

Den danske model: Erosion eller ny stabilitet

FAOS' forskningsprogram 2019-2023

4. februar 2019

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Den danske model: Erosion eller ny stabilitet

Fagforeningerne mister forsat medlemmer, selvom det i en vis udstrækning er lykkedes at bremse nedgangen. Rekrutteringen af nye medlemmer vanskeliggøres af, at jobvæksten sker inden for områder, hvor fagbevægelsen traditionelt ikke har stået stærkt.

Flere arbejdsgivere vælger medlemskab af arbejdsgiverorganisation uden overenskomst – de såkaldt associerede medlemmer. Det er stadig kun en mindre gruppe, men vil der komme flere?

De seneste overenskomstfornyelser har været præget af drama. Under de offentlige forhandlinger i både 2013 og 2018 blev der rejst spørgsmål om, hvorvidt modellen bør justeres, og om den overhovedet fungerer på det offentlige område?

I kølvandet på de private forhandlinger i 2017 har der været intens debat om sammenkædningen af overenskomsterne, som sikrer en ensartet udvikling i løn og vilkår på tværs af brancher – en hjørnesteen i den danske model.

Yderligere er der fortsatte diskussioner om bl.a. udenlandsk arbejdskraft, atypisk beskæftigede og fremkomsten af platformsvirksomheder. Kan den danske model klare presset, eller er der noget i modellens fundamentet, der er ved at erodere?

Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at det er 20 år siden vi sidst har haft en storkonflikt på det danske arbejdsmarked. Der har været enkeltstående konflikter på det offentlige arbejdsmarked samt forhandlingsområder, der måtte samles op i sammenkædningen på det private arbejdsmarked. Men overordnet har arbejdsmarkedets parter formået at finde fælles løsninger gennem kriseårene og ind i højkonjunktoren. Yderligere har vi de senere år set tilblivelsen af en række trepartsaftaler. De har i høj grad været drevet af den siddende regering, men parterne har evnet at levere det, der skulle til for at få aftalerne på plads. Det er udtryk for, at på trods af forskelligartede interesser og spændinger internt på såvel lønmodtager- som arbejdsgiversiden, så kan parterne indgå aftaler med regeringen om væsentlige samfundsmæssige udfordringer.

Relationerne mellem arbejdsmarkedets parter og forholdet til regeringsmagten er således præget af en høj grad af stabilitet. Med tanke på tyve år uden storkonflikt måske ligefrem en ny stabilitet? Det er i spændingsfeltet mellem på den ene side sprækker og revner i fundamentet under den danske model og på den anden side den fortsatte evne til at finde løsninger, på trods mange og forskelligartede udfordringer, at FAOS' forskningsprogram 2019-2023 udfolder sig.

Om FAOS

FAOS har specialiseret sig i studiet af relationerne mellem arbejdsmarkedets parter. Forskningen fokuserer på kollektive overenskomster og organisationsudvikling på det danske arbejdsmarked, samt forhold som påvirker og knytter sig hertil.

Placeringen af FAOS ved Københavns Universitet garanterer, at der stilles krav til forskningens videnskabelige standard og skaber tillige en naturlig platform for samarbejde med andre forskningsmiljøer i såvel Danmark som i udlandet.

FAOS er udelukkende finansieret af eksterne bevillinger – først og fremmest 5-årige programbevillinger, som sikrer kontinuiteten i FAOS virke. De bidragsydende parter til programbevillingen indgår i en *referencegruppe*, der fungerer som dialogforum og har en rådgivende funktion i forhold til centret. Desuden forelægges budgetter og regnskaber for referencegruppen, og der udarbejdes en *årlig beretning*, som også forelægges referencegruppen.

FAOS' forskning og metoder

Kernen i FAOS' virke er forskningsprojekter, der ofte har afsæt i teori om *industrial relations* eller *employment relations*, dvs. teori om arbejdsmarkedsrelationer, om end anden teori også inddrages i forskningen. FAOS forskningsprojekter bygger på forskellige typer af data. Dog er et særkende FAOS' stærke fokus på *kvalitative metoder*, især dybdegående interviews, dokumentstudier mv. samtidig med, at vi forsat styrker vores faglig profil vedrørende *kvantitative analyser* i form af blandt andet surveys og analyser af registerdata.

To overordnede analytiske perspektiver er kendetegnende for FAOS' forskning og skal videreudvikles i den kommende programperiode. For det første *det komparative perspektiv*, hvor der i de enkelte projekter bliver lagt vægt på, at fænomener og udviklingstræk på det danske arbejdsmarked sammenlignes med tilsvarende fænomener og udviklingstræk i først og fremmest andre EU-lande. For det andet *det historiske perspektiv*, hvor det i de enkelte projekter handler om at relatere aktuelle fænomener og udviklingstræk til tilsvarende historiske forhold, både i den fjerne og i den nære fortid.

Formidlingen af FAOS' forskning

Formidlingen af FAOS' forskning er todelt: Dels mod den akademiske verden – nationalt og især internationalt, dels mod den bredere offentlighed og ikke mindst praktikere i organisationer, ministerier og styrelser. Det er ambitionen at videreudvikle begge formidlingsspor i den kommende programperiode.

Den akademiske formidling af forskningsresultater sker på forskerkonferencer, seminarer og i videnskabelige tidsskrifter, antologier og monografier ofte i internationalt regi. I den akademiske verden er det i stigende grad artikler i internationalt anerkendte tidsskrifter, der meriterer. Det er i løbet af det foregående forskningsprogram lykkedes FAOS at øge antallet af disse gradvist.

I 2018 publicerede vi således ni af disse artikler. Herhjemme sker den akademiske formidling endvidere via undervisning på Københavns Universitet. Dette engagement i den akademiske verden hænger direkte sammen med FAOS' placering ved Københavns Universitet og de krav, der knytter sig hertil.

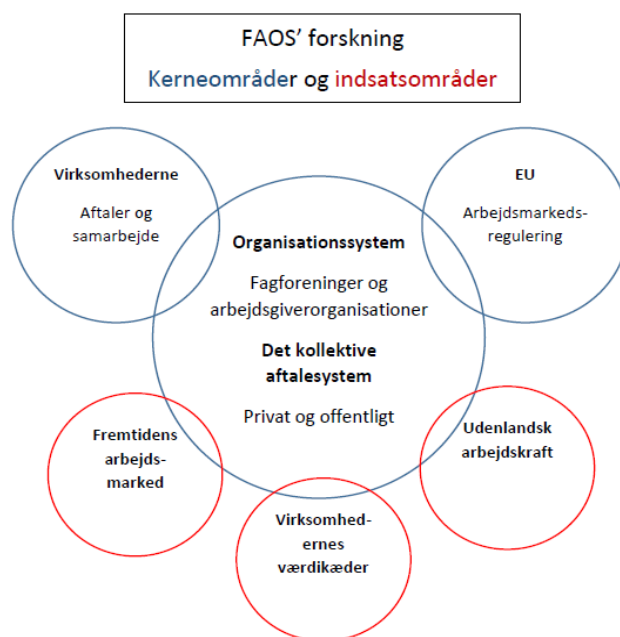
Formidlingen til en bredere offentlighed foregår gennem publicerede bøger, forskningsnotater, artikler mv. Mange får kendskab til disse publikationer via FAOS hjemmeside. Vi har gennem de seneste år oplevet en stigende interesse for FAOS' forskning, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved et stigende antal besøg på FAOS hjemmeside. I 2016 var der knap 70.000 besøgende, mens tallet nåede op på godt 100.000 besøgende i 2017. En stor del af de besøgende kommer via FAOS nyhedsmail, som har ca. 1100 abonnenter. Det er primært personer fra arbejdsmarkedsorganisationer, ministerier, styrelser, journalister og undervisere, som læser nyhedsmailen. Udover nyhedsmailen er FAOS Twitterkonto endnu en væsentlig kanal i FAOS' forskningsformidling. Formidlingen til den bredere offentlighed indebærer også en løbende kontakt til journalister med henblik på, at præsentere resultater af vores forskning i en bredere offentlighed, ligesom FAOS-forskere ofte optræder som kilder i nyhedshistorier, der relaterer sig til FAOS' forskning. I 2017 optrådte FAOS forskere i knap 1.200 artikler, TV eller radioindslag. Det betyder, at FAOS forskere er blandt de mest citerede ved Københavns Universitet.

I den seneste programperiode har FAOS som et nyt initiativ inviteret til seminarer for journalister op til overenskomstfornyelserne. Her gennemgår FAOS dels de faktuelle forhold i forløbet omkring overenskomstfornyelsen, og dels præsenteres, hvad FAOS anser som vigtige temaer i de kommende forhandlinger. Dette vil FAOS forsætte i den nye programperiode samt udbygge det med netværksarrangementer i samarbejde med Foreningen for arbejdsmarkedsjournalister.

Kerneområder og indsatsområder

FAOS' forskning vil i programperioden 2019-23 udfolde sig inden for syv projekttemaer, der bliver præsenteret nedenfor. De syv projekttemaer er ikke ligestillede, idet de fordeler sig på henholdsvis kerne- og indsatsområder, som illustreret i figuren på næste side.

Kernen for FAOS' forskning udgøres af organisations- og aftalesystemet på det danske arbejdsmarked. Således er der fokus på organisationsudviklingen på såvel lønmodtager- som arbejdsgiverside, herunder medlemsudvikling, fusioner samarbejdsrelationer mv. Ligeledes er der fokus på den kollektive aftaleindgåelse på det private og det offentlige arbejdsmarked, herunder på forhandlingsforløb og indgåede aftaler.



Det er på arbejdspladserne, at overenskomsternes aftaler udmøntes, hvorfor aftaler og samarbejde også her er del af FAOS' kerneforskning. Det samme gælder for forskellige typer af tiltag fra den Europæiske Union (EU) såsom arbejdsretlige direktiver, EU-domme, henstillinger og politikkoordinering med konsekvenser for arbejdsmarkedsreguleringen i Danmark.

Knyttet til kerneområderne er udvalgte indsatsområder, der har en særlig aktualitet og rejser spørgsmål i forhold til arbejdsmarkedsreguleringen generelt – og især organisations- og aftalesystemet. I programperioden lægger vi op til at fokusere på tre indsatsområder. De omhandler henholdsvis udenlandsk arbejdskraft, fremtidens arbejdsmarked (herunder digitalisering og atypisk ansatte) samt virksomhedernes værdikæder. Det nærmere indhold i kerne- og indsatsområderne bliver udfoldet nedenfor.

Hvor forskningsaktiviteterne på kerneområderne ofte er finansieret via programbevillingen, så er forskningen på indsatsområderne oftest finansieret via supplerende projektbevillinger. Det tilstræbes, at hovedparten af FAOS' forskning i programperioden vil foregå på kerneområderne.

Det er ambitionen i den kommende programperiode at skrive og udgive bøger omhandlende FAOS' kerneområder. Dertil kommer artikler i videnskabelige tidsskrifter på både dansk og engelsk, forskningsnotater og kroniker samt analyser og artikler i nyhedsbreve og fagblade mm. Inden for indsatsområderne vil vi udgive samme type publikationer, men omfanget vil afhænge af den løbende projektf finansiering.

Projekttemaer

I det følgende præsenterer vi de syv projekttemaer, som forskningsprojekterne i den kommende programperiode skal tage afsæt i. Projekttemaerne omfatter såvel forskningens kerne- som indsatsområder.

Projekttema 1

De kollektive aftalesystemer – kontinuitet og forandring

Igennem en lang årrække har FAOS fulgt overenskomstfornyelserne på både det private og offentlige arbejdsmarked. Vi indsamler dokumenter og andre data samt interviewer hovedforhandlere i overenskomstfornyelserne i optakten til, under og efter forhandlingerne. En proces, der gentages ved hver overenskomstrunde, hvorved FAOS over tid har opbygget et helt unikt datamateriale.

FAOS' analyser af aftalesystemerne trækker på en teoretisk forståelse af samspillet mellem institutionelle forandringer og politiske og økonomiske faktorer. Men analyserne er først og fremmest relationelle analyser, der går tæt på aktørerne i forhandlingsprocesserne og forhandlingernes resultater. Overenskomstfornyelserne spiller tæt sammen med arbejdsmarkedslovgivning (herunder funktionærlov, ferielov, barselslov) samt social-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Samspillet tager bl.a. form af trepartsforhandlinger, der leder frem til nye politiske initiativer samt trepartssamarbejde om implementering af eksisterende lovgivning og initiativer. FAOS' analyser af den tætte interaktion med det politiske system trækker også på korporatisme og forvaltningsteoretiske forståelser.

Samlet set vil forskningen i de kollektive aftalesystemer og den tilstødende politiske regulering for det første omhandle processuelle forhold, det vil sige forhandlingsforløbene, som de former sig mellem de forhandlende parter og udspiller sig internt på hver side af forhandlingsbordet. For det andet vil forskningen omhandle substantielle forhold, det vil sige, hvad der bliver indgået aftaler om. Herunder vil udvikling i balancerne mellem de forskellige dimensioner i flexicurity blive analyseret.

FAOS vil fortsat følge overenskomstfornyelserne og den tilstødende politiske regulering, som arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle i, og vil som udgangspunkt sætte fokus på følgende spørgsmål:

- *Kontinuitet, forandringer og udfordringer i overenskomstfornyelserne i den private og den offentlige sektor.* Den danske aftalemodel er kendetegnet ved en høj grad af kontinuitet, om end denne stabilitet i aftaleindgåelsen er sikret gennem forandringer. Det vil sige, at de forhandlende parter evne til at tilpasse og ændre forhandlingsstruktur og -form er afgørende lige såvel som indholdet i aftalerne. I forlængelse heraf må vi også konstatere, at der er emner, som det til stadighed viser sig vanskelig for parterne at finde løsninger på. I de senere års overenskomstfornyelser på det private arbejdsmarked har det særligt været krav om værn mod social dumping, der

har skabt udfordringer i forhandlingerne. På det offentlige arbejdsmarked har især undervisningsområdernes arbejdstid været i fokus, og senest er hele måden man forhandler i den offentlige sektor blevet debatteret. Yderligere er der nye emner, der bliver vigtige forhandlingspunkter, herunder fx psykisk arbejdsmiljø.

- *Bliver det koordinerede aftalesystems legitimitet udfordret?* Overenskomsternes dækningsgrad er fortsat høj, men organisationsgraden på lønmodtagersiden er vigende i nogle brancher. Yderligere stiller internationaliseringen af virksomhederne og forandrede produktionsvilkår nye krav til overenskomsterne. Er aktørerne i aftalesystemet i stand til at forandre og tilpasse aftaler og forhandlingssystem i lyset af nye rammevilkår for virksomheder og offentlige institutioner? Og er det muligt at nå frem til aftaler, hvor begge parter oplever, at der er opnået rimelige balancer mellem beskyttelse og fleksibilitet for henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgivere? Særligt i den offentlige sektors overenskomster synes der at være tendens til en udvikling mod flere ikke-juridisk bindende ('bløde') elementer frem for rettighedsbaserede bestemmelser, hvilket kan tolkes som, at parterne har problemer med at opnå enighed på de traditionelle emneområder.
- *Hvordan udvikler den private og offentlige aftalemodel sig i forhold til hinanden?* Den danske model tænkes teoretisk som en samlet model, men der er en række særtræk på tværs af hovedsektorerne. Magtbalancerne i modellen, brugen af forhandlingsteknik og normer for god forhandling (herunder brugen af traditionelle såvel som nye medier) varierer mellem den private og offentlige sektor. Særligt den offentlige aftalemodel er blevet debatteret. Spørgsmål er, om den kritik der blev rejst i kølvandet på OK13 og OK18 vil føre til forandringer i aftalemodellen, og om samlingen af størstedelen af de offentlige organisationer i Fagbevægelsens Hovedorganisation vil betyde noget i den sammenhæng?
- *Hvordan spiller aftalemodel og velfærdsstat sammen?* Det danske overenskomstsystem regulerer en række velfærdsemner, som også reguleres via lovgivning. Det gælder fx efteruddannelse, familie-arbejdsliv balancer og aktivering – emner der alle kan blive genstand for trepartssamarbejder. Hvorfor og hvornår etableres trepartssamarbejde, og hvad er afgørende for at det lykkes, og kommer til at spille godt sammen med overenskomstsystemet?

Projekttema 2

Arbejdsmarkedsorganisationerne; struktur- og medlemsudvikling

LO og FTF er gået sammen i en ny fælles hovedorganisation, som dermed samler ikke-akademiske lønmodtagere fra såvel det private som det offentlige arbejdsmarked i samme hovedorganisation. Dette er en historisk forandring. En af de forhåbninger, der knytter sig til den nye hovedorganisation, er, at den kan medvirke til at stoppe det medlemstab særligt LO-fagbevægelsen har oplevet

siden midten af 1990'erne. Tidligere FAOS undersøgelser har vist, at specielt inden for private services, transport og handel ligger organisationsprocenten relativt lavt. Spørgsmålet er, om udviklingen kan vendes inden for såvel disse som andre fagområder.

Selv om organisationsgraden blandt arbejdsgivere har været stabil i mange år betyder det ikke, at der ikke sker en udvikling i arbejdsgivernes organisering. Virksomhedernes vilkår ændrer sig til stadighed, ikke mindst under indtryk af stadig stærkere international konkurrence, og det stiller nye krav til arbejdsgiverorganisationerne. FAOS' forskning har vist, at mange arbejdsgiverorganisationer har formået at ændre strategier, bl.a. ved at udvikle en række nye services over for virksomhederne som supplement til den traditionelle rolle som overenskomst bærende arbejdsgiverorganisation. Det har for nogens vedkommende også betydet en ny sammensætning af medlemsvirksomheder, hvilket til dels skyldes, at der er opstået nye brancher og dermed også nye typer virksomheder med andre traditioner for samarbejde og forhandling.

FAOS vil løbende følge både medlemsudviklingen i de faglige organisationer og i arbejdsgiverorganiseringen. Målsætningen er at belyse udviklingen i organiseringen i årlige publikationer. Derudover vil FAOS forskning særligt tage afsæt i følgende spørgsmål:

- *Nye professions- og lønmodtageridentiteter i en 'konglomerat' arbejderbevægelse?* Etableringen af en ny stor hovedorganisation på lønmodtagersiden kan ses som del af en tværnational udvikling, hvor fagforeninger søger sammen i, hvad der i den internationale litteratur bliver kaldt 'konglomerat' organisationer. De er kendetegnet ved, at de går på tværs af klassiske arbejder- og professionsidentiteter, og bliver nye 'sammensatte' organisationer. Dette skaber nye og anderledes rammer for fagforeningsdemokratiet og kan udfordre intern styring og koordinering. Ser vi noget lignende ske i Danmark – ikke kun i relation til den nye hovedorganisation – men også i andre større fusionerede organisationer? Eller er der særlige danske vilkår, der gør, at udfordringer og muligheder ser anderledes ud?
- *Faglig mobilisering – ny kommunikation og/eller ny aktivisme?* Overenskomstfornyelserne på det private arbejdsmarked i 2017 og det offentlige arbejdsmarked i 2018 vidnede om en forholdsvis omfattende faglig mobilisering. Særlig markant var kritiske miljøer i dele af fagbevægelsen, som angiveligt har tilknytning til den politiske venstrefløj. Bemærkelsesværdig blev brugen af sociale medier fx under OK17 og kampagnen 'Nej tak til 42 timer'. Hvor stærkt står de kritiske miljøer? Er det grupperinger, der altid har eksisteret, men som har fundet nye måder at kommunikere på (sociale medier) eller er det udtryk for en ny aktivisme inden for dele af fagbevægelsen?

- *Arbejdsgiverstrategier - rekruttering og organisering:* Hvad er kendetegnende for arbejdsgiverorganisationers strategier for at rekruttere og fastholde medlemsvirksomheder? Hvad er arbejdsgiverorganisationers forestilling om den fremtidige udvikling – og er der forskelle mellem de store og små arbejdsgiverorganisationers strategier? Hvad kendetegner kampen om medlemmer blandt arbejdsgiverorganisationerne, og hvilke konsekvenser har den?
- *Arbejdsgiverne - servicering og overenskomster:* Hvilke services efterspørger forskellige typer virksomheder – store/små, service/industri, offentlig /privat? Hvilken balance kan identificeres mellem serviceydelser rettet mod 'forretningen' (HR, jura, forretningskontakter mm) hhv. rettet mod traditionelle overenskomstydelser (indgåelse af overenskomster, fortolkning af overenskomster, mediering og konfliktløsning etc.)? Hvilken betydning har differentierede medlemsskaber, fx associerede medlemsskaber, for arbejdsgiverorganisationernes sammenhold?

Projekttema 3

Lokale forhandlinger og den virksomhedsbaserede aftalemodel

I de seneste år er der i flere overenskomster kommet nye muligheder for at indgå lokale aftaler, som afviger fra sektoroverenskomsten, hvis der kan opnås lokal enighed. Forudsætningen for en sådan centraliseret decentralisering er imidlertid stærke og forhandlingskompetente parter på virksomhederne, som formår at bruge de øgede muligheder. Lykkes det at bruge overenskomstens muligheder, opnår virksomheden ofte øget effektivitet og konkurrenceevne. Man kan forestille sig, at det på mange virksomheder lykkes at skabe win-win-aftaler, hvor både ledelse og medarbejdere ser gevinster. Men hvad sker der i de tilfælde, hvor det ikke lykkes at indgå lokalaftaler? Og er der virksomheder, hvor aftaler bliver set som win-lose-aftaler – altså hvor den ene part oplever at have tabt? Der rejser sig på den baggrund en række problemstillinger for den danske model lokalt:

- *Udfyldning af og opfølgning på sektoroverenskomsterne på virksomhederne:* Hvordan og i hvilket omfang tages bestemmelser fra sektoroverenskomsterne op i lokale forhandlinger? Hvilke forhold på den enkelte virksomhed påvirker, hvad der tages op til lokal forhandling, og hvad der ikke gør? Tages der udgangspunkt i virksomhedens vilkår eller sektoroverenskomsten, når der skal indgås lokalaftaler?
- *Styrker og svagheder ved decentraliseringen af aftalesystemet:* Hvad betyder de nyeste tiltag i decentraliseringen af de kollektive forhandlinger – herunder de øgede muligheder for at afvige fra sektoroverenskomsten – for magtbalancer lokalt? Er parterne lokalt stærke nok til at bruge overenskomstens muligheder, og hvordan opleves balancen mellem ledelse og tillidsvalgte? Er fleksibiliteten i overenskomsterne med til at skabe større

effektivitet for virksomheden, men samtidig også mere forskelligartede vilkår for medarbejderne?

- *Koordinering af overenskomstkrav – virksomheders og tillidsvalgte erfaringer:* Hvad kendetegner de lokale processer, der går forud for forhandlinger af de centrale sektoroverenskomsterne hvert andet eller tredje år? Hvordan markerer den enkelte virksomhed sine ønsker og krav til overenskomsterne? I hvilket omfang kan der på decentralt plan identificeres erfaringsdeling fra en sektor til en anden?

Projekttema 4

Den danske model og den tvetydige relation til det sociale Europa

Efter en årrække med krise og 'sparsommelighedspolitik' befinder EU sig i en legitimitetskrise. Som respons har Europa Kommissionen forsøgt at relancere det sociale Europa. Den sociale søjle, europæisk mindsteløn, europæisk arbejdsmarkedsmyndighed, revision af direktiver om udstationering og ansættelsesbevis samt nye familie-arbejdslivsinitiativer er eksempler på tiltag, der angiveligt skal styrke EU's legitimitet ved at sætte fart på det sociale Europa. En række af disse initiativer trænger dog ind på nationale kompetenceområder. Derfor har flere af initiativerne mødt skepsis blandt medlemsstater og arbejdsmarkedsorganisationer på såvel nationalt som EU-niveau. Alligevel er flere af initiativerne blevet realiseret, hvilket antyder, at regulerings-skeptiske aktører har været villige til at handle solidarisk med aktører fra medlemsstater med andre typer af sociale og arbejdsmarkedspolitiske udfordringer. Spørgsmålet er, om en sådan social europæisk solidaritet kan fastholdes og derved skabe grundlaget for større legitimitet for det europæiske projekt – eller om hensynet til egne modellers funktionelle behov gradvist vil sætte en stopper for den type initiativer.

Aktørerne på det danske arbejdsmarked har, som i flere af de andre nordiske lande, en kompleks relation til europæisk arbejdsmarkedsregulering. På den ene side påskyndes det, at Danmark i lange perioder er blevet anvendt som foregangsland på den europæiske scene, når det kommer til arbejdsmarkedsregulering. Det giver indflydelse, der rækker udover, hvad man kan forvente som en mindre medlemsstat. På den anden side har de danske organisationer generelt forsøgt at slå ring om den danske model ved at hævde subsidiaritetsprincippet, omend EU-initiativernes konkrete indhold nogle gange betyder, at fagforeninger og arbejdsgivere ikke altid er enige i deres vurdering af initiativerne.

- *Det sociale Europa og den danske model:* Ikke alle tiltag er umiddelbart forenelige med den danske model. Hvilke konsekvenser vil de have i Danmark, og hvordan placerer henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverinteresser sig? Hvad bliver Danmarks rolle i et europæisk samarbejde, hvor Storbritannien ikke længere indtager rollen som den

centrale regulerings-skeptiske aktør? Hvilke medlemsstater, om nogen, overtager Storbritanniens rolle?

- *EU som en strategisk ressource eller et nødvendig onde:* I Danmark har der ofte været fokus på det pres, som EU's social- og arbejdsmarkedsregulering udgør for den danske model. Men EU-institutioner og EU-regulering kan også ses som ressourcer, som nationale aktører kan bruge strategisk. Hvordan og i hvilket omfang anvender danske aktører på arbejdsmarkedet EU strategisk?
- *Drivende kræfter bag de mange nye initiativer og deres implementering:* Er det primært Juncker Kommissions projekt eller afspejler tiltagene en mere grundlæggende villighed blandt beslutningstagerne til at opprioritere EU's sociale dimension – pga. EU's legitimitetskrise eller for at skabe en balance i forhold til EU's udbyggede økonomiske samarbejde? Hvis det første er tilfældet, hvordan ser det sociale Europas fremtid så ud efter, at en ny Kommission træder til i efteråret 2019? Og kan EU levere på alle disse tiltag eller vil tiltagene blive så udvandede igennem beslutningsprocessen, at de i sidste ende resulterer i skuffede forventninger og endnu større EU skepsis?

Projekttema 5

Fremtidens arbejdsmarked: Digitalisering, atypisk beskæftigelse og udfordringer for aftaler og lovgivning

Digitaliseringen betyder, at visse jobs og jobfunktioner på sigt vil blive automatiseret og erstattet af andre. Der bliver derfor behov for nye former for efteruddannelse, som koordineres inden for rammerne af den danske model. Atypisk beskæftigelse – også knyttet til digitale platforme – indeholder muligheder for både arbejdsgivere og beskæftigede bl.a. i form af øget fleksibilitet og 'trædesten' til fuldtidsbeskæftigelse. Men de atypisk beskæftigede, der ofte afgrænses til deltidsansatte med få ugentlige arbejdstimer, midlertidigt ansatte og bureauvikarer, har en lavere organisationsgrad og overenskomstdækning end gennemsnittet på arbejdsmarkedet. Derudover tyder udviklingen på, at flere danskere vil kombinere lønmodtagerjobs med indtægter som selvstændige, herunder fra digitale platforme. Samlet set stiller digitaliseringen og atypiske beskæftigelsesformer dermed spørgsmål til eksisterende aftaler og lovgivning. I programperioden vil vi have fokus på spørgsmål som disse:

- *Digitale platforme som arbejdsmarkedsintegration:* Arbejdsplatforme har haft succes med at få randgrupper i beskæftigelse. Hvordan går det på sigt dem, der har arbejdet på platformene? Hvad kendetegner de gode eksempler, og hvilke barrierer for arbejdsmarkedsintegration kan opstå?
- *Digital automatisering, beskæftigelse og efteruddannelse:* Digitaliseringen accelererer automatiseringen, hvilket skaber nye kompetencebehov. Hvordan ser beskæftigelsesudviklingen ud i brancher/delbrancher og hvordan er de fremtidige perspektiver? Hvad er behov, ønsker og barrierer for om- og

opkvalificering og hvordan håndterer parterne denne udvikling? Der vil være fokus på detail- og engroshandlen, men andre brancher kan inddrages.

- *Kombinatører og den danske model*: Reguleringen af vilkår for 'kombinatører' (beskæftigede, der kombinerer lønmodtagerjob med selvstændig virksomhed) er en blanding af overenskomster og lovgivning, herunder EU-lovgivning. Hvad betyder det for kombinatørernes og virksomhedernes adfærd? Ny dagpengelovgivning adresserer nogle af de udfordringer kombinatører og solo-selvstændige står overfor. Men knytter der sig fortsat velfærdsudfordringer til atypisk beskæftigelse mht. fx sygdom, barsel, ledighed og pension – og vil fx solo-selvstændige fortsat være afhængige af private forsikringsordninger?
- *Hvordan forholder arbejdsmarkedsorganisationerne sig til atypisk beskæftigede?* Mens lønmodtagerorganisationerne i stigende grad adresserer deltidsansatte samt tidsbegrænset ansatte og vikarer, repræsenterer de solo-selvstændige fortsat en udfordring for organisationerne. Skal de overhovedet være medlemmer og hvilke services efterspørger de? Betragter de medlemskab af fagforeninger og nye erhvervsorganisationer mere som business strategi end varetagelse af lønmodtagerinteresser?
- *Hvor anvendes de atypisk beskæftigede, hvordan og hvorfor?* Hvad er private og offentlige arbejdsgivernes motiver for ikke at fastansætte, og hvilke former for atypisk beskæftigelse anvendes? Er den beskæftigedes status som 'atypisk' frivillig eller ufrivillig? Er der en tendens til, at underleverandører anvender flere atypiske end andre?

Projekttema 6

Virksomhedernes værdikæder og forandrede arbejdsmarkedsrelationer

Danske virksomheder er i stigende grad del af internationale værdikæder, og forandringer i disse værdikæder har fundamental betydning for arbejdsmarkedsrelationer på det danske arbejdsmarked. Når virksomheder flytter produktionen ud, henter ny arbejdskraft ind eller omstrukturerer produktionen, så halvfabrikata og serviceydelser købes af underleverandører, har det betydning for, hvordan værdien fordeles mellem virksomheder, hvilket også kan få konsekvenser for medarbejdere. Nogle af de virksomheder, der før var placeret relativt højt i værdikæderne, bliver presset og må derfor genforhandle ansættelsesvilkår med deres ansatte. Andre virksomheder, som er bedre i stand til at styre deres værdikæde og som vinder på internationaliseringen, kan i højere grad kan tilgodese deres kernemedarbejdere.

Denne udvikling udfordrer ikke blot virksomhederne og deres ansatte, men også fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne, fordi internationale forandringer påvirker nationale arbejdsmarkedsrelationer. Når tyske slagterier bruger polsk arbejdskraft, fristes danske slagterier til at outsource arbejdet til Tyskland; når nye teknologier tillader desk-top publishing i samarbejde mellem pakistanske tekstopsetttere og polske trykkerier styret fra Danmark, så

forsvinder hele jobfunktioner og dermed også den faglige base for arbejdstagerne og deres faglige tilhørsforhold; og når udenlandske underentreprenører bruges til at gøre byggesektoren mere produktiv og profitabel, så vanskeliggøres den faglige mobilisering og magtbalancen kan blive forskubbet i branchen. Samtidig kan arbejdsgivere opleve sig mindre forbundet med traditionelt arbejdsgiveri, hvis de kun har tre ansatte, som styrer logistikken i den internationale værdikæde. I dette projekttema fokuserer FAOS på konsekvenserne af forandringerne i værdikæderne for reguleringen af løn og arbejdsvilkår og for arbejdsgiverorganisationernes og fagforeningernes evne til at levere relevante rammevilkår for virksomhederne.

- *Hvad driver forandringer i værdikæderne i disse år og hvordan påvirker det arbejdsmarkedsrelationerne i de brancher der forandres?*
Værdikædeforandringer har altid fundet sted, men i disse år synes nye teknologier, herunder digitalisering af produktion og serviceydelser, samt øgede kundekrav at være de primære katalysatorer i bag forandringerne. Konkret er værdien af danske virksomheders fabrikløse vareproduktion – altså danske virksomheders vareproduktion i udlandet - steget markant. Rejser disse forhold samlet set nye udfordringer for arbejdsmarkedsrelationerne?
- *Hvilke udfordringer rejser værdikædeforandringer for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer? Hvilken betydning har en internationaliseret værdikæde for arbejdsgiverorganisationernes identitet og for de serviceydelser de leverer? Hvilke arbejdstagerinteresser skal de faglige organisationer varetage når produktionsprocesser og værdikæder er grænseoverskridende?*
- *Hvordan spiller værdikædeforandringer og den danske model sammen?*
Nogle danske virksomheder er del af internationale værdikæder, men samtidig er virksomhederne indlejret i en stærkt koordineret dansk forhandlingsmodel. Ændringer i værdikæden kan have stor betydning for, om en dansk virksomhed er konkurrencedygtig – og dermed påvirke forhandlingsbalancen på virksomheden. Spørgsmålet er, hvordan de internationale værdikæder påvirker løn og arbejdsvilkår, og om de står til at udfordre den danske aftalemodel? I den forbindelse er det relevant at udforske lønfastsættelsen på både store internationaliserede virksomheder, højt i værdikæden, der er med til at sætte standarten for lønudviklingen i det decentraliserede danske lønsystem, og på små og mellemstore virksomheder, der er indlejret lavere i værdikæderne.

Projekttema 7

Udenlandsk arbejdskraft – rekruttering, kvalifikationer og integration

Udenlandsk arbejdskraft har i mere end ti år spillet en stadig større rolle på det danske arbejdsmarked, og flere vil sandsynligvis komme hertil fremover. Det er

dog et spørgsmål om danske virksomhederne er i stand til at rekruttere, fastholde og integrere udenlandsk arbejdskraft i en situation, hvor konkurrencen om arbejdskraft skærpes i Europa. Ydermere rejser tidligere studier spørgsmålet om, hvorvidt de udenlandske arbejdstagere har de rette kompetencer, og om danske virksomheder formår at udnytte de kompetencer udenlandske arbejdstagere har. Endelig er der forsat diskussion om hvorvidt udenlandske arbejdstagere opnår overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår – en diskussion der bliver næret af en forholdsvis konstant strøm af sager om social dumping. Dette rejser dernæst spørgsmål om arbejdsmarkedets parter i fællesskab vil formå at finde løsninger på udfordringerne eller om det bliver et konfliktpunkt der forsat vanskeliggør overenskomstfornyelser.

- *Rekruttering og fastholdelse – hvornår lykkes integrationen?* Groft sagt deler de EU-arbejds-migranter, der kommer til Danmark, sig i to; dem der er her kortvarigt og så rejser hjem eller videre, og dem, der vælger at blive. De blivende arbejdsmigranter er særligt interessante, da de kan være med til at styrke arbejdskraftudbuddet på sigt. Men hvad får nogle til at blive, når andre rejser? Og kan der gøres mere for at få flere til at blive? Vi ved fra tidligere undersøgelser, at mange er overkvalificerede i forhold til de job, de får i Danmark. Kan vi gøre mere for at udnytte deres faktiske kvalifikationer?
- *Udenlandsk arbejdskraft og uddannelse – fungerer det?* Hvis udenlandske arbejdstagere ikke formår at udnytte deres kompetencer, kan det skyldes manglende sprogkunderskaber eller behov for efteruddannelse, for at kunne matche danske kompetencekrav inden for eget fag. Får udlændingene de relevante uddannelses-tilbud og hvis ikke, hvad er så barriererne? Dernæst er der udenlandske studier, der viser, at virksomhedernes rekruttering af udenlandsk arbejdskraft på sigt kan skabe problemer med at rekruttere unge til erhvervsuddannelser, fordi virksomhedernes fokus på lærlingeoptag mindskes, og fordi arbejdstagerne fravælger erhvervsuddannelserne rettet mod delarbejdsmarkeder med mange udlændinge. Sker det på det danske arbejdsmarked eller er der særlige danske forhold, som forhindrer dette?
- *Social dumping – fælles løsninger eller nye udfordringer?* Specielt udstationerede og andre udlændinge, der arbejder midlertidigt i Danmark, har været genstand for sager om brud på eller omgåelse af kollektive overenskomster. Har nye bestemmelser om værn mod social dumping i overenskomsterne, det intensiverede myndighedsarbejde og nye fagforeningsstrategier inddæmmet problemerne? Sker der et skift i de udfordringer fagbevægelsen oplever ift. udenlandsk arbejdskraft. Får det fx over tid konsekvenser for løn- og arbejdsvilkår, når der inden for en given branche eller en given jobkategori arbejder forholdsvis mange udlændinge?

FAOS økonomi

FAOS' forskningsvirksomhed har bygger på eksterne bevillinger fra organisationer på arbejdsmarkedet, ministerier, forskningsråd, EU og andre nationale og internationale fonde. FAOS vil i den femårige periode 1. januar 2019 til 31. december 2023 primært være finansieret via en programbevilling, hvis bidragydere er Dansk Industri, CO-Industri, Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet, Dansk Erhverv, HK HANDEL, HK/Privat, Dansk Byggeri, 3Fs Byggegruppe samt Beskæftigelsesministeriet.

Ligesom i de foregående programperioder vil det også være et mål at styrke både dybden i kerneområderne af FAOS forskning og bredden i forskningsvirksomheden, forstået som de særlige indsatsområder ved supplerende bevillinger i løbet af den nuværende programperiode. Blandt disse supplerende bevillinger har i en årrække været midler, som vi modtager for at være nationalt center for *European Industrial Relations Observatory*. Derudover vil vi også i den kommende programperiode sætte det som mål at opnå en løbende projektf finansiering som del af det samlede budget.

Forskningscentrets bemanning

FAOS' medarbejdere ved programperiodens start er: Søren Kaj Andersen (centerleder); Mikkel Mailand (forskningsleder); Steen E. Navrbjerg; Carsten Jørgensen; Trine P. Larsen; Anna Ilsøe; Jens Arnholtz; Christian Lyhne Ibsen (orlov indtil 31.12.20); Nana Wesley Hansen; Jonas Felbo-Kolding; Mikkel Krogh (informationskoordinator); Jesper Due (professor emeritus); Jørgen Steen Madsen (professor emeritus). Dertil kommer et mindre antal studentermedhjælpere.