

FAOS beretning

2012

De åbne
markeder
og den danske
model

FaOS

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier



SOCIOLOGISK INSTITUT
KØBENHAVNS UNIVERSITET

FORORD

Det har altid været en central del af FAOS' forskningsvirksomhed at formidle resultater af vores forskning og vores viden om forskningsfeltet bredt til danske medier. Gennem årene har vi også tydeligt mærket forandringen i det danske mediebillede; vi har fået mange flere nyhedskanaler med utallige og hyppige nyhedsudsendelser på TV, et nyt og efterhånden meget omfattende udbud af internet-baserede nyheder, samtidig med at de trykte aviser og fagblade stadig fylder i mediebildet. Konkret betyder det, at kontakten til medierne er en daglig aktivitet for FAOS' medarbejdere.

Umiddelbart kan det ikke undre, da vores forskningsfelt berører mange mennesker og derfor også får en tilsvarende volumen i medierne. I skrivende stund kører lærerkonflikten på det danske arbejdsmarked. De offentlige arbejdsgivers lockout af lærerne berører op mod 900.000 elever og dermed også et meget stort antal familier, hvorfor konflikten kommer til at præge mediebildet. Det har længe været kendetegnende for vores arbejdsrytme, at kontakten til nyhedsmedierne bliver særlig intens omkring overenskomstfornyelserne, især når de fører til konflikt. Denne nyhedsinteresse har også ført til, at antallet af besøg på FAOS' hjemmeside har nået nye højder netop ved overenskomstfornyelserne.

Her fik vi dog en ny oplevelse i 2012. Sommerens meget omtalte Vejlegaardskonflikt, hvor restauratøren ikke ville indgå overenskomst med 3F, men fastholdt sin aftale med Kristelig Fagbevægelse, gav et rekordstort antal besøg på FAOS' hjemmeside. Med andre ord kan 'enkeltsager' også bringe interessen for vores forskning op til nye højder. Baggrunden var givetvis, at vi i forbindelse med denne konflikt arrangerede et seminar om de 'gule' organisationer og på hjemmesiden gjorde opmærksom på vores publikationer om emnet. Interessen for seminaret var så stor, at vi måtte lukke for tilmeldingen, da vi nåede op på 200 tilmeldte.

Ud over overenskomstfornyelser og enkeltsager kan vi konstatere, at der generelt er en stigende interesse for FAOS' forskning. Antallet af personer, der er tilmeldt FAOS' nyhedsmails og dermed følger med i nye FAOS-publikationer og -arrangementer, er vokset ganske markant. I begyndelsen af 2011 var ca. 350 personer tilmeldt, hvilket var et tal, der blot var steget forholdsvis langsomt gennem en årrække. Da vi i slutningen af 2011 kunne konstatere, at tallet af tilmeldte på mail-listen begyndte at stige hurtigere, følte vi os tilskyndet til aktivt at gøre opmærksom på vores nyhedsmails. Samlet har det betydet, at der i dag er 1050 tilmeldte på mail-listen.

Ser vi på, hvem det er, som følger med i vores forskning og arrangementer, så er det først og fremmest repræsentanter fra organisationer på arbejdsmarkedet, Beskæftigelsesministeriet og relaterede styrelser, samt journalister. Men nye grupper er også kommet til, fx gymnasielærere, og vores opstart på Facebook i efteråret har især tiltrukket interesse fra de studerende.

Denne bredere interesse for vores forskning vil vi gerne forsøge at imødekomme. Et element er her en tydeligere temaorienteret indgang til vores forskellige typer af publikationer på hjemmesiden, som gør det mere overskueligt, hvad vi samlet har skrevet om forskellige emner. I dag optræder syv temaer på hjemmesiden: Faglig organisering og a-kasser, overenskomstforhandlinger, flexicurity, ledelse og virksomhedsrelationer, arbejdsmigration, trepartsforhandlinger og europæisk beskæftigelsespolitik. Et andet element er et nyt initiativ, hvor vi præsenterer en række begreber, der er centrale for reguleringen af arbejdsmarkedet, på vores hjemmeside. Formålet er at give FAOS' brugere en form for minileksikon med korte definitioner og introducerende tekster om kernebegreber inden for studiet af arbejdsmarkedet. Begreberne er udvalgt på bag-

grund af FAOS' temasider og webstatistik over brugernes søgninger på faos.dk.

På de efterfølgende sider gennemgår vi mere uddybende forskningsformidlingen samt resultaterne af vores forskning i 2012. Finansieringen af FAOS' forskningsvirksomhed i programperioden 2009-2013 er først og fremmest sikret gennem en programbevilling fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, Dansk Arbejdsgiverforening, LO, Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond og Beskæftigelsesministeriet. Denne femårige finansiering er hjørnестenen i FAOS' forskningsvirke. Hertil kom i 2012 nogle store projektfinsieringer. Her kan fremhæves en bevilling fra Beskæftigelsesministeriet til gennemførelse af projektet *Virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft*. Vi vil gerne benytte lejligheden til at takke alle for denne støtte til FAOS' forskningsvirksomhed. Vi vil også gerne takke Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og Sociologisk Institut ved Københavns Universitet for det fortsat gode samarbejde.

København, april 2013

Søren Kaj Andersen
centerleder, lektor, ph.d.

Mikkel Mailand
forskningsleder, lektor, ph.d.

Forord	1
Indholdsfortegnelse	3
1. Beretning for FAOS' forskningsvirksomhed 2012	5
Arrangementer og undervisning	5
Publicering	9
Formidling	9
Forskning	11
Forskningsområde 1: De politiske systemer, parterne og reguleringen	12
Forskningsområde 2: Arbejdskraftmangel og arbejdsmarkedsinklusion	15
Forskningsområde 3: Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed	17
Forskningsområde 4: Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer	19
EIRO og ERM	21
2. Økonomi og bemanding	23
3. Om FAOS	25
4. Publikationer 2012	28

1 BERETNING FOR FAOS' FORSKNINGS- VIRKSOMHED 2012

2012 var fjerde og næstsidste år i FAOS' arbejde med det femårige forskningsprogram *De åbne markeder og den danske model*. Forskningsprogrammet er primært finansieret af Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (CO-industri og DI), Dansk Arbejdsgiverforening, Beskæftigelsesministeriet, Landsorganisationen i Danmark og Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond (Dansk Byggeri og 3F).

Arrangementer og undervisning

FAOS har i 2012 fortsat prioriteret at organisere eksterne aktiviteter som *arrangementer* og *undervisning*. Sådanne aktiviteter giver os mulighed for at præsentere vores forskning, samtidig med at en række eksterne parter – studerende, andre forskere, organisationsrepræsentanter mv. – kan udveksle og diskutere synspunkter om emner inden for FAOS' forskningsområder. Hele 5 seminarer samt et ph.d.-forsvar og en kursusrække blev det til i 2012, hvilket er flere end tidligere år. I det følgende har vi beskrevet vores arrangementer og undervisning i 2012.

Gule og uorganiserede – en stadig større udfordring for den danske model?



Auditoriet på Geologisk Museum var fyldt godt op, da FAOS holdt seminar om den danske models fremtid.

FOTO: STEEN KELSÅ

Godt 200 interesserede deltagere var mødt op i Auditoriet på Geologisk Museum, da FAOS den 19. september holdt seminar om organisering på det danske arbejdsmarked. Udgangspunktet for arrangementet var udviklingen inden for det seneste tiår, hvor flere og flere danske lønmodtagere har valgt fagforeningen fra eller er skiftet til en af de 'gule'. Den dalende tilslutning til de overenskomstbærende fagforeninger fik fornyet fokus hen over sommeren som følge af striden omkring Restaurant Vejlegården.

Både på centralt og lokalt niveau stiller denne udvikling de traditionelle organisationer på det danske arbejdsmarked over for en række helt nye udfordringer. For hvordan påvirker den dalende organisering fagforeningernes legitimitet i overenskomst- og trepartsforhandlinger? Og hvordan kan tillidsrepræsentanter og virksomhedsledere tackle uorganiserede medarbejdere lokalt?

Organisationsgraden for de traditionelle fagforeninger er over de seneste ti år faldet fra 69 til 59 procent, fremhævede ph.d.-stipendiat Christian Lyhne Ibsen ved seminaret. Og de faldende medlemstal svækker organisationernes legitimitet og øger sandsynligheden for mere lovgivningsmæssig regulering i fremtiden, supplerede professor Jesper Due.

På virksomhedsniveauet står tillidsrepræsentanterne generelt i en vanskelig position, og de oplever det som en stor udfordring at navigere i en stadig mere sammensat medarbejdergruppe. De bliver ofte bragt i et dilemma i forhold til, om de skal hjælpe de gule og uorganiserede medarbejdere, fortalte lektor Trine P. Larsen i sit oplæg. I den sammenhæng pointerede adjunkt Anna Ilsøe, at undersøgelser peger på, at tillidsrepræsentanter typisk bruger en inkluderende frem for en ekskluderende tilgang til at rekruttere gule og uorganiserede medarbejdere til de traditionelle fagforeninger. Omvendt agerer de ofte politimænd, når det drejer sig om at fastholde medlemmerne.

FAOS' undersøgelser viser, at en del tillidsrepræsentanter føler, at lokalafdelingen ikke hjælper i forbindelse med rekruttering af nye medlemmer (37 procent), og hver fjerde savner argumenter for, at kollegerne skal være medlem af fagforeningen. Opgaven med at organisere medlemmer ender således som en kasterbold mellem tillidsrepræsentant og lokalafdeling.

Seminaret blev rundet af med en paneldebat med repræsentanter fra det centrale og det lokale niveau i den overenskomstbærende fagbevægelse.

*Anna Ilsøe, Christian Lyhne Ibsen, Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Trine P. Larsen fra FAOS holdt oplæg ved seminaret.
www.faos.dk/arrangementer/gule-og-uorganiserede*

Markering af 25-året for Fælleserklæringen 1987

- Er der behov for en ny?

Ved trepartsforhandlingerne i 1987 blev parterne enige om en historisk løsning, som styrkede dansk økonomi, da man bl.a. oprettede arbejdsmarkedspensioner. Men er det muligt at gentage succesen her 25 år efter Fælleserklæringen? Det var temaet, da FAOS og Pension Danmark var værter for en konference på Christiansborg den 8. juni. Markeringen af 25-året for Fælleserklæringen fik særlig aktualitet midt i den økonomiske krise, fordi der samtidig igen var sat gang i et trepartssamarbejde med henblik på at finde løsninger på tidens problemer. Hvor vanskelige sådanne trepartsforsøg er, blev mejslet ud for tilhørerne, da det kom frem, at regeringen samme eftermiddag ville sætte en stopper for de netop igangsatte forhandlinger.

Grunden til de nye arbejdsmarkedspensionsordninger blev lagt med Fælleserklæringen af 1987. Overenskomstparterne prioriterede i de efterfølgende overenskomstrunder at etablere og udbygge ordningerne, der med årene har sikret en bedre pensionisttilværelse for brede LO-grupper. For fx et fuldtidsbeskæftiget medlem af Pension Danmark, der har været med uafbrudt siden begyndelsen af 1990'erne, vil opsparingen ved pensionering i 2020 være op mod 1,1 mio. kr. Det viser en opgørelse fra Pension Danmark.

Man fik gennemført den mest langsigtede og omfattende velfærdsreform siden 1960'erne, og Danmark har derfor udviklet det mest robuste pensionssystem i Europa, fortalte professor Jørgen Steen Madsen på konferencen. Han indledte konferencen med et historisk tilbageblik på Fælleserklæringen.

Fælleserklæringen markerede en afgørende fornyelse af aftalesystemet på to punkter, fremhævede Jørgen Steen Madsen i sin tale. Væsentlige velfærdsemner kom her for alvor ind i overenskomsterne, og reformen faldt sammen med decentraliseringen af aftalesystemet, hvor tyngdepunktet flyttes fra hovedorganisations- til sektororganisationsniveau, og hvor flere og flere overenskomstspørgsmål samtidig lægges ud til forhandling i de enkelte virksomheder.



Jørgen Steen Madsen, FAOS, holder tale om Fælleserklæringen 1987. FOTO: PENSIONSDANMARK

Fælleserklæringen af 1987 er det første eksempel på et mere omfattende trepartssamarbejde. Fælleserklæringen viser ifølge Jørgen Steen Madsen og Jesper Due, at trepartssamarbejde kan føre til omfattende reformer med

langsigtede positive samfundsmæssige effekter. Den viser dog lige så meget, hvor kompliceret trepartssamarbejde er, og hvor let sådanne forsøg kan slå helt fejl. Men på trods af, at mange ting kunne gå galt og rent faktisk gik galt, så endte det alligevel med det, som nogen har kaldt for en næsten mirakuløs reform.

På nogle områder er situationen den samme i 2012, som den var i 1987, pointerede Jørgen Steen Madsen i sin tale. Det gælder ikke mindst behovet for reformer, der kan styrke samfundsøkonomien og erhvervenes konkurrenceevne. Men hvor Fælleserklæringens dagsorden var pensionerne, må den i 2012 blive afløst af en kompetenceudviklingsdagsorden.

Cirka 110 deltagere – heriblandt politikere, repræsentanter fra fagbevægelsen m.fl. – var mødt op til konferencen på Christiansborg for blandt andet at høre om behovet for og indholdet i en eventuel ny fælleserklæring. Ironisk nok afbrød regeringen de påbegyndte trepartssamarbejdsforhandlinger præcis samme dag, som konferencen fandt sted, blandt andet fordi Dansk Metal afviste krav om øget arbejdstid gennem beskæring af fridage og lignende. Konferencen sluttede tidligere end forventet, da sidste del af programmet om en ny fælleserklæring blev aflyst. Trepartssamarbejderne blev således droppet, men gældende er stadig en af Jørgen Steen Madsens afsluttende pointer – nemlig den, at behovet for et generelt uddannelsesløft i dag er lige så påtrængende som behovet for at sikre fremtidens pensionssystem og den private opsparing var det i slutningen af 1980'erne.

Ved konferencen holdt Jørgen Steen Madsen talen "Fælleserklæringen 1987 i historisk perspektiv", som var udarbejdet i samarbejde med Jesper Due. De to professorer fra FAOS stod også bag publikationen "Når trepartssamarbejde skaber reformer", der blev udgivet i forbindelse med konferencen.
www.faos.dk/nyheder/naar_trepartssamarbejde_skaber_reformer

Ud over de to arrangemente, som er beskrevet ovenfor, afholdt FAOS den 30. august 2012 seminaret *Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde*. Her præsenterede Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg og Nana Wesley Hansen nogle af hovedresultaterne fra FAOS-antologien af samme navn. Antologien udkom i 2011 og belyser overenskomstdækningen og organisationsgraden for bestemte lønmodtagergrupper på det danske arbejdsmarked. Men hvilke udfordringer skaber det for arbejdsmarkedets parter og den danske model, når en stadig større andel af lønmodtagere i Danmark frivilligt eller ufrivilligt står uden for modellen? Og er de, der står uden for modellen, per definition dårligere stillet end dem, der står inden for? Cirka 70 deltagere mødte op til seminaret for at få svar på spørgsmål som disse. Efter de faglige præsentationer var der paneldebat med deltagelse af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Her fremlagde de deres syn på insider/outsider-problematikken og dens udfordringer.

Et andet FAOS-seminar blev afholdt den 11. juni under titlen *Stier og barrierer for det gode samarbejde på arbejdspladsen*. En række studier har påpeget, at samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på danske arbejdspladser generelt set er velfungerende, og at tillid mellem aktørerne spiller en nøglerolle. Men der mangler viden om en række andre forhold vedrørende samarbejdet. Blandt andet hvad der ud over tillid er afgørende for parternes tilfredshed med samarbejdet, samt hvilken rolle den økonomiske krise har spillet for samarbejdets kvalitet. Disse forhold blev belyst, da FAOS præsenterede resultaterne fra et projekt om samarbejde på danske industrivirksomheder. Efter oplæg fra FAOS ved Jonas Felbo-Kolding og Mikkel Mailand blev samarbejdets udvikling på en af projektets case-arbejdspladser beskrevet af repræsentanter fra ledelsen og medarbejderne på virksomheden. Til sidst diskuterede et panel bestående af repræsentanter fra TekSam (et samarbejdsorgan for DI og CO-industri) fremtiden for samarbejdet på virksomhederne. Der var godt 50 deltagere ved seminaret.

Som et led i en studierejse til Danmark besøgte 14 journalister fra de største nyhedsmedier i Sydkorea Københavns Universitet for at lære om og af den danske model. FAOS arrangerede i samarbejde med Sociologisk Institut et seminar d. 13. juni for de sydkoreanske journalister. Seminaret handlede om dansk arbejdsmarkedsregulering og kollektive forhandlingers bidrag til den samlede velfærd i det danske samfund. Efter oplæg ved Peter Abrahamson, Sociologisk Institut, og Anna Ilsøe, FAOS, blev den danske model diskuteret og sammenlignet med forholdene i Sydkorea. Journalisterne spurgte blandt andet til den danske models betydning for den danske fertilitetsrate (1,9), der er langt højere end i Sydkorea (1,2), og til danske fagforeningers accept af et fleksibelt arbejdsmarked. Fagforeningerne i Sydkorea ønsker ikke en let adgang til at hyre og fyre medarbejdere, men arbejder på at øge jobsikkerheden for overenskomstdækkede lønmodtagere. Af besøget fremgik det, at en ud af 10 sydkoreanske lønmodtagere er dækket af en overenskomst, og en ud af 10 er medlem af en fagforening.

2012 bød også på et ph.d.-forsvar i FAOS-regi. Christina J. Colclough (tidligere ansat ved FAOS og nu associeret) forsvarede den 7. december sin ph.d.-afhandling, *Building Social Capital – A joint venture between management and employees in a Danish MNC*. Ph.d.-afhandlingen bygger på interviews med både ledere og medarbejdere på en større dansk virksomheds underafdelinger i Danmark, Rusland og Polen, dvs. lande med forskellige traditioner for samarbejde og forhandling. Christina J. Colcloughs ph.d. inkluderer til forskel fra den hidtidige forskning på området medarbejdernes oplevelser og synspunkter samt skelner mellem formel HR-politik og uformel praksis. Tillige udvikles en analytisk model, der kan bruges ved fremtidige studier i social kapital. En af hovedpointerne i afhandlingen er, at det ofte er en uformel sam-

arbejdskultur, de danske virksomheder bringer med sig, når de etablerer sig i udlandet. Og denne kultur, der er med til at skabe modspil og tillid blandt medarbejderne i de udenlandske filialer, kan forbedre virksomhedens potentielle konkurrenceevne, konkluderer afhandlingen. Christina J. Colclough præsenterede sin afhandling i et velbesøgt auditorium i Studiegården i København, hvor hun efterfølgende blev tildelt en ph.d.-grad.

FAOS har gennem mange år udbudt undervisning i arbejdsmarkedsforhold på Københavns Universitet. I 2006 udbød vi for første gang undervisning ikke blot til studerende på universitetet, men også til praktikere inden for feltet – det vil sige organisationsfolk, embedsmænd i ministerier og lignende. Denne ordning har vi fortsat lige siden. I forårssemestret 2012 udbød FAOS ved Anna Ilsøe et nyt kursus med titlen *Den danske model*. Kurset havde til formål at give en grundlæggende indføring i den danske models opbygning og udvikling og belyse de udfordringer, modellen står over for, set i et nationalt og internationalt perspektiv. Kurset bestod af 12 lektioner, og der var stor interesse for at deltage. I alt var der 55 tilmeldte, heraf 12 studerende og resten praktikere.

Publicering

Ser vi på vores *skriftlige produktion*, har FAOS' samlede publicering i 2012 været 38 publikationer (37 i 2011). Fordelingen var i 2012 2 publikationer i kategorien bøger og rapporter (5 i 2011), 10 forskningsnotater (5 i 2011), 19 videnskabelige artikler (19 i 2011) og 7 artikler i øvrigt (8 i 2011). En kategori, vi – som mange andre forskningsmiljøer – har prioriteret højere i de senere år, er internationalt anerkendte tidsskrifter (der tæller med under videnskabelige artikler). I 2012 lykkedes det at få offentliggjort 5 artikler i de internationalt anerkendte tidsskrifter med 'peer review' (mod 2 i 2011). Det er det højeste antal i programperioden. For første gang publicerede FAOS en artikel i det førende Industrial Relations-tidsskrift i Europa, British Journal of Industrial Relations. I gennemgangen af forskningsprogrammet nedenfor beskrives mere uddybende de enkelte publikationer fra 2012.

Formidling

Hjemmesiden er på mange måder FAOS' vindue til omverdenen. Forsiden indeholder forskningsnyheder i form af omtaler af vores nye publikationer samt en oversigt over kommende arrangementer og undervisning. Fra forsiden er der også indgange til temaer som for eksempel igangværende overenskomstforhandlinger, og man kan tilmelde sig FAOS' mailingliste og modtage nyhedsmails, når der udgives nye publikationer mv. I efteråret 2009 lancerede vi en ny version af faos.dk. Et af vores mål var at udvikle hjemmesiden i retning af overskuelige og ensartede sider, en enkel struktur i venstremenuen og interaktiv grafik, hvilket skulle forbedre brugervenligheden og navigationsmulighederne. Denne målsætning står fortsat centralt og fungerer som rettesnor for vores arbejde med hjemmesiden. Som et supplement til hjemmesiden fik FAOS i efteråret 2012 sin egen Facebook-profil. Her deler vi bl.a. nyheder om vores publikationer og arrangementer samt interviews med FAOS' forskere i radio/tv. Brugere har mulighed for at modtage de seneste opdateringer ved at trykke 'synes godt om' på FAOS' profil, www.facebook.com/faos.dk. Pr. 31. marts 2013 er der 166, der 'synes godt om' FAOS, og tallet er fortsat stigende.

Et vigtigt element på hjemmesiden er boksen FAOS i medierne, som opdateres dagligt. Her ligger links til aviser, radio, tv eller andre medier, hvor FAOS' forskere

optræder. En anden vigtig del af hjemmesiden – og en af de meste besøgte sider – er vores OK-temaside, som opdateres med resumeer, relevante links, analyser og fakta om overenskomstforhandlingerne. I 2012 oprettede vi desuden et minileksikon på faos.dk, hvor vi har samlet en række korte og overskuelige tekster, der introducerer og definerer centrale arbejdsmarkedsbegreber. Begreberne er blandt andet udvalgt på baggrund af FAOS' temasider, og de er fundet via webstatistikken over søgninger på hjemmesiden. Det er meningen, at listen med begreber løbende skal udvides. Samlet set har der i 2012 været 79.753 besøg på faos.dk – det var et gennemsnit på 6.646 besøg pr. måned og langt over tallet for 2011 og tidligere år (4.316 besøg pr. måned i 2011). Besøgstallet toppede markant og slog rekord i september med over 10.000 besøg. Det skyldtes blandt andet en stor interesse for seminaret om de gule og uorganiserede, som FAOS afholdt den 19. september (se ovenfor). Seminaret blev lidt af et tilløbsstykke med godt 200 deltagere.

Et andet vigtigt forum for FAOS' formidling er nyhedsbrevet *FAOS information*. I efteråret 2011 var det præcis 12 år siden, det første nummer af FAOS information udkom, og vi besluttede, at det var tid til at 'ryste posen' og høre læsernes mening om nyhedsbrevet. Alle modtagere af FAOS information fik tilsendt et elektronisk spørgeskema, og mere end hver tredje gav sit besyv med. Nyhedsbrevet har på den baggrund fået fornyet sit layout samt et lidt ændret indhold. Det udkom første gang i den nye version i foråret 2012.

Vi har nu tilføjet en indledende oversigt over artikler, der gør nyhedsbrevet mere overskueligt. Overskueligheden gælder også for de enkelte artikler. Som noget nyt vil vi arbejde med flere mellemrubrikker i artiklerne, og vi skriver nogle indledende linjer, som ultrakort præsenterer artiklen og forhåbentlig gør det nemmere for læseren at danne sig et hurtigt overblik over indholdet. Grafiske elementer som tabeller, fotos, faktabokse og lignende, der spiller sammen med teksten i artiklerne, er også noget, vi fremover vil have fokus på. Derudover er det en målsætning, at der skal 'skæres ind til benet', så artiklerne ikke bliver for lange, men stadig har substans. Nyheder fra FAOS af mere intern karakter (besøgstal fra hjemmesiden, nye medarbejdere mv.) skal fremover holdes i ultra kort form. Omvendt vil vi fortsat give vores analyseartikler samt artikler om publikationer og projekter en høj prioritet – således vil de typisk blive præsenteret i de lidt længere artikler.

Væsentligt er det, at FAOS information fremover fungerer i samspil med FAOS' hjemmeside – i tillæg til den trykte udgave af nyhedsbrevet laver vi derfor som noget nyt et e-paper, som rundsendes via e-mail. E-paperet giver netop mulighed for at koble nyhedsbrevet med hjemmesiden via links. Fra artikler mv. i nyhedsbrevet vil man således typisk kunne klikke sig ind på hjemmesiden, hvor man kan læse mere/andet. FAOS information udkommer som hidtil tre gange om året og trykkes i mellem 300 og 400 eksemplarer.

Af andre væsentlige *formidlingsaktiviteter* kan nævnes, at vi i 2012 samlet set holdt omkring 55 oplæg og foredrag for bl.a. arbejdsmarkedsorganisationer og offentlige myndigheder samt ved konferencer, herhjemme såvel som i udlandet. FAOS' ansatte deltager i vidt omfang i den offentlige debat, som det fremgår af boksen FAOS i medierne på vores hjemmeside. Ca. 265 presseomtaler af FAOS – eller en af FAOS' ansatte – blev det til i 2012 (ca. 180 i 2011). Deltagelse i og organisering af eksterne konferencer, seminarer mv. var også blandt FAOS' aktiviteter i 2012. Desuden var FAOS i 2012 vært for udenlandske forskere, journalister, offentlige myndigheder og arbejdsmarkedsorganisationer, der var på studietur i Danmark. Blandt andet fik FAOS

og Sociologisk Institut besøg af en delegation af sydkoreanske journalister i juni (se ovenfor). Endelig har FAOS-ansatte i løbet af året fungeret som 'peer reviewere' på videnskabelige artikler, ligesom vi har taget del i forskellige andre former for redaktionsarbejde på tidsskrifter mv.

Forskning

I det følgende skal *forskningsarbejdet* i 2012 gennemgås med udgangspunkt i forskningsprogrammets fire forskningsområder: A) *De politiske systemer, parterne og reguleringen*, B) *Arbejdskraftmangel og arbejdsmarkedsinklusion*, C) *Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed* og D) *Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer*. Gennemgangen tager udgangspunkt i publikationer. Når der under et forskningsområde eller et projektemne ikke er nævnt publikationer, betyder det ikke nødvendigvis, at der ikke har været aktivitet i forbindelse med forskningsområdet/projektemnet, men blot at disse aktiviteter ikke har udmøntet sig i publikationer i året, der er gået.

Et overordnet formål med forskningsprogrammet er at belyse, hvordan balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed i arbejdsmarkedsreguleringen udvikler sig – og hvordan den bliver påvirket af den finansielle krise. Her vil de stadig mere åbne markeder spille en rolle. Inden for EU-samarbejdet er der blevet sat fokus på udviklingen af det indre marked for serviceydelser. Og med vedtagelsen af EU's servicedirektiv blev der fra 2009 udvidede muligheder for at levere tjenesteydelser på tværs af EU-landenes grænser. Udvidelsen af EU med de øst- og centraleuropæiske lande satte sammen med den økonomiske højkonjunktur gang i mobiliteten mellem EU-landene, og mange østeuropæere er taget vestpå for at arbejde.

Vi må antage, at danske virksomheder bliver udsat for stadig større international konkurrence. Forskellige former for udenlandsk ejerskab af virksomheder vil også i stigende grad præge virksomhederne og påvirke medarbejder/ledelses-relationer og mulighederne for at skabe balancerede løsninger i reguleringen af vilkårene på de enkelte virksomheder. Vil det være muligt ikke bare at fastholde, men også udvikle flexicurity-tilgangen til arbejdsmarkedsreguleringen under de forværrede økonomiske konjunkturer? Og hvad vil den konjunkturrelle udvikling have af betydning for omfanget af arbejdsmigrationen?

Et væsentligt karakteristikon ved den danske model er den høje organiseringsgrad på lønmodtagersiden. I dag finder organiseringen af lønmodtagere og arbejdsgivere sted på et mere åbent marked, efter at Menneskerettighedsdomstolen i 2006 afviste brugen af eksklusivaftaler. Det har udfordret enhedsfagbevægelsen samtidig med, at bl.a. den kristelige organisering af både lønmodtagere og arbejdsgivere har fået flere medlemmer. Hertil kommer, at stadig flere lønmodtagere vælger at stå helt uden for de faglige organisationer. Hvilke konsekvenser kan denne udvikling vise sig at få?

Parallelt til FAOS' to foregående forskningsprogrammer er det også i dette forskningsprogram en antagelse, at den danske model bevæger sig i retning af et multiveaureguleret system, der afspejler den kompleksitet, som præger dagens og fremtidens arbejdsmarked.

Forskningsområde 1: De politiske systemer, parterne og reguleringen

Forskningsområde 1: De politiske systemer, parterne og reguleringen

Flere forhold påvirker den danske model på det overnationale niveau. Det gælder både juridisk bindende og ikke-bindende former for europæisk regulering, og det gælder arbejdsmigration. På nationalt niveau er det de tilbagevendende overenskomstfornyelser, den danske model mere generelt og modellens samspil med det politisk-administrative system, der er i fokus under dette forskningsområde. På det lokale niveau står det virksomhedsbaserede aftalesystem centralt.

Som foregående år har vi i 2012 fulgt overenskomstforhandlingerne – dels forhandlingerne i den private sektor i de første måneder af året, dels optakten til forhandlingerne i den offentlige sektor 2013 hen mod slutningen af året. Om resultaterne af okforhandlingerne 2012 publicerede Søren Kaj Andersen i marts/april forskningsnotat nr. 124, *OK 2012: Smalle aftaler med fokus på konkurrenceevne og tryghed*, og analyseartiklen *Forlig. Fokus på konkurrenceevne og jobskabelse*, som blev bragt i Politiken. I forbindelse med opstarten på forhandlingerne i den offentlige sektor 2013 er forskningsnotat nr. 130, *Smalle forlig og mulig konflikt*, samt Politiken-artiklen *OK-forhandlinger. Endnu flere bump på vejen frem mod forlig* udarbejdet af Mikkel Mailand. Her opridses forventningerne til de forestående forhandlinger – nemlig at der er en vis sandsynlighed for konflikt, bl.a. på grund af markante arbejdsgiverkrav om afvikling af arbejdsregler på undervisningsområdet. Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor 2011 var emne for forskningsnotat nr. 127 af samme forfatter, *Overenskomstfornyelsen 2011 – den kommunale sektor perspektiveret*. Her argumenteres der for, at forhandlingerne i 2011 kan vise sig at markere starten på en periode med meget smalle forlig og arbejdsgiverne i førersædet.

I forskningsnotat nr. 128 fra november, *Den danske model i modvind – debatoplæg udarbejdet for FTF*, gennemgår Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand og Christian Lyhne Ibsen både interne og eksterne udfordringer for den danske model. Forfatterne pointerer, at den danske model forandrer sig over tid – modellen er ikke statisk, men dynamisk. Fx forandrer forhandlingssystemer og organisationsstrukturer sig.

Artiklen *Safety nets or straitjackets? Regulating working time in the Danish, German and American metal industries* blev publiceret i *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, nr. 1, marts 2012. I artiklen sammenligner Anna Ilsoe lovgivning og kollektive aftaler vedrørende regulering af arbejdstid i metalindustrien i Danmark, Tyskland og USA.

Under dette forskningsområde hører også forskningsnotat nr. 131, *National Report Denmark – Social Dialogue and the public services in the aftermath of the economic crisis*, og conference-paperet *Public service employment relations in an era of austerity – the case of Denmark*, der omhandler den offentlige sektors svar på den økonomiske krise. Forskningsnotatet er skrevet af Mikkel Mailand, mens conference-paperet er udarbejdet af Mikkel Mailand i samarbejde med Nana Wesley Hansen. Paperet blev præsenteret ved ILERA's verdenskongres i Philadelphia, juli 2012.

I forårssemestret udbød FAOS et nyt kursus med titlen *Den danske model*. Kurset havde til formål at give en grundlæggende indføring i den danske models opbygning og udvikling og belyse de udfordringer, modellen står over for i dag (se ovenfor). Derudover var FAOS i juni sammen med Sociologisk Institut vært for 14 journalister fra de største nyhedsmedier i Sydkorea. De sydkoreanske journalister var på studietur i Danmark for at høre om dansk arbejdsmarkedsregulering og kollektive forhandlin-

gers bidrag til den samlede velfærd i det danske samfund (se ovenfor).

Projektemne 1:

Arbejdsmarkedsorganisationerne – medlemsudvikling og strukturtilpasning

Fagbevægelsen og a-kasserne mister medlemmer til den kristelige fagbevægelse, samtidig med at et stigende antal lønmodtagere vælger at stå uden for de faglige organisationer. Det faldende medlemstal betyder bl.a., at der i stigende grad kan sættes spørgsmålstegn ved enhedsfagbevægelsens legitimitet.

LO's medlemsforbund ligger i stigende grad i konkurrence om lønmodtagerne med alternative a-kasser og fagforeninger, de såkaldte gule fagforeninger, som sjældent er overenskomstbærende. Men hvem er det, der organiserer sig – eller ikke organiserer sig? Hvem melder sig ind i de gule fagforeninger? Og er der samme tendenser i de andre nordiske lande? Det er spørgsmål som disse, der er omdrejningspunkt for flere publikationer i 2012: Forskningsnotat nr. 123, *Hvor melder de sig ind?*, af Christian Lyhne Ibsen blev publiceret i maj. Forskningsnotatet undersøger gennem en statistisk analyse sandsynligheden for at være medlem af en gul a-kasse og fagforening i forhold til at være medlem af LO's a-kasser og forbund. Undersøgelsen, som er foretaget for LO, er den første af sin slags, og den viser bl.a. at lav alder øger sandsynligheden for gult medlemskab. Artiklerne *A-kassernes medlemstal er stagneret trods krisen* og *LO's andel af de fagligt organiserede er for første gang under 50 pct.* blev ligeledes publiceret på FAOS' hjemmeside i løbet af foråret. Begge artikler er udarbejdet af Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Christian Lyhne Ibsen.

Organisering på det danske arbejdsmarked var det overordnede tema for det velbesøgte seminar med titlen *Gule og uorganiserede – en stadig større udfordring for den danske model*, der blev afholdt af FAOS i september (se ovenfor).

Konference-papere *Importing Low Density Ideas to High Density Revitalisation* handler om, hvordan og hvorfor nogle danske fagforeninger anvender en såkaldt 'organizer model' i deres strategier for medlemsrekruttering. Paperet er forfattet af Jens Arnholtz og Christian Lyhne Ibsen fra FAOS i samarbejde med Flemming Ibsen fra CARMA, Aalborg Universitet. Det blev præsenteret ved ILERA's verdenskongres i Philadelphia, juli 2012.

Projektemne 2:

Politisering af den danske model – hvordan stiller det parterne?

Tidligere tiders relativt skarpe opdeling mellem statens og arbejdsmarkedets parter reguleringskompetencer er under opblødning. Den stigende indholdsmæssige bredde i overenskomsterne og hovedorganisationernes opprioritering af velfærdrelaterede spørgsmål er blandt årsagerne hertil. Aktørerne i det politisk-administrative system har i stigende grad blandet sig i overenskomstforhandlingerne – det kan ses som en konsekvens af de flere velfærdsorienterede emner i overenskomsterne, men det rejser også spørgsmålet om, hvorvidt der generelt er en større politisk tilbøjelighed til at ignorere parternes selvregulering.

Inden for dette projektemne følges udviklingen i arbejdsdelingen, og der opstilles scenarier for den fremtidige udvikling: Er det lykkedes at skabe enighed om nye arbejdsdelinger mellem staten og parterne? Har den organisatoriske svækkelse af arbejdsmarkedets parter, særligt på lønmodtagersiden, allerede øget det politiske systems incitament til at inddrage flere områder i den politiske regulering – eller vil dette problem opstå på længere sigt?

I tilknytning til dette projektemne har Jesper Due og Jørgen Steen Madsen skrevet publikationen *Når trepartssamarbejde skaber reformer*, der gennemgår trepartssamarbejdets historie fra Septemberforliget i 1899 og frem til i dag. Den blev udgivet af FAOS i samarbejde med Pension Danmark i forbindelse med en konference på Christiansborg i juni, der markerede 25-året for indgåelsen af Fælleserklæringen af 1987 (se ovenfor).

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen skrev desuden et bidrag til en bog udgivet i anledning af Det Økonomiske Råds 50 års jubilæum. Bidraget *Vismændene og den danske model* omhandler Det Økonomiske Råds historiske rolle i forhold til den danske model for arbejdsmarkedsregulering.

Projektemne 3:

Den danske model og virksomhederne – udfyldning af rammeoverenskomsterne

Den øgede bredde i overenskomsterne betyder sammen med decentraliseringen, at mange og meget forskelligartede overenskomstforhold skal udfyldes via lokalaftaler på virksomhederne. Det giver på den ene side mulighed for, at parterne selv kan aftale sig frem til og tilrettelægge ordninger, der er tilpasset de lokale forhold. Men på den anden side betyder det også, at der kan være betydelige forskelle på forholdene på virksomheder inden for samme område og branche. Helt overordnet vil analyserne inden for dette projektemne forholde sig til konsekvenserne for partssamarbejdet, herunder om udviklingen har ført til en styrkelse af partssystemet. Centralt står spørgsmålene: Hvordan bruger parterne lokalt nye muligheder i overenskomsterne? Er der andre reguleringsformer, der er barrierer for anvendelsen af elementer i overenskomsterne, fx EU-regulering? Og er der grupper, som bliver udelukket fra at bruge mulighederne lokalt?

En artikel publiceret i *British Journal of Industrial Relations* i december 2012 (vol. 50, nr. 4) undersøger, hvilke konsekvenser decentraliseringen har haft set fra virksomhedsniveauet. Hvad sker der i praksis på den enkelte virksomhed? Forhandler man, hvordan og om hvad? Disse spørgsmål besvarer Anna Ilsøe i artiklen *The Flip Side of Organized Decentralization – Company-Level Bargaining in Denmark*, der tager afsæt i en stor spørgeskemaundersøgelse om lokale forhandlinger blandt danske overenskomstdækkede industrivirksomheder i 2008.

I forskningsnotat nr. 122 fra februar 2012, *CSC-konflikten og den danske model*, ser Anna Ilsøe nærmere på striden mellem IT-virksomheden CSC og fagforeningen PROSA, der nåede sit højdepunkt i 2011. På baggrund af dokumentstudier og interviews med de implicerede parter undersøger forskningsnotatet, på hvilke punkter CSC-konflikten kan siges at falde henholdsvis inden for og uden for den danske model. Samme forfatter behandler også CSC-konflikten i en artikel i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14. årgang, nr. 2, juni 2012, *Den danske model til eksamen – et casestudie af CSC-konflikten*.

Projektemne 4:

Den europæiske arbejdsmarkedsintegration – påvirkning og drivkræfter

Siden midten af 1990'erne har en del studier, både herhjemme og i udlandet, analyseret EU-reguleringens påvirkning af medlemsstaterne. De fleste af disse analyser har fokuseret på de forskellige reguleringstyper hver for sig. Men hvad er den samlede effekt af den europæiske regulering på de nationale arbejdsmarkedsmodeller, herunder den danske? I hvilket omfang er der sket en konvergens mellem modellerne, og i

hvilket omfang er der tale om status quo eller udvikling af nye forskelligheder mellem modellerne?

Der er sat nye rammer for de nationale arbejdsmarkeder inden for EU med det europæiske fokus på videreudviklingen af et fællesmarked for service og tjenesteydelser og med EU-udvidelsen mod øst. Projektemnet drejer sig også om disse drivkræfter bag arbejdsmarkedsreguleringen og arbejdsmarkedsintegrationen.

I 2010 blev projektet *Slowing Down Social Europe?* sat i gang, og i maj 2012 udkom den fjerde rapport i form af forskningsnotat nr. 125, *Slowing down Social Europe? The role of coalitions and decision-making arenas. The posting of workers issue*. I forskningsnotatet analyserer Jens Arnholtz beslutningsprocesser på EU-niveauet inden for udstationeringsområdet. Forskningsnotatet bygger på tre case-studier, der fokuserer på Service Direktivet, Vikar Direktivet og den politiske respons på Laval-kvartetten. Samme forfatter står også bag et konference-paper om Laval-kvartetten med titlen *Struggling for political response: On trade union and socialist mobilisation against the Laval quartet*. Paperet blev præsenteret ved den 26. konference for the Nordic Sociological Association i Reykjavik, Island, august 2012.

Projektemne 5:

Den danske models randområder – den ufuldstændige dæknings følgeproblemer

Det forhold, at omkring 20 procent af de danske lønmodtagere ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, er en udfordring for den danske model. Denne udfordring bliver ikke mindre af, at flere og flere velfærdsgoder tilvejebringes gennem overenskomsterne. Stigning i arbejdsmigration og i antallet af enkeltmandsfirmaer samt en markant udvikling i antallet af vikarer har yderligere sat fokus på denne udfordring.

Fokus i projektemnet ligger på brancher (fx industrien, bygge- og anlæg, hotel og restauration, det kreative arbejdsmarked, universiteter, kultursektoren) såvel som på ansættelsestyper (vikarer, andre typer af midlertidigt ansatte, løntilskudsjob, konsulenter). I 2011 udkom FAOS-antologien *Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde*, som i de enkelte kapitler undersøger forskellige medarbejdergruppers organisationsprocent og overenskomstdækning, samt hvilken betydning det har for medarbejdergruppernes løn og arbejdsvilkår. Hovedresultaterne fra antologien blev præsenteret på et FAOS-seminar i august 2012 (se ovenfor).

Forskningsområde 2: Arbejdskraftmangel og arbejdsmarkedsinklusion

Forskningsområde 2: Arbejdskraftmangel og arbejdsmarkedsinklusion

Den demografiske udvikling betyder, at Danmark sammen med størstedelen af de andre europæiske lande får stigende problemer med at skaffe tilstrækkelig med kvalificeret arbejdskraft. Samtidig er der fortsat store grupper i den arbejdsdygtige alder, der har en løs eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet – det gælder bl.a. for de gamle migrantgrupper, der siden 1960'erne er kommet hertil.

På EU-niveauet spiller direktiv- og anden regulering af det indre marked samt domstolsafgørelser en særlig rolle for dette forskningsområde. I forhold til den danske regulering inddrages eksisterende og nye bestemmelser i overenskomsterne, der særligt omhandler migranternes vilkår, ligesom den beskæftigelsespolitiske lovgivning og andre arbejdskraftrelaterede tiltag står centralt. Endvidere fokuseres der på virksomhedernes rekruttering af udenlandsk arbejdskraft via netværk, vikarbureauer og andre kanaler, men også arbejdsmarkedets parters rolle i lokale og regionale fora er genstand for analyse.

Projektemne 1:

Arbejdsmigration – omfang, rekruttering og overenskomstregulering

Det er uklart, hvor mange arbejdsmigranter, der samlet arbejder i Danmark, og vi ved meget lidt om migranternes motiver for at komme hertil, og hvor længe de forventer at blive i Danmark.

Meget tyder på, at rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft i høj grad er afhængig af den enkelte virksomheds situation. Nogle virksomheder har fx datterselskaber eller samarbejdspartnere i de lande, som migranterne kommer fra, og kan derfor benytte sådanne netværk ved rekruttering. For andre virksomheder er vikarbureauer og personlige kontakter vigtige rekrutteringskanaler.

Kontrakter med udenlandske tjenesteydere, der udstationerer egne medarbejdere i Danmark, kan ses som en fleksibel løsning af midlertidige problemer med mangel på arbejdskraft inden for specifikke sektorer. FAOS' hidtidige forskning viser dog, at migrationen fra lavtlønslande i øst skaber en række udfordringer for dansk arbejdsmarkedsregulering. Den fri bevægelighed for tjenesteydere i EU giver fx polske virksomheder mulighed for at løse opgaver i Danmark. Spørgsmålet er, hvordan og i hvilket omfang det er muligt at sikre, at de udenlandske tjenesteydere arbejder på 'danske vilkår'.

De overordnede formål inden for dette projektemne er at beskrive og analysere, for det første omfanget af udenlandsk arbejdskraft, der kommer til landet, for det andet rekruttering og fastholdelse af arbejdsmigranterne, og for det tredje arbejdsmigrationens eventuelle konsekvenser for løn, ansættelses- og aftaleforhold.

Artiklen *Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK* omhandler de udfordringer, fagforeninger i Danmark, Norge og England er blevet stillet over for med ankomsten af bygningsarbejdere fra de nye EU-medlemsstater. Fagforeningerne i alle tre lande har lavet en række nye tiltag inden for organiseringsstrategier, men indsatsen lader til at have ført til meget forskellige resultater i landene i forhold til organisering af arbejdsmigranterne. Jens Arnholtz har skrevet artiklen sammen med Line Eldring fra Fafo i Norge og Ian Fitzgerald fra Northumbria Universitet i England. Den blev publiceret i *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, nr. 1, marts 2012. Jens Arnholtz og Nana Wesley Hansen udarbejdede sammen med Jon Horgen Friberg og Line Eldring fra Fafo, Norge, samt Frida Thorarins fra CIRRA, Island, conference-papere *Institutional differences and varieties of social dumping – A comparative study of wages and working conditions among recent Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik*. Paperet blev præsenteret ved den sjette Nordic Working Life Conference i Helsingør, april 2012.

Projektemne 2:

Beskæftigelsespolitikken – gør arbejdsmarkedets parter en positiv forskel?

Formålet med dette projektemne er at belyse, i hvilket omfang parterne formår at tilføje beskæftigelsespolitikken værdi, således at beskæftigelsespolitikken traditionelle dobbelte formål, at sikre arbejdskraft og modvirke langtidsledighed, lettere opfyldes. I den forbindelse er et centralt spørgsmål, hvordan parterne har imødegået den styrkede politisering, der er kommet til udtryk ved, at parternes formelle indflydelse lokalt og regionalt er svækket som følge af Strukturreformen. I hvilket omfang formår parterne at agere proaktivt for at kompensere for den svagere formelle inddragelse? Formår de fortsat at gøre en positiv forskel for politikken implementering? Og hvordan ser

denne problemstilling ud i andre EU-lande?

Et andet fokus i dette projektemne er beskæftigelsespolitikens indhold. De gamle migranter udgør en stadig større del af beskæftigelsespolitikens målgruppe, men er ikke blandt de grupper, som fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne traditionelt har bedst kontakt til. Gør parternes deltagelse i beskæftigelsespolitikken en positiv forskel for de gamle migranter, eller må parterne 'overlade' den reelle interessevaretagelse for denne målgruppe til frivillige organisationer?

I tilknytning til dette projektemne har Mikkel Mailand skrevet en anmeldelse af bogen *Dansk Arbejdsmarkedspolitik* af Per Kongshøj Madsen, Thomas Bredgaard, Stine Rasmussen og Henning Jørgensen (Djøfs forlag 2011) til tidsskriftet *Økonomi og Politik*, 85. årgang, nr. 1, april 2012.

Forskningsområde 3: Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed

Forskningsområde 3: Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed

Betegnelsen den danske model er i de seneste år blevet suppleret af den danske flexicurity-model, der beskriver kombinationen af liberale ansættelses- og afskedigelsesregler, generøse velfærdsstatsydelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Flexicurity kan dog også betragtes som udtryk for andre dynamikker mellem fleksibilitet og sikkerhed i arbejdsmarkedsreguleringen. Centralt står her udviklingen i overenskomstsyste-
met, hvor velfærdsemner som pension, uddannelse, barsel mv. giver en udbygget sikkerhed i sektoraftalerne, mens den udbyggede decentralisering i aftaleindgåelsen giver mulighed for fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet på den enkelte virksomhed. Denne udvikling er forløbet hen over de seneste årtier – hvad vil karakterisere den videre udvikling af balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed i overenskomstsyste-
met?

På overnationalt niveau er opfølgningen på de fælleseuropæiske principper for flexicurity, der blev vedtaget i 2007, et centralt omdrejningspunkt for dette forskningsområde. Nationalt er forskydninger i balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed som følge af overenskomstfornyelser og lovrevisioner vigtige, ligesom læringsprocesser mellem de europæiske medlemsstater er det. Lokalt er trade-offs mellem lønmodtagere og ledelsen på virksomhederne i fokus, og her belyses betydningen af tillid mellem parterne.

Projektemne 1:

Flexicurity på virksomheden – er det her kernen skal findes?

Med relativt moderate kompensationsrater for andre end de lavestlønnede og en relativt omfattende ansættelsesbeskyttelse for funktionærgrupperne, er det spørgsmålet, om 'den gyldne trekant' er en dækkende og overbevisende beskrivelse af den danske flexicurity-model. Er flexicurity blot en illusion, eller skal kernen i flexicurity bare findes andre steder?

FAOS' forskning har vist, at en flexicurity-model som den danske ikke kan forstås uafhængig af den omfattende rolle, som overenskomstsyste-
met spiller – og at der indgås flexicurity trade-offs på virksomhederne. En hypotese er, at centraliseret decentralisering giver gode muligheder for disse flexicurity trade-offs. En anden er, at det er i de tillidsbaserede relationer mellem ansatte og ledelse på virksomhederne, at nøglen til flexicurity ligger. Kan man gå så langt som til at sige, at det er disse forhold, der er kernen i den danske flexicurity-model? Hvilken rolle spiller social kapital for flexicurity på virksomhederne? Fordeles fleksibilitet og sikkerhed skævt mellem de ansatte? Og hvilke former for flexicurity trade-offs finder sted i virksomheder i det offentlige,

hvor sikkerheden i ansættelsen traditionelt er større end i det private?

I artiklen *Signs of segmentation? A flexicurity perspective on decentralized collective bargaining in Denmark* undersøger Anna Ilsøe med baggrund i en række casestudier, hvordan decentrale forhandlinger bidrager til udviklingen af flexicurity for forskellige medarbejdergrupper på det danske arbejdsmarked. Det viser sig, at decentraliseringen har muliggjort nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed for mange medarbejdere. Men virksomhederne har samtidig vanskeligere ved at rumme de medarbejdergrupper, der ikke kan tilbyde en høj grad af fleksibilitet, og de er derfor i større grad henvist til ufrivillige jobskift. Artiklen blev publiceret i *Economic and Industrial Democracy*, vol. 33, nr. 2, maj 2012.

Projektemne 2:

Den globale kamp om konkurrencedygtighed og social sikkerhed

– hvad kan læres, og af hvem?

I 2008 udnævnte *The Economist* Danmark som det bedste sted at drive virksomhed, globalt set. Det fleksible arbejdsmarked spiller her en nøglerolle samtidig med, at høje niveauer for social sikkerhed, lønninger og skat ikke forhindrer Danmarks topplacering. Trods dette er spørgsmålet, om Danmark fortsat vil fremstå som rollemodel for den fremtidige regulering. I det globale perspektiv handler det om, hvorvidt nye vækstøkonomier præget af økonomisk liberalisme vil rette opmærksomhed mod den europæiske debat generelt og måske danske erfaringer mere specifikt. Der er under alle omstændigheder tegn på, at overvejelser om den sociale dimension ikke er fraværende i nye vækstøkonomier. Den modsatte vej rundt er det også spørgsmålet, hvilke erfaringer fra andre lande – EU-lande eller andre – der kan være relevante i forhold til den videre udvikling af dansk arbejdsmarkedsregulering.

I EU-institutionerne foregår der en løbende kamp om, hvilke visioner for arbejdsmarkedsregulering, Europa bør have. I den forbindelse er opmærksomheden omkring flexicurity på EU-niveauet øget i løbet af de seneste fem år og nåede sit foreløbige højdepunkt med de fælles principper for flexicurity i december 2007. EU-Kommissionen har understreget, at der ikke bare eksisterer flexicurity i Danmark og Holland, men at der også findes fx spanske og tyske flexicurity-politikker, der blot bygger på balancer mellem andre former for fleksibilitet og sikkerhed. Vil det være disse lande, snarere end Danmark, man vil hente inspiration fra i fremtiden? Og hvad betyder det for Danmarks status og indflydelse på den europæiske scene, hvis vi ikke længere kan sælge os med flexicurity-begrebet?

Søren Kaj Andersen har i samarbejde med Nikolaj Lubanski, Professionshøjskolen Metropol, og Ove Kaj Pedersen, CBS, udarbejdet konference-papiret *After Flexicurity – Mobility and Education as the New Axis in European Employment Policies?* til ILERA's verdenskongres i Philadelphia i juli 2012. Begrebet mobication (mobility + education) står også centralt i artiklen *Fra flexicurity til mobication – nye udfordringer for det danske samfund* af samme forfattere, bragt i *Personalechefen* nr. 1 2012.

Projektemne 3:

Arbejdsliv og familieliv – balancer på individniveau

Også på det helt individuelle plan er balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed konstant nærværende som et spørgsmål om at få arbejdsliv og familieliv til at gå op i en højere enhed. Fleksible arbejdstider og den såkaldte kombinationssikkerhed, dvs. muligheden for at kombinere lønnet beskæftigelse med andre forpligtelser i privatsfæ-

ren (børnepasning, pasning af ældre), er blevet særlig relevant i de senere år. Derudover er der øget fokus på seniorordninger, som kan sikre den enkelte en mere glidende overgang til pensionisttilværelsen, og som samtidig kan fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

Under dette projektemne stilles spørgsmål som: Opstår der modsætninger mellem på den ene side målsætninger om at nedbryde stress og på den anden side det grænse-løse arbejde? Åbner de nye former for kombinationssikkerhed rent faktisk muligheder for den enkelte, eller er der snarere tale om, at den enkelte bliver sat bagud i karriereforløbet? Det handler om, hvilke løsninger der findes på virksomhedsplan, hvilke muligheder og problemer løsningerne skaber for den enkelte, samt hvilken rolle overenskomsterne og andre reguleringsformer spiller for de involverede parter. Mere overordnet kan det diskuteres, om den relativt veludbyggede familie- og ældrepolitik styrker den danske konkurrenceevne, fordi den giver rum for at udnytte de fleksibilitetsmuligheder, som der er åbnet op for i overenskomsterne.

Med udgangspunkt i en undersøgelse blandt tillidsrepræsentanter på LO-området belyser Trine P. Larsen i artiklen *Køns betydning for lokalaftaler om ligeløn og familie-arbejdsliv*, i hvilken grad tiltag om ligeløn og familie-/arbejdslivsbalancer (fx flekstidsordninger, fuld løn under fædreorlov og børns sygdom) drøftes og forhandles på kvinde- og mandsdominerede arbejdspladser. Artiklen viser bl.a., at familie-/arbejdslivsbalancer ofte står øverst på virksomhedernes dagsorden, mens ligeløn sjældent optager parterne lokalt. Artiklen er publiceret i Kvinder, Køn & Forskning nr. 4, december 2012.

Forskningsområde 4: Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer

Forskningsområde 4: Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer

Det er i det daglige samarbejde på virksomhederne, at reguleringsformernes værdi testes. Nye ledelsesformer og arbejdsorganiseringer, bl.a. i kraft af udenlandsk ejerskab, udfordrer til stadighed mulighederne i det eksisterende samarbejde, og det udfordrer videre op i systemet reguleringsmekanismer, både i overenskomster og i lovgivning. Omvendt spiller overenskomster, national lovgivning og EU-direktiver tilbage på virksomhederne som muligheder, udfordringer og begrænsninger.

Inden for dette forskningsområde er det på det overnationale niveau særligt EU-regulering som direktivet om de europæiske samarbejdsudvalg samt direktivet om information og høring, der er relevant at inddrage. Ligesom de frivillige aftaler om stress og om mobning og chikane spiller en rolle for regulering af arbejdsmiljøet. Nationalt står Samarbejdsaftalen centralt, men også overenskomstbestemmelser, som dem der i 2007 forbedrede de økonomiske vilkår for tillidsrepræsentanterne i industrien, spiller en betydelig rolle for partssamarbejdet på virksomhederne. På virksomheden drejer det sig om samarbejdsudvalgene og deres samspil med andre fora, om tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes rolle, og om hvordan lovregulering på arbejdsmiljøområdet spiller sammen med anden regulering.

Projektemne 1:

Samarbejdet på virksomhederne – på vej mod nye former

Omkring hver fjerde virksomhed inden for industriens område, der kunne have et samarbejdsudvalg, har det ikke. Omvendt er der en række virksomheder, der ikke opfylder betingelserne for etableringen af et samarbejdsudvalg, men som ikke desto mindre har et dagligt uformelt samarbejde. Centralt for dette projektemne står

spørgsmål som: Hvordan fungerer samarbejdsudvalgene i dag? Hvad karakteriserer de virksomheder, som ikke har et samarbejdsudvalg? Og hvilke former for alternative samarbejdsformer opstår? I projektet *Stier og barrierer for det gode samarbejde på arbejdspladsen* har Jonas Felbo-Kolding og Mikkel Mailand netop afdækket, hvilke faktorer der fører til fravalg og tilvalg af samarbejdsudvalg. Projektet bygger på en spørgeskemaundersøgelse, hvor 614 tillidsrepræsentanter og 225 ledere har besvaret spørgsmål om det daglige samarbejde på arbejdspladsen. Forskningsnotat nr. 126 af samme navn som projektet blev udgivet i maj 2012 og indeholder resultaterne fra undersøgelsen. Disse blev præsenteret og diskuteret ved et efterfølgende FAOS-seminar i juni. På baggrund af undersøgelsen har Jonas Felbo-Kolding og Mikkel Mailand desuden skrevet conference-papiret *Paths and barriers towards good quality cooperation in Danish manufacturing workplaces*. Det blev præsenteret på både SASE's 24th Annual Conference i Cambridge samt ved ILERA's verdenskongres i Philadelphia i sommeren 2012.

Projektet omhandler også specifikt tillidsrepræsentantens rolle, der har ændret sig markant i de senere år. I stadig større grad inddrages tillidsrepræsentanterne i strategiske beslutninger på virksomhederne, og i forlængelse af en generel decentraliseringsproces lægges flere opgaver ud til dem. Samtidig er en særlig udfordring for tillidsrepræsentanterne, at personalefunktionen (HR) i stigende grad tager over på de områder, som førhen blev varetaget af tillidsrepræsentanten. Under dette projektemne undersøges det, om denne udvikling på sigt kan underminere en af de afgørende præmisser for virksomhedernes konkurrenceevne, nemlig samarbejdsrelationerne, eller om HR-funktionen og TR-funktionen vil komplementere hinanden.

I tilknytning til projektemnet blev publiceret en række papers præsenteret på internationale konferencer i løbet af året. Trine P. Larsen og Steen E. Navrbjerg stod bag tre papers: *Coping with Economic Recession – The Negotiation Skills of Shop Stewards* præsenteret ved ILERA's verdenskongres i Philadelphia i juli, *The economic crisis – testing employee relation* til IREC-konferencen i Lissabon i september samt *Matching Danish Shop Stewards' Service Demands – Union Strategies and Mergers over a Decade* præsenteret ved CRIMT-konferencen, der fandt sted i oktober i Montreal, Canada. Anna Ilsøe præsenterede papiret *Dealing with unorganised workers in organised settings – experiences and strategies among Danish shop stewards* på ILERA's verdenskongres i Philadelphia i juli samt papiret *Increasing employee influence through SE works councils – experiences from a non-headquarter production site in Denmark* på IREC-konferencen i Lissabon i september.

Projektemne 2:

Arbejdsmiljøet – fra lovgivning til decentral aftaleregulering

Arbejdsmiljøet er i vid udstrækning blevet reguleret centralt og via lovgivning. Det har skabt ensartethed i sikkerhedskravene og deres opfyldelse. Men mange problemer med arbejdsmiljøet er decentralt funderet og kan være af meget forskellig karakter lokalt. Derfor er der inden for såvel det private som det offentlige blevet åbnet op for andre reguleringsformer med større inddragelse af de lokale parter, fx ved forsøgsordninger inden for industriens område og MED-systemet inden for det kommunale område og i regionerne. Hvilke former for samarbejde om arbejdsmiljøet er opstået i forlængelse heraf?

En række nye felter tegner sig på arbejdsmiljøområdet. Det psykiske arbejdsmiljø befinder sig i en gråzone mellem arbejdsmiljøområdet og samarbejdsområdet. I 2005

blev stress-aftalen en del af overenskomsterne på det offentlige område, og dermed blev vejen banet for decentrale vurderinger af problemer og løsninger. Hvordan er aftalen blevet modtaget lokalt? Hvilke tiltag tages lokalt uden om den centrale regulering for at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer? Er der områder, hvor nye dagsordner delvist erstatter gamle dagsordner, fx det øgede fokus på sundhed? Disse spørgsmål forsøges besvaret under dette projektemne.

Der er ikke udgivet publikationer under dette projektemne i 2012.

Projektemne 3:

Internationaliserede virksomheder – konsekvenser for beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår

Det tiltagende åbne globale marked for investeringer har konsekvenser for lokale arbejdsmarkedsrelationer. På virksomhederne konfronteres medarbejdere og den lokale ledelse med nye samarbejdsformer, nye ledelsesformer og nye arbejdsorganiseringer. Kapitalfonde er en ejerform, som har fået betydelig bevågenhed i pressen i de senere år, og kapitalfonde har været fremhævet som en særlig aggressiv ejerform, der potentielt ignorerer lokale traditioner for information og samarbejde. Hvilke konsekvenser har udenlandsk ejerskab og andre nye former for ejerskab for beskæftigelse samt løn og arbejdsvilkår på danske virksomheder? Bliver samarbejdsrelationerne berørt i en grad, så det påvirker mulighederne for at udnytte den fleksibilitet, som der er lagt op til i de stadig mere decentrale overenskomster? Hvorfor tager nogen multinationale selskaber danske overenskomster til sig, mens andre etablerer interne, koncernspecifikke alternativer?

Omdrejningspunktet for FAOS' forskning inden for dette projektemne var i 2012 opbygningen af social kapital i virksomheder. Christina Jayne Colclough færdiggjorde i december sin ph.d.-afhandling ved FAOS, *Building Social Capital - A joint venture between management and employees in a Danish MNC*. Den blev præsenteret ved et ph.d.-forsvar den 7. december (se ovenfor). Afhandlingen ser nærmere på, hvad der sker med kulturen i en danskejet multinational industrivirksomhed, når den flytter dele af produktionen ud af Danmark. De mere uformelle praksisser i virksomheden analyseres gennem samtaler med både ledelse og medarbejdere. I tilknytning til afhandlingen blev også forskningsnotat nr. 129 med den danske titel *Social kapital under opbygning – en fælles indsats mellem medarbejdere og ledere i en dansk multinational virksomhed* publiceret.

Social kapital var desuden emne for paperet *The role of subsidiary social capital in international takeovers* af Dana Minbaeva, CBS, og Steen E. Navrbjerg fra FAOS. Paperet blev præsenteret ved det årlige møde for Academy of Management i Boston, august 2012.

EIRO og ERM

Et væsentligt element i arbejdet med at analysere og videreformidle aktuelle udviklingstendenser i arbejdsmarkedsrelationerne er vores placering som dansk nationalcenter under European Industrial Relations Observatory (EIRO) samt European Restructuring Monitor (ERM). Begge er hjemmehørende under EU's agentur The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Det europæiske institut til forbedring af leve- og arbejdsvilkår) i Dublin. Med EIRO er blevet udviklet den hidtil mest omfattende og systematiske registrering af oplysninger

om udviklingen af arbejdsmarkedsrelationerne i Europa.

Der er 28 nationalcentre tilknyttet EIRO, nemlig de eksisterende EU-lande plus Norge. FAOS har lige siden oprettelsen af EIRO i 1997 været det danske nationalcenter. I marts 2010 indgik FAOS en ny fireårig kontrakt med European Foundation. Den skal genansøges i 2013.

I 2012 bidrog FAOS ved Carsten Jørgensen med 26 artikler og analyser til EIRO, bestående af 10 *information updates* om udviklingen i de danske arbejdsmarkedsrelationer samt en enkelt *annual review* om begivenhederne på arbejdsmarkedet i 2012. Dertil kom 2 *annual updates* om hhv. løn og arbejdstid samt 4 *comparative analytical reports*, dvs. landestudier af udvalgte emner med hovedvægten lagt på arbejdsmarkedsrelationerne. I 2012 var emnerne: Lønmodtagernes repræsentativitet på virksomhedsniveau, krisens indflydelse på arbejdsmarkedsrelationerne, ældre arbejdere på arbejdsmarkedet samt arbejdsmarkedets parters indflydelse på pensions-systemer og -reformer.

En af øvelserne dette år var en opdatering af den danske *Industrial Relations-profil*. Disse IR-profiler har vist sig at være meget besøgte på hjemmesiden, når det drejer sig om at få et kort fagligt indblik i, hvad der foregår på arbejdsmarkedet i Europa.

Derudover blev der udarbejdet 4 *representativeness studies* af udvalgte sektorer. Disse studier er bestilt af Kommissionen, som er i færd med en opdatering af de organisationer på nationalt og europæisk niveau, som kan anerkendes som deltagere i den europæiske sektordialog.

Desuden har FAOS leveret 4 *comparative analytical reports* om forskellige processer i forbindelse med virksomhedernes omstrukturering til European Restructuring Monitor (ERM), der opstod som selvstændigt observatorium i 2002. Emnerne var grønne virksomheder, de unges adgang til arbejdsmarked og uddannelse, bestræbelserne på at bekæmpe sort arbejde samt omstruktureringer i SMV'er.

Alt i alt interessante og aktuelle emner bragt i overblikksform. Lige til at gå til. Alle studier samt FAOS' bidrag til EIRO og ERM kan ses på vores egen hjemmeside eller via www.eurofound.europa.eu.

2 ØKONOMI OG BEMANDING

FAOS-bevillinger 2012

Programbevillingen	
Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og DI)	2.500.000 kr.
Dansk Arbejdsgiverforening	2.000.000 kr.
Beskæftigelsesministeriet	1.300.000 kr.
Landsorganisationen i Danmark	500.000 kr.
Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond	340.000 kr.
Supplerende bevillinger	
Supplerende bevillinger i alt	3.999.000 kr.
Bevillinger i alt	10.639.000 kr.

En programbevilling af den angivne størrelsesorden (6.640.000 kr. pr. anno) gør det muligt i løbet af den femårige programperiode at gennemføre forskningsprojekter med relation til langt størstedelen af de projektemner, der er indeholdt i forskningsprogrammet *De åbne markeder og den danske model*. Det er dog også målet at styrke både dybden og bredden i forskningsvirksomheden ved supplerende bevillinger i løbet af perioden. Og som det fremgår af skemaet, er det i 2012, som i de foregående år, lykkedes at skaffe supplerende bevillinger. De supplerende bevillinger i 2012 udgjorde 38 procent af de samlede bevillinger.

De supplerende bevillinger fordeler sig på følgende projekter: Som nationalt center for *European Industrial Relations Observatory (EIRO)* modtog FAOS i 2012 en bevilling på 655.000 kr. Nordisk Ministerråd har finansieret projektet *Labour migrants from Central and Eastern Europe*, der for 2012 gav FAOS 406.000 kr. Projektet er styret af forskningscenteret Fafo i Oslo. Derudover modtog FAOS i 2012 450.000 kr. til ph.d.-projektet *Lokale forhandlinger i den offentlige sektor* fra KL og KTO. KL og KTO bidrog også til projektet *Overenskomstfornyelsen 2011*. Dette projekt gav FAOS indtægter på 130.000 kr. i 2012. FAOS deltog i 2012, som i de tre foregående år, i et CBS-styret projekt med titlen *SONIC – Sources of national institutional competitiveness*. Bevillingen var på 135.000 kr. for 2012. Projektet *Hovedorganisationsanalysen*, gennemført for HK, bidrog med 300.000 kr., mens LO-projektet *Udviklingsprojektet om psykisk arbejdsmiljø* bidrog med 150.000 kr. Det EU-finansierede projekt *Social dialogue and the public services* genererede indtægter for 44.000 kr., og projektet *Virksomhedernes brug af udenlandsk arbejdskraft*, finansieret af Beskæftigelsesministeriet, repræsenterede indtægter for 1.368.000 kr. og var dermed det økonomisk mest indbringende projekt i 2012. *Grundbog for tillidsrepræsentanter i LO*, finansieret af LO, bidrog med 198.000 kr., *Debatoplæg om den danske model*, gennemført for FTF, gav 53.000 kr., mens LO-projektet *Analyse af sandsynlighed for medlemskab af a-kasse eller fagforening* bidrog med 75.000 kr.

Bemanning

FAOS' medarbejderstab talte ved udgangen af 2012 14 ansatte, heraf 13 fuldtidsansatte og 1 på deltid. Der var 5 videnskabelige medarbejdere på professor-/lektorniveau, 2 adjunkter, 3 ph.d.-stipendiater, 1 videnskabelig assistent, 1 forskningsfuldmægtig/EIRO-koordinator, 1 informationskoordinator og 1 administrativ medarbejder.

Videnskabelig assistent Ingvill Stuvøy flyttede til Trondhjem i starten af året for at påbegynde sin ph.d. Ph.d.-stipendiat/videnskabelig assistent Klaus Pedersen afsluttede sin ansættelse ved FAOS i starten af 2012. Fra april 2012 til februar 2013 var cand.mag. Mads Christoffersen ansat i et barselsvikariat som informationskoordinator.

FAOS har fortsat 2 associerede – tidligere medarbejdere, som vi fortsat ønsker en tæt relation og en stærk tilknytning til.

I 2012 var to af FAOS' medarbejdere på studieophold i udlandet, ligesom FAOS omvendt var vært for en gæste-ph.d. Ph.d.-stipendiat Nana Wesley Hansen studerede i forårs- og efterårssemestret 2012 ved Oxford Universitet, mens ph.d.-stipendiat Jens Arnholtz i foråret 2012 opholdt sig tre måneder ved ETUI i Bruxelles. Ph.d.-stipendiat Torsten Geelan fra Cambridge Universitet har været tilknyttet FAOS siden august 2012.

Medarbejderliste

Søren Kaj Andersen, centerleder, lektor, ph.d.

Mikkel Mailand, forskningsleder, lektor, ph.d.

Jesper Due, professor, fil.dr.

Jørgen Steen Madsen, professor, fil.dr.

Steen E. Navrbjerg, lektor, ph.d.

Trine P. Larsen, adjunkt, ph.d.

Anna Ilsøe, adjunkt, ph.d.

Jens Arnholtz, ph.d.-stipendiat, cand.scient.soc.

Nana Wesley Hansen, ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol.

Christian Lybne Ibsen, ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol., MA

Jonas Felbo-Kolding, videnskabelig assistent, cand.scient.soc.

Carsten Jørgensen, forskningsfuldmægtig, cand.phil.

Anna Christine Schmidt, informationskoordinator, cand.mag. / Mads Christoffersen, informationskoordinator, cand.mag. (barselsvikar)

Anna Sonne Eriksen, administrativ medarbejder, advokatsekretær

Der har desuden været 3 studentermedhjælpere ansat ved FAOS i kortere eller længere tid i 2012:

Nønne Schou Christensen, Anne Marie Boesen og Malene Lindberg Christensen.

3 OM FAOS

FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – er et forskningscenter ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet. FAOS har specialiseret sig i studiet af arbejdsmarkedsforhold i dansk, nordisk og europæisk sammenhæng. FAOS blev etableret som center per 1. januar 1999, men har fungeret som en forskningsgruppe ved Sociologisk Institut siden 1. januar 1990.

I perioden fra 1. januar 1999 til 31. december 2003 var omdrejningspunktet for FAOS' arbejde forskningsprogrammet *Mod multiniveauregulering af arbejdsmarkedsrelationerne*, der blev finansieret af en grundbevilling fra Beskæftigelsesministeriet og Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd og derudover af en række supplerende bevillinger.

Den følgende femårige programperiode løb fra 1. januar 2004 til 31. december 2008. Titlen på forskningsprogrammet for denne periode var *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*. FAOS' forskningsvirksomhed blev under dette program finansieret af en grundbevilling fra dels Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening og Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, dels Beskæftigelsesministeriet.

Den 1. januar 2009 begyndte den nuværende femårige programperiode i FAOS' forskningsvirksomhed. Forskningsprogrammet for den igangværende periode er beskrevet i afsnit 1.

FAOS' formål

Målsætningen for FAOS' forskningsvirksomhed kan opstilles i følgende fem punkter:

- at bidrage systematisk og inden for en bred videnskabelig teoretisk-analytisk ramme til den grundlæggende viden om arbejdsmarkedsrelationer og en dybere forståelse af den komplekse udvikling, der finder sted på arbejdsmarkedet i en periode kendetegnet ved store ændringer. Denne viden skal opbygges ved gennemførelsen af empiriske og teoretiske studier i et dansk, europæisk og globalt perspektiv.
- at bidrage til og vedligeholde tætte forbindelser med beslægtede forskningsmiljøer ikke mindst i andre europæiske lande, bl.a. ved at deltage i fælles internationale komparative forskningsprojekter.
- at bidrage til uddannelse af ph.d.-studerende, som arbejder med emner, der relaterer sig til arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsrelationerne.
- at give adgang til materiale om forhold på arbejdsmarkedet og dække behovene hos parter, der er interesseret i mere teoretiske aspekter af emnet, og parter, hvis hovedinteresse er at omsætte denne viden til praksis. Med hensyn til det sidste skal bemærkes, at centret skal have en løbende dialog med arbejdsmarkedets parter og med relevante administrative/politiske institutioner.
- at formidle resultaterne af arbejdet til bredere kredse.

De to spor

På baggrund af denne målformulering bevæger FAOS' forskningsvirksomhed sig i to sideløbende spor. Det *første spor* er på det nationale, lokale og internationale niveau at registrere og analysere de aktuelle tendenser i arbejdsmarkedsrelationernes udvik-

ling – som fx analyser af de skiftende overenskomstforhandlinger og den sociale dialog i EU. Resultaterne præsenteres løbende og er en væsentlig del af vores aktiviteter, bl.a. fordi de har direkte relevans for aktørerne i organisationerne, virksomhederne og det politisk-administrative system.

Det *andet spor* er arbejdet med konkrete forskningsprojekter, dvs. teoretisk og empirisk baserede undersøgelser, som går mere i dybden end de aktuelle analyser, og som for FAOS som forskningsinstitution naturligvis er grundlæggende.

Begge spor er dog nødvendige for os. De udgør sammenhængende processer, der gensidigt beriger hinanden. De mere omfattende teoretiske og empiriske undersøgelser er i høj grad forudsætningen for, at de aktuelle analyser kan kvalificeres, fordi de derved kan bygge på et overblik over de lange linjer i arbejdsmarkedsrelationernes udvikling, ligesom forskningsprojekternes komparative metode, hvor forholdene i Danmark sammenlignes med tilsvarende forhold i andre lande, bidrager til at kvalificere vores viden om den danske aftalemodel. Og omvendt forudsætter forskningsprojekterne en forudgående viden om aktuelle organisations- og forhandlingsforhold.

Vi bevæger os sagt på en anden måde i et forskningsfelt, hvor en kontinuerlig kontakt med aktørerne på området er af uvurderlig betydning, og derfor har det hos FAOS høj prioritet at sikre en løbende formidling af forskningen både gennem skriftlige og elektroniske medier, herunder vores hjemmeside, og gennem mundtlige bidrag som oplægsholdere på diverse konferencer og møder. Netværksdannelse er således et nøgleord i forskningsvirksomheden, både i forhold til aktørerne i organisations- og aftalesystemet og i forhold til såvel danske som internationale forskere.

Vægten på den komparative tilgang betyder, at ikke mindst forbindelserne til forskere i en række andre lande kontinuerligt udvikles.

FAOS' referencegruppe

Det har siden første halvdel af 1990'erne været kutyme, at FAOS en gang årligt holder et halvdagsseminar med deltagere fra bidragsgivende organisationer og institutioner samt andre relevante repræsentanter fra aktørerne i den danske model. Her er aktuelle problemstillinger blevet behandlet i sammenhæng med en orientering om FAOS' forskningsvirksomhed. Med programperioden, der startede 1. januar 2004, blev der foretaget en formalisering af denne form for kontakt gennem nedsættelsen af FAOS' referencegruppe, der består af repræsentanter fra de organisationer, fonde og offentlige institutioner, der bidrager til FAOS' programbevilling.

Referencegruppen fungerer som et dialogforum, der løbende agerer sparringspartner i forbindelse med vores overvejelser om realiseringen af det femårige forskningsprogram. Referencegruppen samles formelt en gang årligt til en drøftelse af forskningsvirksomheden, men derudover er der kontinuerlige bilaterale kontakter.

FAOS' referencegruppe bestod i 2012 af følgende repræsentanter:

Administrerende direktør *Jørn Neergaard Larsen*, DA

Vicedirektør *Poul-Christian Jensen*, DA

Formand *Harald Børsting*, LO

Udviklingschef *Morten Madsen*, LO

Formand *Thorkild E. Jensen*, CO-industri / formand *Claus Jensen*, CO-industri (pr. 1. oktober 2012)

Daglig leder, organisationssekretær *Arne Sørensen*, CO-industri

Viceadministrerende direktør *Kim Graugaard*, DI

Chef for Social Affairs *Erik Kjærgaard*, DI / Underdirektør *Anders Søndergaard Larsen*, DI (pr. 1. juni 2012)
 Direktør *Peter Stenholm*, Dansk Byggeri
 Gruppeformand *Peter Hougård Nielsen*, 3F, Byggegruppen
 Departementschef *Bo Smith*, Beskæftigelsesministeriet
 Kontorchef *Helle Osmer Clausen*, Beskæftigelsesministeriet

Intern organisering

FAOS havde ved årsskiftet 12 videnskabelige medarbejdere, 2 administrative medarbejdere samt et antal studentermedhjælpere. Med så mange medarbejdere, der er knyttet til og interesserer sig for samme forskningsområde, er der mulighed for en bred kontakthorisont til såvel forskere som praktikere, både nationalt og internationalt.

Internt er *arbejds møder* stadig et vigtigt omdrejningspunkt for organiseringen af arbejdet i FAOS. Det er her, vi orienterer hinanden om den enkeltes arbejde, om vigtige aktiviteter og i det hele taget sikrer en synergi i gruppen. Der har dog samtidig udviklet sig en supplerende styring, hvor medarbejderne samles i grupper omkring de tre til fire hovedområder under forskningsprogrammerne.

Ved siden af arbejds møderne afholdes et månedligt *internt seminar*, hvor aktuelle forskningsspørgsmål drøftes. Det vil ofte dreje sig om de projekter, som FAOS selv har igangsat, men det kan også være emner, hvor der hentes oplægsholdere udefra. I denne sammenhæng kan nævnes, at der er udviklet en fast evalueringsproces, der betyder at forskningsprojekter bliver vurderet både før starten, under forløbet (ved de længerevarende projekter) og efter afslutningen.

Desuden holdes der med ca. halvandet års mellemrum et *tredagesseminar* 'ude af huset' for alle medarbejdere. Her gøres der samlet status, og målene for den kommende periode kridtes op. Evalueringen og beslutningerne om det fremtidige arbejde foretages både gruppevis i forhold til forskningsprogrammets forskningsområder og individuelt i forhold til den enkelte medarbejder. Derudover følges evalueringerne op ved årlige medarbejderudviklingssamtaler.

FAOS har desuden en *medarbejderhåndbog*, som løbende evalueres og forbedres. Med en naturlig udskiftning af medarbejdere (særligt af studenter, som afslutter studierne) er det formålstjenligt at lægge nogle retningslinjer for, hvad FAOS repræsenterer som arbejdsplads, så nyansatte får et indtryk af, hvilken virksomhedskultur de er på vej ind i. Samtidig repræsenterer en medarbejderhåndbog også det, vi som arbejdsplads bestræber os på at være, og den kan således være et kompas for vores personalepolitik og ledelse – ligesom forskningsprogrammet er ledestjernen for FAOS' forskning.

4 PUBLIKATIONER 2012

Forskningsnotater

Nr. 131: National Report Denmark – Social Dialogue and the public services in the aftermath of the economic crisis

Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, november 2012

Nr. 130: Smalle forlig og mulig konflikt

Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, december 2012

Nr. 129: Social kapital under opbygning – en fælles indsats mellem medarbejdere og ledere i en dansk multinational virksomhed

Christina Jayne Colclough

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, december 2012

Nr. 128: Den danske model i modvind – debatoplæg udarbejdet for FTF

Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand, Christian Lyhne Ibsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, november 2012

Nr. 127: Overenskomstfornyelsen 2011 – den kommunale sektor perspektiveret

Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, juni 2012

Nr. 126: Stier og barrierer for det gode samarbejde på arbejdspladsen

Jonas Felbo-Kolding, Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, maj 2012

Nr. 125: Slowing down Social Europe? The role of coalitions and decision-making arenas. The posting of workers issue (report 4)

Jens Arnholtz

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, maj 2012

Nr. 124: OK 2012: Smalle aftaler med fokus på konkurrenceevne og tryghed

Søren Kaj Andersen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, april 2012

Nr. 123: Hvor melder de sig ind?

Christian Lyhne Ibsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, maj 2012

Nr. 122: CSC-konflikten og den danske model

Anna Ilsoe

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, februar 2012

Videnskabelige artikler

Køns betydning for lokalaftaler om ligeløn og familie-arbejdsliv

Trine P. Larsen

Kvinder, Køn & Forskning, nr. 4, december 2012

The Flip Side of Organized Decentralization – Company-Level Bargaining in Denmark

Anna Ilsoe

British Journal of Industrial Relations, vol. 50, nr. 4, december 2012

Matching Danish Shop Stewards' Service Demands – Union Strategies and Mergers over a Decade

Steen E. Navrbjerg, Trine P. Larsen

Paper til CRIMT-konferencen, Montreal, Canada, 25.-27. oktober 2012

Increasing employee influence through SE works councils – experiences from a non-headquarter production site in Denmark

Anna Ilsoe

Paper til IREC-konferencen, Lissabon, 5.-7. september 2012

The economic crisis – testing employee relation

Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg

Paper til IREC-konferencen, Lissabon, 5.-7. september 2012

Struggling for political response: On trade union and socialist mobilisation against the Laval quartet

Jens Arnholtz

Paper til The 26th Conference of the Nordic Sociological Association, Reykjavik, Island, 15.-18. august 2012

The role of subsidiary social capital in international takeovers

Dana Minbaeva (CBS), Steen E. Navrbjerg (FAOS)

Paper til The Annual Meeting of Academy of Management, Boston, 7. august 2012

After Flexicurity – Mobility and Education as the New Axis in European Employment Policies?

Søren Kaj Andersen (FAOS), Nikolaj Lubanski (Professionshøjskolen Metropol), Ove Kaj Pedersen (CBS)

Paper til ILERA World Congress 2012, Philadelphia, 2.-5. juli 2012

Paths and barriers towards good quality cooperation in Danish manufacturing workplaces

Jonas Felbo-Kolding, Mikkel Mailand

Paper til SASE 24th Annual Conference 2012, Cambridge, 28.-30. juni 2012, samt til ILERA World Congress 2012, Philadelphia, 2.-5. juli 2012

Importing Low Density Ideas to High Density Revitalisation

Jens Arnholtz (FAOS), Christian Lyhne Ibsen (FAOS), Flemming Ibsen (CARMA)
Paper til ILERA World Congress 2012, Philadelphia, 2.-5. juli 2012

Coping with Economic Recession – The Negotiation Skills of Shop Stewards

Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg
Paper til ILERA World Congress 2012, Philadelphia, 2.-5. juli 2012

Public service employment relations in an era of austerity – the case of Denmark

Mikkel Mailand, Nana Wesley Hansen
Paper til ILERA World Congress 2012, Philadelphia, 2.-5. juli 2012

Dealing with unorganised workers in organised settings – experiences and strategies among Danish shop stewards

Anna Ilsoe
Paper til ILERA World Congress 2012, Philadelphia, 2.-5. juli 2012

Den danske model til eksamen – et casestudie af CSC-konflikten

Anna Ilsoe
Tidsskrift for Arbejdsliv, 14. årgang, nr. 2, juni 2012

Signs of segmentation? A flexicurity perspective on decentralized collective bargaining in Denmark

Anna Ilsoe
Economic and Industrial Democracy, vol. 33, nr. 2, maj 2012

Transcended power of the state: the role of actors in Pierre Bourdieu's sociology of the state

Jens Arnholtz (FAOS), Ole Hammerslev (Syddansk Universitet)
Scandinavian Journal of Social Theory, maj 2012

Institutional differences and varieties of social dumping - A comparative study of wages and working conditions among recent Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik

Jon Horgen Friberg (Fafo), Jens Arnholtz (FAOS), Line Eldring (Fafo), Nana Wesley Hansen (FAOS), Frida Thorarins (CIRRA)
Paper til The 6th Nordic Working Life Conference, Helsingør, 25.-27. april 2012

Safety nets or straitjackets? Regulating working time in the Danish, German and American metal industries

Anna Ilsoe
European Journal of Industrial Relations, vol. 18, nr. 1, marts 2012

Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK

Line Eldring (Fafo), Ian Fitzgerald (Northumbria Universitet), Jens Arnholtz (FAOS)
European Journal of Industrial Relations, vol. 18, nr. 1, marts 2012

Øvrige artikler

OK-forhandlinger. Endnu flere bump på vejen frem mod forlig

Mikkel Mailand

Politiken 23. december 2012

Vismændene og den danske model

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Det Økonomiske Råds jubilæumsskrift 9. december 2012

LO's andel af de fagligt organiserede er for første gang under 50 pct.

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Christian Lyhne Ibsen

www.faos.dk 30. maj 2012

Dansk Arbejdsmarkedspolitik

Mikkel Mailand

Anmeldelse af bog af Thomas Bredgaard, Henning Jørgensen, Per Kongshøj Madsen og Stine Rasmussen (2011), i Økonomi og Politik, 85. årgang, nr. 1, april 2012

Forlig. Fokus på konkurrenceevne og jobskabelse

Søren Kaj Andersen

Politiken 23. marts 2012

A-kassernes medlemstal er stagneret trods krisen

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Christian Lyhne Ibsen

www.faos.dk 15. marts 2012

Fra flexicurity til mobication – nye udfordringer for det danske samfund

Søren Kaj Andersen (FAOS), Nikolaj Lubanski (Professionshøjskolen Metropol),

Ove Kaj Pedersen (CBS)

Personalechefen nr. 1 2012

Bøger og rapporter

Building Social Capital - A joint venture between management and employees in a Danish MNC

Christina Jayne Colclough

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2012 (ph.d.-afhandling)

Når trepartssamarbejde skaber reformer

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

FAOS/PensionDanmark, København, 2012

2012

Denne publikation om FAOS' forskningsvirksomhed i 2012 indeholder en beretning om de aktiviteter, der er gennemført inden for de forskellige forskningsområder i forskningsprogrammet "De åbne markeder og den danske model".

FAOS

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
1014 København K
Tlf. 35 32 32 99
E-mail faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



SOCIOLOGISK INSTITUT
KØBENHAVNS UNIVERSITET

ISBN 978-87-91833-82-3