

Den danske model under øget politisering, europæisering og digitalisering

FAOS' forskningsprogram 2024-28

30. oktober 2023

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 under øget politisering, europæisering og digitalisering

Den danske model er atter en international rollemodel. Denne gang er det ikke flexicurity, der er i fokus, men selve modellen. Eller rettere vores koordinerede kollektive aftalesystem. En international debat tog fart efter OECD i 2019 publicerede en omfattende rapport om kollektive forhandlinger. Her blev det slået fast, at det hverken er meget centraliserede aftalesystemer med omfattende tværsektorielle nationale aftaler eller de fuldt decentraliserede aftalesystemer, hvor det meste forhandles på plads på virksomheden, som fungerer bedst. Det er tværtimod systemer, hvor visse spørgsmål og rammer fastlægges centralt – eventuelt i sektoropdelte forhandlinger – for så dernæst at blive endeligt fastlagt på fleksibel vis i forhandlinger på de enkelte virksomheder. Det er med andre ord vigtigt for produktivitet, beskæftigelse, fair løn og ansættelsesvilkår, at der foregår en koordinering fra top til bund i forhandlingssystemet. Det er så lige præcis her, at det danske kollektive aftalesystem bliver fremhævet af OECD. Når Danmark for andet år i træk i IMD's World Competitiveness Ranking bliver kåret som det mest konkurrencedygtige land 'world wide', så stiger udlændets interesse for os – og det mærker vi på FAOS.

Der er således rygvind til den danske model. Det forhindrer dog ikke, at tydelige udfordringer presser sig på. Da SVM-regeringen fjernede Store Bededag som helligdag, var det et direkte indgreb i overenskomster, og ligeledes er det et indgreb, når særlige offentlige grupper er blevet lovet et lønløft via nye lønkroner fra regeringen. Der kan meget vel være gode argumenter bag begge indgreb, men det forhindrer ikke, at der opstår diskussion og tvivl om, hvor langt forhandlingsautonomien rækker. Dette kan skabe fremtidige forventninger om, at politikerne vil eller skal gribe ind. Samlet risikerer det at svække den kollektive aftalemodel.

De senere års mange EU-tiltag på arbejdsmarkedsområdet repræsenterer på sin vis også en politisering af den danske model, men her er det EU's forskellige politiske institutioner, der formulerer reguleringen. Direktivet om mindsteløn har ført til skarpe danske reaktioner og rejst det principielle spørgsmål om, hvor langt EU kan gå, når det gælder lønforhold i medlemsstaterne. Der er bred opbakning til EU blandt de danske arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, men der er også frustration over at indsatsen i Bruxelles ofte bliver afværge-missioner, når direktivforslag, domstolsafgørelser og andet kommer i karambolage med den danske aftaleregulering og den danske model som helhed. På den baggrund bliver indsigt i de europæiske politiske processer, herunder hvem de drivende aktører er, og hvad der motiverer dem, vigtig, ligesom indsigt i konsekvenserne af den europæiske regulering afgørende.

Teknologiske nybrud kommer løbende. Det er ikke nogen nyhed. Digitalisering har allerede ændret både hverdag og arbejdsliv ganske markant. Alligevel er der en særlig opmærksomhed omkring kunstig intelligens (AI). Internationale undersøgelser peger på, at både arbejdsgivere og lønmodtagere ser positive potentialer i AI-teknologier, men især på lønmodtagersiden er der også bekymring for konsekvenserne for arbejdslivet. Hvilke jobs vil forsvinde? Hvor meget vil det forandre jobfunktioner? Der er et særligt fokus på algoritme-

ledelse. Hvordan kommer det til at fungere og i hvilket omfang vil medarbejderne blive involveret i brugen af algoritmeledelse? Vi vil følge udviklingen på området.

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 et universitetsmiljø 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 årsregnskaber og budgetter for referencegruppen, og der udarbejdes en *årlig beretning*, som også forelægges referencegruppen.

FAOS' forskning og metoder

Kernen i FAOS' virke er forskning inden for forskningstraditionen *industrial relations*, også kendt som *employment relations*, der fokuserer på arbejdsmarkedsrelationer, ofte – men ikke altid – med et fokus på arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer. Industrial/employment relations teori er derfor en vigtig del af det teoretiske afsæt for meget af FAOS forskning, men FAOS trækker også andre teoretiske retninger. Herunder komparativ politisk økonomi, korporatisme, historisk institutionalisme, europæiseringsteori, forhandlingsteori, praksisteori og kommunikationsteori.

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. Det komparative perspektiv vil i større eller mindre omfang blive forfulgt inden for alle forskningsområderne, enten i projekter gennemført af FAOS alene, eller i samarbejde med andre førende europæiske forskningsmiljøer på arbejdsmarkedsområdet.

For det andet *det historiske perspektiv*, hvor det i de enkelte projekter handler om at relatere aktuelle fænomener og udviklingstræk til tilsvarende historiske forhold. FAOS vil i programperioden styrke sine kompetencer med hensyn til det historiske perspektiv, og vil overveje opbygning af en database over de større overenskomster på både det private og det offentlige

arbejdsmarked, der kan anvendes til brug for analyser på forskningsområderne præsenteret i det følgende.

Formidlingen af FAOS' forskning

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

Den akademiske formidling af forskningsresultaterne sker på konferencer, 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, og FAOS har i de senere år øget antallet af disse.

Formidlingen til en bredere offentlighed foregår gennem publicerede bøger, forskningsrapporter, artikler, seminarer, mv. Mange får kendskab til disse publikationer via FAOS' nyhedsmail og 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 2022 havde vi knapt 64.000 besøgende. Det er primært personer fra arbejdsmarkedsorganisationer, ministerier, styrelser, journalister og undervisere, som læser nyhedsmailen. Udover nyhedsmailen er FAOS' X-konto (tidligere Twitter) endnu en 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 2022 optrådte FAOS forskere i knap 6.000 artikler, TV- eller radioindslag. Det betyder, at FAOS forskere fortsat er blandt de mest citerede ved Københavns Universitet.

Forskningsområder

I det følgende præsenterer vi de seks forskningsområder, som forskningsprojekterne og andre aktiviteter i den kommende programperiode skal tage afsæt i.

De kollektive aftalesystemer

FAOS' forskningen i de kollektive aftalesystemer og den tilstødende politiske regulering fokuserer dels på processuelle forhold mellem de forhandlende parter og på hver side af forhandlingsbordet, og dels på hvad der bliver indgået aftaler om. Derudover vil forskningen afdække de centrale aktørers normer og forhandlingernes institutionelle rammer.

FAOS 'følgeforskning' er en central aktivitet på forskningsområdet. De kollektive aftalesystemerne. Igennem en lang årrække har FAOS fulgt overenskomstfornyelserne både i private og offentlige regi. Vi indsamler dokumenter, SoMe- og anden mediedata og interviewer hovedforhandlere i optakten til, under og efter forhandlingerne, og leverer analyser og formidler fakta. Under optakten til forhandlingerne afholder vi et presseseminar, hvor vi klæder arbejdsmarkedsjournalister på til de kommende forhandlinger. Hele denne proces gentages ved hver overenskomstfornyelse, hvorved et helt unikt datamateriale er opbygget.

Overenskomstfornyelserne spiller tæt sammen med arbejdsmarkedslovgivning som funktionærlov, ferielov og barselslov, samt social-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Samspelet tager bl.a. form af trepartsforhandlinger. Analyser af dette samspil står også centralt på forskningsområdet.

Syv temaer vil blive forfulgt i programperioden:

- *Udviklingen i overenskomsternes indhold:* Det er velbeskrevet, hvordan de danske sektoroverenskomster med inkluderingen af forhold som pension, efteruddannelse, barsel og andre sociale forhold er blevet bredere og delvist overlappende med lovreguleringen. Udviklingen i det nye årtusinde er mindre klar, men inkluderer bl.a. større valgfrihed i sektoroverenskomsterne og flere ikke-juridisk bindende elementer. Dertil kommer eksperimenter med, hvad der kan kaldes 'OK light', dvs. overenskomster med færre elementer/mindre bredde, på hidtil svagt- eller ikke-overenskomstdækkede områder og for nogle grupper af selvstændige. Endelig er parterne bl.a. i byggebranchen uenige om, hvorvidt det er de facto brud på overenskomsterne, når der ikke gives tillæg til de sektoraftalte satser. Vil nye typer af overenskomster komme til at fylde i de kommende år, og hvilken betydning vil det have for lønmodtagerbeskyttelsen og overenskomstdækningen?
- *Overenskomstdækningen:* Overenskomstdækningen er relativ høj på det danske arbejdsmarked – men den præcise dækningsgrad er til debat. Ikke mindst vedtagelsen af EU's mindstelønsdirektiv, der indeholder tiltag, hvis dækningsgraden kommer under 80 procent, aktualiserer dette spørgsmål. Hvordan forholder parterne sig til de store svagt- eller ikke-overenskomstdækkede dele af den private servicesektor. Ønskes der sektor- eller virksomhedsoverenskomst – hvis der overhovedet ønskes overenskomst? I den offentlige sektor er overenskomstdækningen endnu højere end i den private, men der er udækkede leverandører af serviceydelser, hvad der bl.a. adresseres via arbejdsklausuler. Er de effektive?
- *Løn og lønsystemer:* Vi går fra et lavinflation-regime til et nyt regime med højere inflation og problemer med at sikre reallønnen. Inflation kan ses som en stresstest af aftalesystemet, men har også konsekvenser for diskussionerne om produktivitets- og konkurrenceevnebegreberne. Derudover er lønsystemerne i varierende grad genstand for diskussion og forandringer, p.t. mest tydeligt på det statslige arbejdsmarked, hvor parterne har periodeprojekt om emnet. Men i hele den offentlige sektor er Ny løns funktion og resultater til løbende diskussion. I den private sektor udgør Frivalgskontoen en justering af lønsystemerne, og i nogle brancher er lønsystemerne et uenighedspunkt mellem parterne. Hvordan bruges lønsystemerne i praksis herhjemme og i andre europæiske lande? Og hvordan klarer aftalesystemerne stresstesten fra inflationen?
- *Trepart og samspelet med det politiske system:* Anvendelsen af trepartsinstrumentet steg allerede inden Corona-pandemien, men under og efter pandemien eksploderede antallet af trepartsaftaler. En permanent

trepartsinstitution er under etablering, og det politiske systems rolle er også intensiveret via politisk indgreb i overenskomsterne, lønstruktur-komité, trepart om ekstra lønmidler og afskaffelse af en helligdag. Hvad betyder det for aftalemodellerne? Og hvilke implikationer har det for DDM generelt, at trepart fylder mere i den samlede regulering?

- *Udviklingen i forhandlingsprocesser:* Måden forhandlingerne foregår på, i både den private og offentlige sektor, udviser på den ene side stor kontinuitet. Der er tale om cirkulære processer med forberedelse af forhandlinger, selve forhandlingsforløbet, afstemning om forhandlingsresultat, fred eller konflikt og så forfra. På den anden side sker der også forandringer. Nogle skyldes sammenlægning af organisationer, der bringer nye parter sammen. Andre skyldes forandringer i måden, man forhandler på, idet nye normer og ny praksis vinder ind. Trods lighedspunkterne er der dog også forskelle i forhandlingspraksis på det private og det offentlige område, der har eksisteret meget længe og har sine særegne begrundelser. Medvirker forandringer i forhandlingsprocesserne til at tilpasse aftalesystemet til aktuelle udfordringer, eller dominerer kontinuiteten og forhindres tiltrængt tilpasning?
- *Sektorforhandlinger og digitale medier:* Både den organisationsinterne og udadrettede politiske kommunikation under sektoroverenskomstforhandlinger er under forandring som følge af de sociale mediers stigende betydning. De sociale medier er en stor ressource for organisationerne, men udfordrer også både arbejdsgivere og fagbevægelse. Organisationerne anvender medierne forskelligt og udvikler nye strategier. Fagbevægelsen har øget sin tilstedeværelse på sociale medier, navnlig på Facebook. Også Twitter (X) er blevet et redskab med betydning for påvirkning af den offentlige opinion. Men hvordan fungerer samspillet mellem forhandlinger og SoMe, og hvilken betydning har SoME for aftalesystemet?
- *Den grønne omstilling:* Det kræver store og hurtige beslutninger, hvis Danmark skal nå sine klimapolitiske målsætninger. Omstillingen omfatter et utal af politikområder, herunder arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken. Særligt bliver udfordringen at gøre lønmodtagere og virksomheder parate til de nye teknologier og produktionsformer, som den grønne omstilling fordrer. Arbejdsmarkedets parter er derfor nøgleaktører i de politiske aftaler om grøn omstilling. Hvilke strategier og politiske tiltag kan parterne og politikerne blive enige om? Og hvordan påvirker disse tiltag arbejdslivet og samarbejdet mellem ledelse og ansatte ude på virksomhederne?

Arbejdsmarkedets organisationer

Arbejdsmarkedets organisationer er de primære aktører i den danske model og har med deres mange medlemmer høj legitimitet i reguleringen af arbejdsmarkedet. Men fagbevægelsen udfordres af medlemstab og har derfor sat organisering øverst på dagsordenen. På arbejdsgiversiden er medlemsituationen mere stabil, men arbejdsgiverforeningerne arbejder også på at tiltrække og fastholde medlemsvirksomheder – ofte i indbyrdes konkurrence.

FAOS' studier af udviklingen i organiseringen på det danske arbejdsmarked fortsætter og udvides med nye undersøgelser af det strategiske arbejde med rekruttering og fastholdelse. Dette inkluderer studier af organisationernes arbejde med at øge medlemmernes engagement, brugen af sociale medier og samspillet mellem medlemmer og fagforeningsledelse. Faldende lønmodtagerorganisering og effekten af organisering: Selvom Danmark fortsat har en høj organisationsgrad på arbejdstagersiden sammenlignet med andre OECD-lande, er organisationsgraden faldende. Men hvordan ser medlemsudviklingen egentlig ud, og hvad påvirker denne udvikling? Hvilke effekter har ændringer i organiseringen på den danske models måde at fungere på, og hvad er effekterne på løn og arbejdsvilkår?

- *Arbejdsgiverforeningers organisering*: Arbejdsgiverforeningerne har opretholdt en høj organisationsgrad, men der har været store ændringer internt i organisationerne, fx med optagelsen af Dansk Byggeri i DI, og større medlemsvirksomheder, der skifter mellem organisationer. Hvad kendetegner kampen om medlemmer blandt arbejdsgiverorganisationerne? Hvilke services efterspørger virksomhederne, og afhænger det af deres størrelse, levetid, branche eller placering i værdikæden? Hvilken betydning har differentierede medlemskaber, fx associerede medlemskaber, for arbejdsgiverforeningernes sammenhold og medlemmernes engagement i foreningerne?
- *Fagbevægelsens strategier for revitalisering*: Fald i medlemstallet har fået dansk fagbevægelse til at se på, hvad en fagforening skal levere til sine medlemmer. Med inspiration fra USA og England foreslår nogle en mere aktivistisk strategi. Andre taler for mere traditionelle strategier baseret på bedre services og tillægsydelser, og andre igen fokuserer på sociale medier til at engagere og kommunikere med arbejdstagerne. Men hvad gør fagbevægelsen både centralt og lokalt for at rekruttere og fastholde medlemmer? Og hvordan forsøger fagbevægelsen at øge medlemmernes engagement?
- *Interne spændinger mellem organisationer*: Både på arbejdsgiver- og arbejdstagerside søger organisationerne at styrke deres position i forhandlingssystemet og i det politiske system, bl.a. via flere medlemmer. Her kan opstå kampe internt i fagbevægelsen eller blandt arbejdsgiverorganisationer om de samme medlemmer. Hvor ofte opstår sådanne udfordringer? Hvordan tackler organisationerne dem? Og hvad betyder forskydninger i magtbalancer mellem organisationer for forhandlingerne?
- *De faglige organisationers interne demokrati*: Rekruttering af tillidsvalgte – fra nye medlemmer af lokalafdelinger til fagbevægelsens top – er en central del af fagbevægelsens interne demokrati. Valget af nye fagforeningsrepræsentanter kan skabe konflikter mellem græsrodders og organisationens veletablerede logikker, og involverer organisatoriske læringsprocesser om den danske models muligheder og begrænsninger. Men hvordan kommer nye kræfter fra græsrods miljøer til, og hvordan bliver de gennem tillidsposter en del af fagforbundenes etablerede strukturer? Hvilke erkendelser om egen autonomi og politiske magt har fagbevægelsens topfolk haft igennem deres organisatoriske karriereforløb?

- *De gule organisationer*: De gule – eller alternative – faglige organisationer vinder frem, og med 12 procent af lønmodtagerne som medlemmer er de en vigtig aktør på arbejdsmarkedet. Deres styrke synes at ligge i kampagner, der ikke fokuserer på interessenmodsatninger mellem arbejdsgiver og arbejdstager, men prioriterer personlige udfordringer og muligheder i arbejdslivet. Hvorfor har de gule succes med rekruttering og fastholdelse? I hvilket omfang har de legitimitet i det politiske system? Og hvilken rolle spiller de i reguleringen af arbejdsmarkedet?

Forhandlinger og samarbejde på arbejdspladsniveau

Den danske model er forankret på arbejdspladserne. De fleste brancheoverenskomster giver mulighed for lokale forhandlinger på arbejdspladserne, hvor overenskomsterne så kan tilpasses virksomhedernes og medarbejdernes behov. Det fordrer samarbejdsvilje og kompetente forhandlere på lokalt plan. Der er imidlertid også arbejdspladser, hvor relationerne er udfordret, og hvor det kan være sværere at forhandle lokale løsninger.

Arbejdspladser og medarbejdere er i varierende grad tilknyttet den danske model. De fleste medarbejdere er på en arbejdsplads med en brancheoverenskomst, men der er også en del virksomheder, som har en virksomhedsoverenskomst. Der er virksomheder, som ikke har overenskomst og ikke er tilknyttet arbejdsgiverorganisationer. Der er arbejdspladser, hvor kun få eller måske ingen af medarbejderne er organiseret i fagforeninger. Endelig findes der inden for nogle brancher et 'dobbelt' arbejdsmarked, hvor nogle grupper har tryggere løn og arbejdsvilkår end andre. I enkelte tilfælde findes et sådant dobbelt arbejdsmarked endda på den enkelte arbejdsplads.

FAOS vil belyse, hvad denne varierende grad af tilknytning til den danske model via overenskomster og tilhørsforhold til organisationer betyder for forhandlinger, samarbejde, løn og arbejdsvilkår på arbejdspladserne.

- *Ledelse og samarbejde lokalt*: Generelt vurderer både ledere og tillidsvalgte på danske arbejdspladser, at samarbejdsrelationerne er gode. Der er dog både sektor- og brancheforskelle. Når det fx handler om at tiltrække og fastholde arbejdskraft, har ledelsen inden for nogle brancher ressourcerne til at tiltrække og fastholde medarbejdere, mens man inden for andre områder er presset hårdt af (stadig mere global) konkurrence eller begrænsede økonomiske ressourcer. Det kan bidrage til meget forskellige samarbejdsrelationer på tværs af brancher og arbejdspladser. Er der nogle bestemte tiltag, som styrker hhv. svækker samarbejdet på arbejdspladserne? Hvad betyder digitalisering af arbejdsprocesser og af ledelsesinformationer om medarbejderne for samarbejdet? Fordrer algoritmeledelse nye kompetencer hos de tillidsvalgte og ledelsen, og har parterne lokalt værktøjerne til at håndtere de nye måder at organisere arbejdet på?
- *Lokale forhandlinger*: De seneste år har der været debatter om lønudviklingen i både den offentlige og private sektor. I den private sektor er der debat om, hvorvidt lønudviklingen er fulgt med produktivitetsudviklingen, og i det offentlige diskuteres, om løn kan være et middel til at tiltrække og fastholde bestemte grupper. Der er behov for at kvalificere debatten, ikke bare om lønudviklingen, men også om lønsystemernes

effektivitet og andre arbejdsmarkedsforhold, der har betydning for den danske model, selv i krise- og inflationstider. Hvad betinger en god forhandlingsrelation på arbejdspladsen? Benyttes overenskomstens muligheder for lokalindsigt og fleksibilitet, når der forhandles lokalt? Hvilke typer af lønftaler bliver der indgået, og lykkes det på både offentlige og private arbejdspladser at forhandle lønløft i inflationstider?

- *Virksomhedsoverenskomster*: Selvom størstedelen af det danske arbejdsmarked er dækket af sektoroverenskomster, så er der i visse brancher også tradition for overenskomstdækning via virksomhedsoverenskomster. Dette gælder blandt andet medicinalindustrien, hotel og restauration, luftfart og transport. Virksomhedsoverenskomster giver mulighed for at skabe ordnede forhold i nye industrier og overenskomstdække ellers uorganiserede virksomheder, og de kan tænkes som en trædesten til en senere sektoroverenskomst. Gennem analyser af eksisterende og nye virksomhedsoverenskomster og forhandlingsprocesserne bag vil vi undersøge, hvornår virksomhedsoverenskomster bidrager til integration i den danske model – og hvornår de ikke gør. Hvordan er lønniveau og arbejdsvilkår i virksomhedsoverenskomster sammenlignet med aftaler inden for sektoroverenskomsterne? Hvilken rolle spiller fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i forhandlinger om virksomhedsoverenskomster? Hvordan påvirker konjunkturer forhandlingerne?
- *Samarbejde og forhandling på uorganiserede virksomheder*: Nogle typer af virksomheder fravælger den danske model med dens overenskomster, høje organisering og tillidsvalgte. Det er især tilfældet inden for servicebranchen og inden for flere af de nye og ofte hurtigt fremvoksende sektorer så som platformsøkonomien, Fintech-industrien, gaming-industrien mv. Der er behov for at analysere forholdene på det uorganiserede arbejdsmarked og dermed kvalificere debatten om den danske models betydning også på de dele af arbejdsmarkedet, som ikke omfavnes af den danske model. Hvad kendetegner samarbejde og forhandling mellem ledelse og medarbejdere på den type arbejdspladser? Hvilken rolle spiller overenskomster og lovgivning for løn og arbejdsvilkår samt medarbejderinddragelse på uorganiserede arbejdspladser? Er der en afsmittende effekt fra brancheoverenskomsterne, og hvordan kommer det til udtryk?

Revitaliseringen af det Sociale Europa

Dansk økonomi er dybt integreret i det europæiske marked, og stadig flere regler på arbejdsmarkedet har deres oprindelse i EU. Det har skabt debat. Centrale temaer har været balancen mellem sikringen af den danske model og udvikling af fælles europæiske standarder for at sikre fair konkurrence og forhindre social dumping. Senest har Corona-krisen og den grønne omstilling sat yderligere fokus på udviklingen af fælles europæiske løsninger på arbejdsmarkedsområdet. Der tales om et paradigmeskifte i EU-regi, hvor det Sociale Europa gives en øget vægt på EU's dagsorden – til tider i en sådan grad, at traktatsikrede forbehold potentielt tilsidesættes.

FAOS vil under dette forskningsområde fokusere på tre overordnede temaer:

- *Drivkræfter bag udviklingen af Det sociale Europa:* Det sociale Europa prioriteres i disse år højere end tidligere, og Europa Kommissionen har haft succes med at få et stort antal nye tiltag vedtaget. En forklaring på denne udvikling er, at de sparepolitikker, der fulgt i slipstrømmen på Finanskrisen i 2008, samt Brexit, har skabt en legitimitetskrise i EU, hvor den sociale dimension bruges til at skabe fornyet opbakning til EU. Ændrede aktørkonstellationer, med UK ude og et stærkere Europa-Parlament, åbner ligeledes for et mere socialt Europa. Men det er stadig ikke helt belyst, hvordan det har været muligt at få så mange og så omfattende nye tiltag vedtaget på så kort tid. Hvordan har medlemsstaterne positioneret sig, og hvilke alliancer og koalitioner er opstået efter Brexit? Hvilken rolle spiller arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog? Og hvad betyder det, at andre dele af Kommissionen end beskæftigelsesdirektoratet i stigende grad også skal forholde sig til arbejdsmarkedsregulering?
- *Den danske model i et stadig mere socialt Europa:* Styrkelsen af det sociale Europa indebærer, at der nu og i de kommende år er en række nye arbejdsmarkedsdirektiver og andre initiativer, der skal implementeres på nationalt niveau. En del af disse tiltag handler om kernevilkår på arbejdsmarkedet, såsom ansættelsesvilkår, arbejdstid og løn. Andre tiltag omfatter emner med stor politisk bevågenhed, såsom ligestilling, social dumping, offentlig udbudspolitik og grøn omstilling. Et spørgsmål er, hvilke effekter disse tiltag får i Danmark, og hvordan tiltag, som berører centrale dele af aftalestoffet, vil spille sammen med den danske aftalemodel. Vil fx direktiverne om en passende mindsteløn, øremærket barsel og løntransparens få betydning for det danske arbejdsmarked? Og vil eksempelvis platformsdirektivet påvirke danske forsøg på at lave kollektive aftaler inden for platformsökonomien?
- *Nationale effekter af det sociale Europa:* Det er også relevant at undersøge, hvilke effekter de forskellige direktiver og tiltag får i andre medlemsstater. Antagelsen i debatten på EU-niveauet er, at arbejdsmarkedstiltagene vil forbedre europæiske arbejdstageres vilkår og sikre fair konkurrence. Det er derfor værd at undersøge, om tiltagene har den ønskede effekt. Har fx det reviderede udstationeringsdirektiv ført til ændring af udstationeredes vilkår, bidrager øremærket barsel til øget ligestilling, og vil mindstelønsdirektivet de facto skabe en stigning i mindstelønninger og dækningsgrader bredt på de europæiske arbejdsmarkeder? Og er EU-regulering nok i sig selv, eller er der behov for bestemte nationale aktørkonstellationer, institutionelle rammer eller overensstemmelse mellem EU-reguleringen og nationale politiske mål, før EU's nye arbejdsmarkedstiltag får den ønskede effekt?

Digitalisering, fleksible beskæftigelsesformer og sikkerhed

Debatten om fremtidens arbejdsmarked er vokset i de senere år. På den ene side skubber digitaliseringen af arbejdsmarkedet og arbejdslivet til traditionelle kategorier som lønmodtager, selvstændig, kompetencer, ledelse og arbejdsgiveransvar. På den anden side skubber mere fleksible beskæftigelsesformer til tanken om, at arbejdstagere kan og vil bestride et eller flere faste fuldtidsjob frem til pensionsalderen. Dette gælder både velkendte former for atypisk beskæftigelse som deltidsjobs, der i stigende grad dækker

over jobs med få timer og nul timerskontrakter, og helt nye beskæftigelsesformer som platformsarbejde og influencing.

Samtidigt er meget af den sociale beskyttelse, vi har på vores arbejdsmarked, udviklet i relation til et mere analogt arbejdsliv og fast fuldtidsbeskæftigelse. Spørgsmålet er derfor, hvordan det ser ud med den sociale beskyttelse og medarbejderrepræsentation i det digitale og fleksible arbejdsliv. Hvordan opleves adgangen til forskellige former for sikkerhed, repræsentation og fleksibilitet? Hvordan håndterer arbejdsmarkedets parter udviklingen? Hvor adskiller erfaringerne i Danmark sig fra andre europæiske lande? Inden for dette forskningsområde vil vi særligt fokusere på følgende temaer:

- *Social beskyttelse af fleksible beskæftigelsesformer:* Arbejdstagere med en eller flere fleksible beskæftigelsesformer såsom tidsbegrænset ansættelse, marginal deltid, nul timerskontrakt, vikaransættelse og solo-selvstændig virksomhed har ofte ikke adgang til den samme sociale beskyttelse som fastansatte på fuld tid. Faste fuldtidsansættelser er stadig den mest udbredte ansættelsesform, men omfanget af fleksible beskæftigelsesformer vokser inden for visse brancher som eksempelvis hotel og restauration, ældrepleje, bygge- og anlæg og transport. Unge arbeidstagere kombinerer endvidere i stigende grad arbejdsindtægter med gaver eller honorarer fra influencing. Endelig åbner platformøkonomien op for arbejde som selvstændig i helt nye brancher som eksempelvis madudbringning. Hvordan sikres ordnede løn- og arbejdsvilkår for arbeidstagere med en eller flere fleksible beskæftigelsesformer, og hvordan kan fagbevægelsen organisere dem? Hvilke eksempler findes der på social dialog om deres vilkår i Danmark og i resten af Europa, og hvad er effekterne?
- *Overenskomstdækning af digitale virksomheder:* Digitale virksomheder inden for platformøkonomi, FinTech, e-handel m.fl. fremstilles ofte som virksomheder, der disrupter det danske arbejdsmarked via brugen af selvstændige frem for lønmodtagere og fravær af arbejdsgiveransvar. Men vi ser flere og flere eksempler på digitale virksomheder, der søger dialogen med arbejdsmarkedets parter og forhandler overenskomst. Det betyder, at virksomhederne opfatter sig selv som arbejdsgivere og ser den danske model som en aktiv del af virksomhedens udvikling. Vi ser samtidig en bevægelse i retning af brancheoverenskomster og etablering af arbejdsgiverforeninger. Dette åbner op for en konsolidering af overenskomstdækningen på tværs af flere digitale virksomheder på sigt. Vi vil derfor følge de digitale virksomheders forhandling og implementering af såvel virksomheds- som brancheoverenskomster. Hvilke motiver har digitale virksomheder til at forhandle og organisere sig i arbejdsgiverforeninger? Hvad er deres erfaringer med den danske model, og hvilke perspektiver ser de for sektoroverenskomster på deres område?
- *Algoritmeledelse, AI og arbejdsmarkedsrelationer:* I dag accelereres digitaliseringen med brugen af kunstig intelligens (AI) inden for mange forskellige brancher lige fra produktionsindustri, detailhandel og ældrepleje til FinTech, e-handel og platformøkonomi. Det stiller krav til nye kompetencer hos ledere og medarbejdere. For medarbejderne handler det om at kunne varetage nye jobfunktioner – eksempelvis overvåge og

servicere avancerede robotter og computere. For lederne handler det i høj grad om at håndtere den stigende udbredelse af algoritmeledelse, dvs. anvendelsen af automatiserede systemer i forbindelse med opgavetildeling, overvågning, evaluering og beslutninger. Men hvordan ledes digitaliserede arbejdspladser – og hvordan skal tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter repræsentere medarbejderne, især hvis de ikke er fysisk tilstede på arbejdspladsen? Hvordan anvendes algoritmeledelse på en produktiv og etisk forsvarlig måde, der lever op til såvel danske overenskomster, som lovgivning og EU-regulering på området? Og hvordan sikres den nødvendige og relevante kompetenceudvikling?

- *Arbejdsmiljø i platformøkonomien:* Fremkomsten af digitale arbejdsplatforme som Uber og Upwork har skabt stor debat både i Danmark og i udlandet. Der har især været fokus på løn- og arbejdsvilkår for platformsarbejdere, da de ofte arbejder som selvstændige og dermed uden overenskomst. Samtidig er der flere unge og udlændinge end på andre arbejdspladser og en stor udskiftning af arbejdskraften, hvilket gør det svært for fagforeningerne at organisere. Det kan især give problemer i forhold til arbejdsmiljø, fordi selvstændige selv er ansvarlige for at sikre deres arbejdsmiljø. Men mere end 40 arbejdsplatforme i Danmark har alligevel tegnet ansvars- og ulykkesforsikring for deres platformsarbejdere. Dette peger på en gråzone vedrørende arbejdsmiljø i platformøkonomien. Spørgsmålet er derfor, hvordan platformsarbejderne oplever deres arbejdsmiljø – hvor ser de risici, og hvordan forholder de sig til dem? Hvad tænker platformsejerne og arbejdsmarkedets parter? Og hvordan kan parterne bruge eksisterende rammeværk i den danske model og arbejdsmiljølovgivningen til at håndtere eventuelle risici?

Arbejdsmarkedets parter, arbejdskraftsudbuddet og fremtidens kvalifikationsbehov

Både i det offentlige og i det private er der brug for nye kompetencer til at håndtere grøn omstilling, digitalisering og den generelle teknologiske udvikling. Samtidig har det danske arbejdsmarked akutte rekrutteringsproblemer, navnlig i det offentlige, som følge af den demografiske udvikling med flere ældre og færre i den arbejdsdygtige alder.

FAOS vil forske i, hvordan arbejdsmarkedets parter håndterer kvalifikations- og arbejdsudbudsudfordringer via trepartsforhandlinger, overenskomstaftaler og lokale samarbejder. Vi vil også undersøge, hvordan håndteringen af kvalifikations- og arbejdskraftsbehov kan udfordre aftalemodellen, f.eks. når udenlandsk arbejdskraft skal integreres i den danske model, når der politisk foreslås lønmidler til rekruttering og fastholdelse af særlige lønmodtagergrupper, eller når politikere afskaffer helligdage.

- *Arbejdstids- og arbejdslovsregulering:* Overenskomstregulering af arbejdstid og fritid har altid påvirket arbejdsudbuddet. Politiske indgreb, der skal øge arbejdsudbuddet, såsom forhøjelse af pensionsalderen og afskaffelse af fridage, skaber typisk spændinger mellem overenskomstsystemet og det politiske system. I overenskomsterne kan man kompensere for politiske indgreb via f.eks. pensionsopsparing og fritvalgskonti. Men hvordan finder parterne balancen mellem at øge arbejdsudbuddet og

arbejdstagernes ønsker om fritid? Kan det gøres med barsels- og deltidsordninger, som understøtter en høj erhvervsdeltagelse, eller seniorordninger og fritvalgskonto, der understøtter ældres fastholdelse? Vil parterne fastholde deres autonomi på arbejdstids- og arbejdslivsregulering, når Christiansborg presser på for hurtige reformer?

- *Udenlandsk arbejdskraft*: Det seneste årtis beskæftigelsesstigning skyldes bl.a. udenlandsk arbejdskraft, som har skabt øget vækst og bidraget med nye kvalifikationer. På områder med ufaglært og faglært arbejdskraft har den lave organisering, og det til tider lave lønniveau blandt udenlandske arbejdstagere, imidlertid udfordret aftalemodellen og parternes samarbejde. Når det gælder de højt kvalificerede udenlandske lønmodtagere, er det ofte vanskeligt at fastholde dem og sikre en ordentlig brug af deres kvalifikationer. Hvordan forholder arbejdsmarkedets parter sig til de udfordringer, der kommer med den udenlandsk arbejdskraft? Hvordan anvender virksomhederne de udenlandske arbejdstageres kompetencer, og kan parterne forbedre kvalifikationsudnyttelse og fastholdelse?
- *Uddannelse og kompetenceudvikling*: Manglen på arbejdskraft handler også om, hvilke kompetencer arbejdsstyrken har. Grøn omstilling, teknologiske forandringer og digitalisering stiller stigende krav til lønmodtagernes uddannelse og kompetenceudvikling gennem arbejdslivet. Udfordringen er derfor sammensat: De unge skal tage de rette uddannelser; virksomhederne skal satse strategisk på opkvalificering; og arbejdstagerne skal løbende udvikle deres kompetencer. Partssamarbejdet om erhvervsuddannelserne er veludviklet i Danmark, men er parterne i stand til at tilpasse uddannelsessystemet til de mange forandringer, og kan man sikre et tilstrækkelig optag af lærlinge? Overenskomsterne giver rige muligheder for løbende kompetenceudvikling, men hvordan bruges disse muligheder i praksis, og hvordan kan de optimeres? Hvordan varierer brugen af uddannelsesmulighederne på tværs af arbejdspladser og lønmodtagergrupper?

FAOS økonomi og programbevillingens anvendelse

FAOS' forskningsvirksomhed bygger på eksterne bevillinger fra organisationer på arbejdsmarkedet, ministerier, forskningsråd, EU og andre nationale og internationale fonde.

FAOS vil også i den femårige periode 1. januar 2024 til 31. december 2028 primært være finansieret via en programbevilling, hvis bidragsydere er Dansk Industri, CO-Industri, Beskæftigelsesministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Dansk Erhverv, HK Handel, HK Privat, DI Byggeri og 3F's Byggegruppe, KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

Den foregående programperiode har vist et behov i FAOS' universitetsmiljø, for at få præciseret, hvad FAOS programbevillingen går til. I programperioden vil FAOS programbevilling anvendes til driften af forskningscenteret FAOS - herunder finansiering af:

- Forskningsprojekter som beskrevet i afsnittet 'Forskningsområder'. Det drejers om både udvikling af projekter, gennemførelsen af dem og

formidling af resultaterne, herunder i bøger, rapporter, videnskabelige tidsskrifter og på konferencer m.v.

- Understøttelse af FAOS kommunikationsindsats, herunder en deltidsansat kommunikationsmedarbejder, udsendelse af nyhedsbrev og årsberetning, afholdelse af konferencer, seminarer og workshops samt drift af FAOS' hjemmeside.
- Ca. to deltidsansatte studentermedhjælpere til forskellige praktiske og administrative opgaver. Studentermedhjælperne udgør sammen med FAOS kommunikationsmedarbejder FAOS' sekretariat, der varetager en række administrative og praktiske opgaver.
- Begrænset medfinansiering til projekter, der kræver dette. Denne medfinansiering må maksimalt udgøre 20 procent af de pågældende projekters samlede budget.
- Overheadbetaling til universitetet, der bl.a. går til husleje, kontorhold og administrative støttefunktioner, herunder økonomi, HR og IT.
- Betaling af øvrige driftsomkostninger, herunder til rejser, repræsentation, køb varer, køb af tjenesteydelser, transskription af interviews, abonnementer, sociale bidrag, etc.

Ligesom i de foregående programperioder vil det også fremover være et mål at styrke både dybden og bredden i FAOS' forskningsvirksomhed ved at supplere programbevillingen med individuelle projektbevillinger fra andre nationale og internationale kilder. Blandt disse supplerende bevillinger er midler, som vi i en årrække har modtaget for at være nationalt center for arbejdsmarkedsobservatoriet Eurwork under European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, samt fra danske såvel som internationale forskningsfonde.

FAOS Bemanding

FAOS' medarbejdere ved programperiodens start er: Søren Kaj Andersen (centerleder); Mikkel Mailand (forskningsleder); Steen E. Navrbjerg (lektor); Anna Ilsøe (lektor); Jens Arnholtz (lektor); Christian Lyhne Ibsen (lektor); Nana Wesley Hansen (lektor); Mark Friis Hau (postdoc); Silvia Girardi (postdoc); Christian Haldrup (ph.d.-studerende); Jonas Hulgård Christiansen (ph.d.-studerende); Maria Hansen (videnskabelig assistent); Mikkel Krogh (informationskoordinator); Jørgen Steen Madsen (professor emeritus). Dertil kommer et mindre antal studentermedhjælpere og Trine P. Larsen (lektor), der forventes at få en ansættelse på ca. 7.5 timer/uge.