i forbindelse med etablering af en database. Kun en enkelt af de seks konsulterede danske organisationer ville prioritere etablering af databasen.

I Tyskland er flexicurity-begrebet betydeligt mere kontroversielt end i de to øvrige lande, og de konsulterede organisationer på begge sider af forhandlingsbordet var da også kritiske over for checklisten, over for databasen og over for begrebet flexicurity relevans som sådan. De organisationer, der fandt begrebet relevant, gav udtryk for at det er et kvalitativt begreb, der vanskeligt lader sig måle.

Alt i alt må man sige, at projektet har tyde-

liggjort, at det er vanskeligt at opstille præcise kvantitative mål for overenskomsternes bidrag til flexicurity, selvom man skulle nå så langt som til at blive enige om en definition af begrebet og dets delelementer. Målinger bliver særligt vanskelige når det sker på tværs af lande. Endvidere tydeliggjorde projektet, at det europæiske flexicurity-initiativs mål ikke i alle tilfælde opleves som relevante af de nationale parter.

Forskningsteamet har bestået af det hollandske fagforeningstilknyttede konsulenthus CAOP som projektleder, Ton Wilthagen's forskningscenter ReflecT fra universitetet i Tilburg, det tyske Hans Böckler Stiftung, det belgisk/spanske konsulenthus Labour Asociados samt FAOS. Fra FAOS har Mikkel Mailand og Christian Lyhne Ibsen deltaget.

mm

Vanskeligt at kvantificere

MØDER OG NETVÆRK

Nordisk konference om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Den demografiske udvikling med en aldrende befolkning har placeret fremtidens arbejdskraftspørgsmål centralt i de nationale arbejdsmarkeds- og udlændingepolitikker. I de nordiske lande arbejder man i dag bevidst på at udvikle strategier til at øge arbejdskraftudbudet på de nationale arbejdsmarkeder - nu og de næste årtier frem. Der er ingen tvivl om, at en stor del af løsningen på fremtidens mangel på arbejdskraft skal findes i nationalt tilpassede uddannelses- og arbejdsmarkedsreformer. Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft indgår dog også som et væsentligt element i at øge arbejdskraftudbudet. Uafhængigt af relativt store forskelle i erhvervsstruktur, konjunkturer og på trods af den finansielle krise har alle de nordiske lande således et stadig stigende fokus på muligheden for at supplere egen arbejdsstyrke med udenlandsk arbejdskraft – og gerne den veluddannede og kvalificerede slags.

I 2010 overtog Danmark formandskabet i Nordisk Ministerråd og som led i en fælles vidensudveksling om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft afholdt Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Nordisk Ministerråd den 3. maj en konference i Den Sorte Diamant i København. På konferencen blev rapporten *Rekruttering av kompetanse-arbejdskraft fra tredjeland til Norden – Reguleringer, strategier og realiteter* (norsk red.) præsenteret. Rapporten rummer en række landekapitler, der beskriver forskellige tiltag til rekruttering af arbejdskraft fra tredjelande i de nordiske lande med særligt fokus på ingeniører. FAOS har bidraget med kapitlet om Danmark, Island og stået for den komparative analyse.

Meget af den internationale litteratur, som behandler mobiliteten af kvalificeret arbejdskraft over landegrænser har fokuseret

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Vidensudveksling om tiltrækning af arbejdskraft

Præsentation af rapport

MØDER OG NETVÆRK

Nordisk konference om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

på at forklare den relative store succes, som særligt de anglosaksiske lande – så som USA, Canada, England og Irland – har haft med at tiltrække arbejdskraft til deres arbejdsmarkeder. De anglosaksiske lande er bestemt også relevante eksempler, man kan lære meget af, men alt andet lige, er der tale om lande, som på en lang række centrale punkter er væsentligt anderledes end de nordiske lande. Imellem de nordiske lande har man derimod en række relativt ens rammevilkår: Man har små sprog, høj skat, relativt høje middelindkomster, veludviklede velfærdssystemer og stærke arbejdsmarkedsorganisationer, som deltager i udviklingen af de nationale arbejdsmarkeds politikker og i forskelligt omfang står for reguleringen af løn og arbejdsvilkår. Når man sammenligner de nordiske lande, arbejder man således med ”most similar cases”, og det gør det nemmere at isolere, hvilke faktorer, som har betydning og hvilke faktorer, som har mindre betydning i forhold til rekrutteringsstrategier og politikker. Forskelle i virksomhedsstruktur og arbejdskraftefterspørgsel kan man ikke lovgive sig ud af og disse forskelle har sandsynligvis haft egne effekter på, hvordan man har indrettet den nationale rekrutteringsstrategi i de forskellige nordiske lande. I Sverige og Finland har store virksomheder selv kunnet stå for rekrutteringen og særligt i Norge har man haft gode erfaringer med en efterspørgselsdrevet rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra særligt de nye EU lande. Betragter man politikker og regulering er der dog særlige tendenser at spore. Igenem de seneste år har særligt Sverige satset på regelforenkling, mens Danmark som en af de første har arbejdet med en aktiv myndighedsstøttet rekruttering i udlandet. To elementer, som på kort sigt har vist sig at have en vis effekt på rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Den aktive rekruttering, skal dog i højere grad målrettes mod de ekspertgrupper, man er interesseret i at rekruttere fra, og det kræver tid og kendskab til lokale forhold i afsenderlandene.

Alle de nordiske lande mener at føre en efterspørgselsdrevet rekrutteringspolitik, dog kan det diskuteres om også den særegne danske Greencard ordning, hvor udenlandske arbejdstagere fra tredjelande kan få adgang

til at søge job på det danske arbejdsmarked, bedst betegnes som efterspørgsels eller udbuds-orienteret. I Norge har man været temmelig skeptisk over for denne type af ordninger og spørgsmålene var derfor mange til danskerne på konferencen. Tidligere har ordningen været brugt i meget begrænset omfang, men i løbet af 2009 har der været en klar stigning i brugen af ordningen. På den baggrund overvejes det hos de danske myndigheder, hvordan man kan undersøge forholdene for den arbejdskraft, som får adgang til Danmark via denne ordning.

Ud over diskussion om regler og regulering satte konferencen også fokus på en række ’best practice’ eksempler på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Først blev et eksempel på videreudviklingen af EURES samarbejdet mellem Finland og Bothnia Work præsenteret, hvor virksomhedskontakter, kvalificeret formidling og lokal forankring var i centrum. Dernæst blev der sat fokus på de nye Work-in-Denmark centre, som i dag både rummer EURES og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande. Det er stadig den europæiske arbejdskraft som fylder mest i det daglige arbejde, men centrene lægger vægt på at skabe rammer for, at arbejdsgivere og arbejdstagere fra alle lande kan matches. Erfaringen fra de udviklede partnerskaber på tværs af EU landene understreger imidlertid, at det særligt er personlige kontakter og samarbejder med uddannelsesinstitutioner og arbejdsformidlingsinitiativer, der har betydning for, at rekrutteringsindsatsen skal lykkes, og her er der endnu ikke for alvor taget fat på mulighederne i tredjelande. Fra Norge og Sverige præsenterede centrale aktører fra IT sektoren deres erfaringer med at rekruttere eksperter til deres virksomheder i Norden. Der arbejdes professionelt og målrettet med den sociale integration på arbejdspladsen og i lokalsamfundet. Til de mange myndighedsrepræsentanter på konferencen var budskabet dog klart: Virksomhederne har fortsat behov for enkle adgangsregler og korte sagsbehandlingstider. Tager rekrutteringen for lang tid, finder virksomhed og ekspert andre veje til at få opgaven løst, som ikke kræver ophold i et af de nordiske lande.

Netop balancen mellem, hvordan man på

Skepsis over for Greencard ordning

Work-in-Denmark centre

MØDER OG NETVÆRK

Nordisk konference om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

den ene side sikrer, at virksomhederne får adgang til den arbejdskraft de har brug for, mens man på den anden side sikrer, at det er den rette type af arbejdskraft man tiltrækker, og at løn og arbejdsvilkår ikke kompromitte-

res er en udfordring, som fortsat vil stille krav til erfaringsindsamling og vidensudveksling og her giver det mening fortsat at følge udviklingen i de forskellige nordiske lande.

nba

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Tre nye ph.d. projekter på FAOS

1. Lokal forhandling på det kommunale arbejdsmarked - mere indflydelse, mere fleksibilitet?

Overenskomstsystemet i den offentlige sektor i Danmark har i løbet af 1990'erne gennemgået væsentlige forandringer i form af en øget decentralisering af forhandlings- og aftalekompetencen. Indførelsen af lokal løn i 1991 – videreudviklet i det Ny Lønssystem fra 1997 – rammeaftaler for lokalforhandling af arbejdstidsaftaler, senioraftaler med videre samt indførelsen af det nye MED-system i 1996 er udtryk for disse forandringer. Tidligere analyser har peget på, at decentraliseringen af forhandlings- og aftalesystemet i tråd med New Public Management bølgen har fungeret som et af de centrale omstillingsinstrumenter til realisering af større effektivitet og styring i den offentlige sektor.

Det lokale aftalesystem og det lokale medarbejderindflydelsessystem betragtes imidlertid ofte som to adskilte systemer, hvilket både giver sig udslag i, at de to systemer behandles af adskilte afdelinger i de centrale arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, og at de undersøges separat i arbejdsmarkedsforskningen. Opdelingen er afspejlet i og sandsynligvis også til dels påvirket af klassiske videnskabelige måder at begrebsliggøre henholdsvis kollektiv forhandling og samarbejdssystemer.

En klassik måde at definere kollektiv forhandling på inden for arbejdsmarkedsforskningen er som ”joint regulation”, eller sagt på dansk ”fælles regulering”, hvilket indebærer, at der ikke blot sker en gensidig påvirkning

mellem parterne, men også, at denne munder ud i aftaler, der har regulerende effekt. Hvordan man skal konceptualisere samarbejde om for eksempel personalepolitik og arbejdsmiljø mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, der ikke munder ud i konkrete aftaler er imidlertid ikke entydigt. Teoretisk har man således brug for en bredere forståelse af kollektiv (for)handling, der er afspejlet i den forhandlings- og samarbejdspraksis, som den finder sted lokalt.

Overordnet er projektets formål at analysere, hvordan lokale forhandlingssystemer og samarbejdssystemer spiller sammen på det kommunale arbejdsmarked. Ph.d. projektet har imidlertid både en empirisk og en teoretisk del. Empirisk analyseres konsekvenserne af decentraliseringen af aftale- og medindflydelsessystemerne på det kommunale arbejdsmarked i forhold til parternes muligheder for at opnå indflydelse på løn- og arbejdsvilkår og skabe forhandlingsresultater. Teoretisk diskuteres forståelser af, hvad der konstituerer kollektiv forhandling i forhold til, hvordan forhandling praktiseres.

Projektet gennemføres af Nana Wesley Hansen, og er finansieret af Kommunernes Landsforening (KL) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO). Projektet løber fra 1. maj 2010 til starten af 2013. Da der er tale om et eksternt finansieret projekt er der tilknyttet en følgegruppe, hvor repræsentanter for KL og KTO bidrager til projektet.

nba

Øget decentralisering af forhandlings- og aftalekompetencen

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Tre nye ph.d. projekter på FAOS

2. Udstationering og transnational ekspertise

Baggrunden for dette projekt er det stigende fokus på udstationeringsproblematikken, som er fulgt i kølvandet på EU-udvidelsen og en række domme fra EF-domstolen. Efterhånden som flere og flere udenlandske virksomheder udstationerer deres medarbejdere på tværs af Europas grænser, er det blevet klart, at EU-regulering har stigende betydning for, hvordan de nationale arbejdsmarkeder kan og skal reguleres. Samtidig står det klart, at denne EU-regulering skabes i et kompliceret samspil mellem politik og jura, og at dette samspil derfor er væsentligt at forstå. Projektet har således til formål at bidrage til en bedre forståelse af, hvordan EU-reguleringen er blevet skabt og kontinuerligt transformeres inden for udstationeringsområdet.

I projektet ses udstationering som et konflikt- og ekspertiseområde, hvor mange forskellige aktørgrupper forsøger at gøre deres indflydelse gældende i forhold til hvad, hvordan og hvor meget hhv. EU, medlemslandene og arbejdsmarkedets parter skal regulere når det handler om udstationerede arbejdstagere. Projektets har således to analytiske interesser.

For det første at analysere de politiske og juridiske forandringer i reguleringen af udstationering over tid, med fokus på, hvordan afgørende forandringer er blevet skabt, hvilke aktører der har været involveret, hvilke mulige forandringsretninger der er blevet åbnet og lukket af de forskellige forandringer, samt hvilket spillerum der aktuelt præger udstationeringsområdet.

For det andet at analysere hvordan disse politiske og juridiske forandringer påvirkes af viden og ekspertise omkring udstationering. Fokus er på, hvordan udstationering gradvist konstitueres som en ekspertise og vidensområde i spændingsfeltet mellem servicelevering og arbejdsret, nationale og overnationale reguleringsformer samt mellem politiske, juridiske og partsorienterede arenaer.

Empirisk vil projektet være baseret på dokumentanalyse samt interviews med relevante aktører i det man kunne kalde for underfeltet for udstationeringsregulering. Et formål med projektet er at afdække, hvem de centrale aktører er, hvilken rolle de har haft i udviklingen i reguleringen af udstationering, og hvorfor

de betragtes som centrale og vigtige aktører af andre. Hvilke politiske, juridiske eller ekspertisemæssige ressourcer har de? På det teoretiske plan vil projektet trække på 1) politologiske teorier om advocacy coalition for at analysere de tværinstitutionelle koalitioner, der konkurrerer med hinanden i underfeltet for udstationeringsregulering, og 2) sociologiske teorier om transnationale felter og ekspertise for at synliggøre, hvilken betydning ekspertise og viden har for konstitueringen og forandringerne i disse koalitioner.

Projektet udføres af ph.d.-stipendiat, Jens Arnholtz Hansen, og løber fra primo 2010 til primo 2013. Projektet er finansieret af FAOS programbevilling, der løber fra 1. januar 2009 til 31. december 2013.

jh

3. Konfliktregulering i forandring

Projektet har til formål at beskrive og forklare udvikling i konfliktreguleringssystemer for kollektive forhandlinger. Konfliktregulering sætter rammer for brugen af kollektive aktioner i fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår og er derfor et kerneelement i enhver arbejdsmarkedsmodel, idet den opstiller spillereglerne for kollektive overenskomstforhandlinger.

Reguleringssystemer varierer fra land til land, men består grundlæggende af konfliktretten, parternes egne spilleregler – såsom i hovedaftalen og parternes interne organisation – samt statens mæglingsorganisationer eller regeringsindgreb. Spillereglerne kan således give mere eller mindre autonomi til parterne og vil i høj grad strukturere, hvordan spillet spilles og i nogen grad spillets udfald.

Projektet består af to dele. Den første del indeholder en sammenlignende historisk analyse af de seneste 30 års udvikling af konfliktreguleringen i Danmark og Sverige, der har til formål dels at beskrive forandringerne tæt, og samtidig give forklaringer på ligheder samt forskelligheder. Som oftest er de danske og svenske overenskomstsyste- mer betragtet som grundlæggende ens. Således er de karakteriseret af stærke og autonome parter, der med minimal statslig indblanding regulerer løn og arbejdsvilkår i fællesskab via overenskomster. Indbygget i denne form for voluntaristisk partsregulering er der også

EU-regulering skabes i et kompliceret samspil mellem politik og jura

Konfliktregulering og kollektive forhandlinger

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Tre nye ph.d. projekter på FAOS

muligheden for interessekonflikter, hvor parterne via forskellige aktioner – såsom strejker og lockout – kan fremtvinge den regulering, der ønskes, dog med fredspligt under overenskomsternes forløb.

Inden for de seneste 30 år har dansk og svensk konfliktregulering forandret sig på forskellig vis. Den stærke centrale kontrol hos parterne i Sverige er afløst af mere decentraliserede forløb samtidig med at en ny mæglingsorganisation er opstået i kølvandet af *Industriavtal* i 1997. I Danmark er mæglingsorganisationen bibeholdt, og forandringen er fortrinsvist foregået internt hos aktørerne og imellem dem – i særdeleshed via en centralisering på arbejdsgiversiden i DI, der delvist er blevet modsvaret af karteldannelser på lønmodtagersiden. I begge tilfælde er der tale om en kontrolleret decentralisering men på forskellig vis.

På baggrund af den første analyse vil anden

del af projektet indeholde en sammenlignende analyse af flere europæiske landes konfliktreguleringssystemer, og hvordan disse har udviklet sig over tid. Dermed bliver det muligt at teste diverse hypoteser, der er opstået på baggrund af den mere dybdegående analyse af Danmark og Sverige. Projektets anden del har således til formål at bidrage til generelle teorier om forandring af konfliktreguleringssystemer samt at danne et empirisk overblik over de forskellige landes udviklingsretninger. Hermed bliver det muligt at efterspore tendenser til større lighed eller ulighed mellem landene, og om mulighederne for konflikt generelt er blevet begrænsede i Europa.

Projektet udføres af ph.d. stipendiat, Christian Lyhne Ibsen, og løber fra primo 2010 til primo 2013. Projektet er finansieret af FAOS programbevilling, der løber fra 1. januar 2009 til 31. december 2013.

cli

UNDERVISNING

Insidere og Outsidere på det danske arbejdsmarked

FAOS udbyder igen i år et kursus i det kommende efterårssemester ved Sociologisk Institut på Københavns Universitet. Kurset går under titlen: "Insidere og outsiders - den danske models rækkevidde" og består af 12 kursuslektioner. Det henvender sig bredt til både samfundsfaglige studerende og ansatte fra organisationer, ministerier og lignende, der er interesseret i emnet. Formålet med kurset er at præsentere såvel empiri som teori om, hvordan den danske model i større eller mindre grad skaber outsiders på det danske arbejdsmarked.

Begreberne insider og outsider skal her forstås i forhold til den danske model og indeholder en række forskellige kriterier. Et kriterium er, at en lønmodtager kan betragtes som en outsider, hvis vedkommende ikke er dækket af en overenskomst og/eller ikke er medlem af den etablerede fagbevægelse. Insidere er derimod lønmodtagere, der arbejder

på en overenskomstdækket arbejdsplads og er medlem af den etablerede fagbevægelse. Et andet kriterium handler om valg og tvang. Nogle lønmodtagere vælger frivilligt at stå udenfor ved at fravælge fagforeningsmedlemskab, a-kasseforsikring, mv., mens andre ufrivilligt bliver outsiders, eftersom de arbejder på det uorganiserede arbejdsmarked. Et tredje kriterium er, om overenskomstdækning og fagforeningsmedlemskab har betydning for den enkelte lønmodtagers arbejdsvilkår og socio-økonomiske status. I den forbindelse kan det være, at overenskomsternes mange muligheder primært kan udnyttes af kerne medarbejdere. Andre grupper kan derimod have vanskeligt ved at være med, selvom de både er medlem af fagforeningen og arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads. Det kan fx være tidsbegrænset ansatte, indvandrergupper, bureauvikarer og freelancere.

Insider og outsider problematikken i for-

**Ny FAOS
kursusrække**

UNDERVISNING

Insidere og Outsidere på det danske arbejdsmarked

hold til den danske model er blevet vigtigere i takt med, at den etablerede fagbevægelse oplever faldende medlemstal, og at flere lønmodtagere fravælger arbejdsløshedsforsikringen. Samtidigt udgør nye lønmodtagergrupper, såsom indvandrere, arbejdsmigranter, bureauvikarer, folk i fleksjob og freelancere en stadig større del af det danske arbejdsmarked. Også på arbejdsgiversiden kan der tales om en insider/outsider problematik. Udenlandske virksomheder overtager i stigende grad danske koncerner og melder sig ikke nødvendigvis sig ind i danske arbejdsgiverorganisationer – de holder sig dermed ude fra den danske model. Hvis flere grupper på arbejdsmarkedet ikke omfattes af de overenskomster og aftaler, som parterne indgår på henholdsvis nationalt, sektor, og virksomhedsniveau synes den danske arbejdsmarkedsregulering under pres.

Den gennemgående tese i kurset er, at det danske arbejdsmarked i et vist omfang

bevæger sig i retning af en øget segmentering. Det vil sige et arbejdsmarked, hvor en større gruppe af lønmodtagere og arbejdsgivere ikke omfattes af det etablerede system med dets relative høje organisationsprocenter, kollektive overenskomster, fuldtidsstillinger og almene ansættelseskontrakter, men i stedet vælger at udvikle deres egen praksis og aftaler. Den form for udhuling af den danske model kan få mærkbare konsekvenser, eftersom faldende organisationsprocenter med tiden kan betyde, at overenskomstdækningen på arbejdsmarkedet mindskes og arbejdsmarkedsorganisationerne svækkes. Det kan dermed give anledning til et øget behov for lovgivning, der kan dække restgrupperne på arbejdsmarkedet.

tpl

Kursusbeskrivelsen kan findes på FAOS hjemmeside www.faos.dk fra 28. maj

Tilmeldinger sendes til Morten Melander på email mo@soc.ku.dk

Det danske arbejdsmarked bevæger sig i retning af øget segmentering

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den danske model på ørkenvandring

Multinationale virksomheder udgør i dag en stadig større andel af såvel det danske som det globale arbejdsmarked. En række danske og nordiske virksomheder har således ekspanderet, fusioneret og opkøbt virksomheder på tværs af landegrænser også uden for EU – herunder i De Forenede Arabiske Emirater. Sidstnævnte har især i de senere år tiltrukket flere og flere danske virksomheder. De seneste opgørelser viser, at mere end 50 danske virksomheder er aktive i de Forenede Arabiske Emirater – et antal som ifølge Dansk Industri forventes at stige i den nærmeste fremtid.

Netop den udvikling har skabt en række udfordringer for arbejdsmarkedets parter i Danmark og De Forenede Arabiske Emirater, ikke mindst med hensyn til reguleringen af løn og arbejdsvilkår. Studier viser, at når danske multinationale virksomheder retter blikket mod det globale arbejdsmarked, så overfører de i et vist omfang danske aftaletra-

ditioner og arbejdsvilkår til deres udenlandske filialer. Et nyt projekt, der skal gennemføres af Trine P. Larsen fra FAOS i efteråret 2010 og foråret 2011, undersøger, i hvilken udstrækning også danske multinationale virksomheder søger at overføre de dele af den danske model, der omfatter deres årelange traditioner for virksomhedsspecifikke familie/arbejdslivspolitikker, såsom orlovsordninger, fleksibel arbejdstid, omsorgsdage mv. til deres udenlandske filialer i De Forenede Arabiske Emirater. Omdrejningspunktet er de udfordringer, som danske og udenlandske arbejdsgivere, medarbejderrepræsentanter og lønmodtagere står overfor, når det gælder reguleringen af løn og arbejdsvilkår i lande med andre samarbejds- og aftaletraditioner end de danske.

Et komparativt studie af familie/arbejdslivspolitikker i danske og hjemlandets virksomheder i De Forenede Arabiske Emirater er interessant, ikke mindst fordi det især er på

Nye udfordringer for arbejdsmarkedets parter

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den danske model på ørkenvandring

områder, som kun i begrænset omfang eller slet ikke lov- eller aftalereguleres, at der sker forandringer, når virksomheder får udenlandsk ejerskab (Navrbjerg & Minbaeva, 2009). Relativt få lande uden for Norden og EU har regulativer for familie- og arbejdsliv. De Forenede Arabiske Emirater er ingen undtagelse, og lønmodtagere i landet har derfor kun i begrænset omfang adgang til fleksibel arbejdstid, orlovsordninger, pension og andre personalegoder og rettigheder, som det kendes fra Danmark. Hvis det er korrekt, at danske virksomheder "eksporterer" danske aftaletraditioner kan det således forventes, at det også vil slå igennem bl.a. på familie-arbejdsliv området, da de danske virksomheder ofte har mulighed for selv at regulere sådanne arbejdsforhold. Desuden gør de begrænsede traditioner for familie/arbejdsliv politikker på såvel virksomheds- som nationalt plan i De Forenede Arabiske Emirater det muligt at spore, om de danske aftaletraditioner slår igennem på virksomhedsplan. De Forenede

Arabiske Emirater er derfor et eksempel på en ekstrem case, hvor danske virksomheder i særlig grad har mulighed for at vise ansigt som ansvarlige. Et komparativt studie af familie/arbejdsliv politikker i danske multinationale virksomheder bidrager endvidere med ny viden, eftersom forskningen på området stadig er relativt begrænset.

Undersøgelsen vil blive baseret på interviews med virksomhedsledere, medarbejderrepræsentanter og lønmodtagere på såvel de danske filialer som hjemlandets virksomheder i De Forenede Arabiske Emirater. Projektet er finansieret af Københavns Universitets Internationaliseringspulje, og er et af de to stipendier det samfundsfaglige fakultet uddeler til unge kvindelige forskere. Projektet indebærer et længerevarende udlandsophold ved Sorbonne Universitets forskningscenter i Abu Dhabi, De Forenede Arabiske Emirater.

tpl

For yderligere oplysninger om projektet kontakt adjunkt Trine P. Larsen tpl@faos.dk

Nyt projekt i De Forenede Arabiske Emirater.

Undersøgelse af familie/arbejdslivspolitikker

KOLOFON

Medarbejdere i FAOS: Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., Mikkel Maitland · Professor, fil.dr. Jesper Due · Professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Lektor, ph.d., Steen E. Navrbjerg · Adjunkt, ph.d., Trine P. Larsen · Adjunkt, ph.d., Anna Ilsoe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur. Klaus Pedersen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.soc. Jens Arnholtz Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol. Nana Wesley Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand. scient. pol, MA, Christian Lyhne Ibsen · Administrativ koordinator, cand.mag. Anna Christine Schmidt · Informationsmedarbejder, cand. phil., Carsten Jørgensen · Institutsbestyrer, dr. Scient. soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Kandidatstipendiat MA, Bsc. Christina Jayne Colclough, associeret · Studentermedhjælp, stud.scient.soc Camilla Hassing Grønbaek · Studentermedhjælp, bach.scient.soc Maja Ingerslev Pedersen · Studentermedhjælp, stud.scient.pol Nonne Schou Christensen · Studentermedhjælp, stud.scient.soc Pia Bang Jensen · Studentermedhjælp, stud.mag. Magnus Birk Clausen · Studentermedhjælp, stud.scient.soc Jeppe Kirkelund Søndergaard · Praktikant, stud.scient.soc Rasmus Karkov

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
www.faos.dk