

2007

årbog

Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
1014 København K
Tlf: +45 35 32 32 99
fax: +45 35 32 39 40
e-mail: faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

FaOS

Forord

Hermed foreligger beretningen for FAOS' forskningsvirksomhed i 2007. Det er fjerde gang, vi udsender et sådant skrift, der udover at indeholde en beretning om året der gik set fra FAOS' synsvinkel, også præsenterer en række artikler, hvor væsentlige problemstillinger i forskningsvirksomheden fremstilles i et aktuelt perspektiv.

2007 er fjerde år under det femårige forskningsprogram "Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model". De fleste projekter er nu afsluttede eller ved at blive afsluttet, og en række resultater er blevet fremlagt i bøger, forskningsnotater og artikler. Samtidig er der også i 2007 blevet igangsat nye projekter – om end færre end i 2006.

2007 var for os præget af overenskomstforhandlingerne – dels analyser af de forhandlinger, der tidligt på året blev afsluttet i den private sektor, og dels analyser af forventningerne til den overenskomstrunde, der afsluttes i den offentlige sektor i foråret 2008.

Årbogen giver en samlet fremstilling af vores aktiviteter – en form for statusrapport. Vi henviser derudover til, at der løbende sker en formidling af vores arbejde på hjemmesiden www.faos.dk. Herfra kan vores publikationer læses og downloades.

Årbogens fire artikler beskæftiger sig med forskellige aspekter af FAOS' forskningsvirksomhed. Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fortæller – med relation til deres mange analyser det forløbne år af både overenskomstrunderne og muligheden for et forestående indgreb i overenskomsterne – om de politiske overenskomstindgrebs historie og funktion i den danske model. Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen tager udgangspunkt i fire forskellige analyser FAOS i de foregående år har gennemført om rammeaftaler. To af aftalerne er nationale, nemlig rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse og rammeaftalen om seniorpolitik, mens de to andre er EU-aftaler: De europæiske parters rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og rammeaftalen om telearbejde. I artiklen diskuteres det, hvordan rammeaftaler fungerer som redskab for udvikling og styring.

Årbogens to afsluttende artikler omhandler begge det stigende antal arbejdere, vi har modtaget fra vores nabolande i de seneste år. Søren Kaj Andersen diskuterer i sin artikel, hvor de nye arbejdsmigranter kommer fra, hvor mange der er, hvilke typer der er tale om, og hvor længe man kan forvente de bliver. Han argumenterer bl.a. for, at det er vigtigt at sondre mellem pendlere og dem, der tager bopæl i Danmark. Klaus Pedersen og Jens A. Hansen diskuterer dels de danske virksomheders forskellige strategier for anvendelse af arbejdskraften fra øst, og dels EU-reguleringens betydning for virksomhedernes handlemuligheder. Begge temaer relateres til en diskussion om arbejdsmigrationens betydning for den danske model for arbejdsmarkedsregulering.

Finansieringen af FAOS' forskningsvirksomhed er i perioden 2003-2008 blevet sikret gennem en grundbevilling fra Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening, Bygge- og Anlægssektorens Uddannelsesfond og Beskæftigelsesministeriet. Denne kontante tillidserklæring til vores arbejde takker vi for, og vi ser frem til et fortsat godt samarbejde i 2008. Men vi vil også her benytte lejligheden til at nævne, at vores tætte og frugtbare samarbejde med en række af de fremtrædende aktører i den danske model er af uvurderlig betydning for dagligdagen som forskere.

Vi håber, at vores forskning til stadighed bidrager med viden, der er relevant og nyttig for aktørerne på det danske arbejdsmarked, samtidig med at den tilfredsstillende vores forskningsmæssige ambitioner om at udvikle arbejdsmarkedsforskningen såvel nationalt som internationalt.

God fornøjelse med læsningen.

København, april 2008

Søren Kaj Andersen
centerleder, lektor, ph.d.

Steen E. Navrbjerg
forskningsleder, lektor, ph.d.

Mikkel Mailand
forskningsleder, lektor, ph.d.

indhold

Forord	1
Indholdsfortegnelse	3
1. Beretning for FAOS' forskningsvirksomhed 2007	4
A. Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv	6
B. Den sociale dialog i et udvidet Europa	8
C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden	11
EIRO og European Foundation	13
ETUI's årbog om kollektive forhandlinger	13
2. Økonomi og bemanning	14
3. Artikler	16
3.1 Politiske indgreb og den danske model	17
3.2 Rammeaftaler – øget frihed eller styringsredskab?	24
3.3 Det nye arbejdsmarked	29
3.4 Østarbejdskraft og den danske model	32
4. Om FAOS	36
5. Publikationer	40



**Beretning for FAOS'
forskningsvirksomhed
2007**

2007 var fjerde år i FAOS' femårige forskningsprogram *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*, finansieret af en grundbevilling fra Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening, Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond samt Beskæftigelsesministeriet. Det kan konstateres, at alle de syv oprindelige projekter i forskningsprogrammet enten er afsluttet eller er ved at være det, og at en del yderligere projekter er igangsat, er undervejs, eller er blevet afsluttet i løbet af 2007.

2006 var året, hvor vi for alvor opprioriterede *konferencer og seminarer*. I 2007 har vi fortsat den høje prioritering heraf. Vi har i det forløbne år afholdt tre konferencer og seminarer, alle med stor tilslutning. Seminarerne giver os dels mulighed for at præsentere vores forskning, dels kan forskere og praktikere udveksle synspunkter såvel formelt som uformelt om emner med fælles berøringsflade.

Et af årets store arrangementer var en *konference i anledning af arbejdsløshedsforsikringens 100-års jubilæum*. Mandag d. 9. april 2007 var det 100 år siden, at den første lovgivning om arbejdsløshedsforsikring blev en realitet ved Kongens underskrift på det vedtagne lovforslag om anerkendte arbejdsløsheds-kasser. For at markere 100-året afholdt Arbejdsdirektoratet, i et samarbejde med FAOS 16. april, en jubilæumskonference. Konferencen var en lukket konference for personligt indbudte, der bl.a. bestod af formænd og a-kasseledere. Arbejdsdirektoratet udsendte desuden et jubilæumsskrift om den historiske udvikling og mulige fremtidsscenerier. Jubilæumsskriftet blev offentliggjort på konferencen.

Et andet arrangement med stor tilslutning var seminaret *Østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked – udfordringer og muligheder*, der blev afholdt den 15. maj. Ved hjælp af oplæg fra forskere, embedsmænd og praktikere fra bl.a. Irland, Norge og Polen fik vi belyst aktuelle spørgsmål om arbejdsmigration fra mange vinkler.

Vi vil her benytte lejligheden til at takke de personer, som har stillet op til oplæg og diskussioner, for deres bidrag. Mere detaljerede omtaler af de konkrete konferencer og seminarer er at finde under redegørelsen for de enkelte satsningsområder.

Ud over de arrangementer, som FAOS selv afholder, er vi også via vores deltagelse i forskellige netværk og organisationer involveret i gennemførelsen af arrangementer. I 2007 gjaldt dette ikke mindst for seminaret *Udenlandsk arbejdskraft: Et resultat af højkonjunkturen? Eller kommet for at blive?* i regi af Byggeforskningsnetværket, CLR (Construction Labour Research).

Ser vi på vores *skriftlige produktion*, har vores samlede pub-

licering i 2007 været 51 publikationer, mod 33 i 2006. Denne fremgang på mere end 50 procent må betragtes som en succes. Fordelingen på typer af publikationer er 3 (2) bøger mv., – tallet i parentes gælder 2006 – 18 (7) forskningsnotater, 18 (15) videnskabelige artikler og 13 (9) artikler i øvrigt. En kategori vi – som mange andre forskningsmiljøer – har prioriteret højere i de senere år er internationalt anerkendte tidsskrifter (der tæller med under artikler). Her kan vi konstatere, at det i 2007 kun er lykkedes at få offentliggjort tre artikler i internationalt anerkendte tidsskrifter (dvs. med peer review). Det er en tilbagegang på to siden 2006, som til gengæld lå over gennemsnittet. Men da der allerede i skrivende stund er optaget to artikler i internationalt anerkendte tidsskrifter i 2008, og da der er indleveret flere, må vi forvente en stigning i 2008.

Selv om internationale artikler har fået en højere prioritet i FAOS' formidlingsstrategi, er vi også meget opmærksomme på produktionen af forskningsnotater, som er formidling af hele eller dele af vores forskning. Forskningsnotater er et afgørende vindue til såvel kolleger som bevillingsgivere, og det er ikke mindst gennem dem, vi får løbende respons på vores forskning. Det er derfor tilfredsstillende, at vi har fået publiceret hele 18 forskningsnotater i 2007.

Et tredje vigtigt vindue for FAOS til omverdenen er vores *hjemmeside*. Faos.dk gik i luften ved millenniumskiftet og var udført i 1. generationsdesign. Med et nyt design, som i alt væsentligt følger Københavns Universitets grunddesign, er der større dynamik på forsiden. Læsere af FAOS' hjemmeside kan indskrive sig på vores mailingliste og derefter modtage meddelelser om nyheder fra vor egen verden. Det er ligeledes muligt nu at skrive besøgende i mandtal, og det kan konstateres, at der i gennemsnit er omkring 2.500 besøgende om ugen, hvilket er en stigning på godt 50 % i forhold til året før. Derudover er vi begyndt at indlægge links til begivenheder og medier, hvor FAOS' forskere optræder. Det kan være i radio, tv og aviser med analyser og kommentarer eller deltagelse i seminarer og konferencer. I forbindelse med OK-forhandlingerne 2007 og optakten til OK-forhandling 2008 har Jesper Due og Jørgen Steen Madsen således hyppigt været i pressen – hvilket kunne følges på hjemmesiden sammen med opdaterede faktabokse og oversigter over forhandlingsforløbet. I det hele taget bestræber vi os med hjemmesiden på at skifte mellem tematiske oversigter og deciderede nyheder, så siden både er overskuelig, nem at navigere på og indholdsmæssig så interessant og opdateret, at faste læsere jævnligt surfer ind på siden.

Et fjerde vigtigt forum for formidling i FAOS er vores informationsbrev, *FAOS-information*. FAOS-information udkommer tre gange om året og består af korte artikler om vores seneste

forskning, resuméer fra interessante seminarer og konferencer i Danmark eller udlandet, omtaler om nye bøger eller rapporter samt annoncering og omtaler af vores stadig mere omfattende seminarvirksomhed. Vi har nu knap 400 abonnenter på informationsbrevet.

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 i 2007. Temaet var denne gang *Den danske model og de internationale udfordringer*. I 2007 tiltrak undervisningen omkring 40 personer – ligeligt fordelt mellem praktikere og studerende. Denne konstellation viste sig særdeles frugtbar, hvorfor vi har gentaget succesen i forårsemesteret 2008, hvor 37 personer har tilmeldt sig.

I det følgende skal forskningsarbejdet i 2007 gennemgås med udgangspunkt i forskningsprogrammets tre satsningsområder: A. Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv, B. Den sociale dialog i et udvidet EU, samt C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden.

Et overordnet formål med forskningsprogrammet er at belyse, om og hvordan den danske model tilpasser sig den stadig stigende såvel økonomiske som politiske internationalisering. Vil den danske model forsat bevæge sig i retning af et *multiniveaureguleret system* – det vil sige et system, der afspejler den kompleksitet, som præger dagens og fremtidens arbejdsmarked, hvor der ikke er noget entydigt center, men både er tendenser til internationalisering, decentralisering og forsat centralisering, hvor der både findes individuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, og hvor der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier?

1980'erne og 1990'ernes *centraliserede decentralisering* var udtryk for en styret udlægning af forhandlingskompetence fra hovedorganisationsniveau til sektororganisationsniveau og videre til virksomhedsniveau. Det var ganske vist en stærk decentraliseringsproces, men stadig præget af en hierarkisk styring med en tendens til magtforskydning fra hovedorganisation- til sektororganisationsniveau. Fra slutningen af 1990'erne synes overenskomstsyste- met såvel i den private som i den offentlige sektor at blive præget af tendenser til multiniveauregulering, hvor den overordnede styring svækkes eller fjernes og afløses af en mere horisontal ad hoc-præget styring – enten i form af markedsstyring eller netværksstyring. Samtidig ses tendenser til nye aktørers og institutioners forsøg på at påvirke arbejdsmarkedsreguleringen. Det hidtil dominerende nationale niveau – hvad enten det er hovedorganisation- eller sektororganisati-

onsniveauet – udsættes således for en tredobbelt udfordring:

1) Fra de styrkede lokale aktører, der ønsker at udvide deres råderum, 2) Fra det nationale politiske niveau, der vil have større indflydelse, og 3) Fra det internationale niveau, herunder først og fremmest EU-reguleringen.

A. Den danske model

– i et nationalt og internationalt perspektiv

Under dette satsningsområde er der specielt fokus på presset på den danske model fra aktørerne på virksomhedsniveauet og fra aktørerne i det nationale politiske system. Det er således relationerne dels mellem det politiske niveau og det nationale aftaleniveau, dels mellem det lokale og det nationale aftaleniveau, som skal analyseres. Heri indgår også evt. forskydninger mellem forskellige reguleringstyper, dels mellem politisk regulering og aftaleregulering, dels mellem kollektive og individuelle aftaler. Et centralt spørgsmål er, om der kan spores fortsatte tendenser i retning fra overvægten på nationalt indgåede rammeaftaler suppleret med større lokal handlefrihed til multiniveauregulering, hvor på den ene side lovgivning og på den anden side virksomhedsbaserede aftaler og individuel regulering af løn- og arbejdsvilkår får øget vægt.

Vi har i 2007, som i de foregående år, løbende fulgt udviklingen i det danske organisations- og aftalesystem tæt, og igen har dette resulteret i en række avisartikler samt baggrundsartikler til *Mandag Morgen* og *LO's ugebrev A4* fra Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Analyser af OK2007 i den private sektor findes endvidere i forskningsnotat nr. 74 *Velfærdsreform eller medlemsrettigheder*, nr. 75 *Reformforlig i industrien styrker den danske model* og nr. 78 *3F og alle de andre – Urafstemning om OK 2007*. Endvidere offentliggjorde Due & Madsen notater om optakten til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2008. Det drejer sig om nr. 82 *Kurs mod storkonflikt kan vendes til forlig*, nr. 84 *Kombinationsløsning som nøgle til at begrænse konflikt* og nr. 87 *Lærernes arbejdstidsregler som joker i overenskomstspillet*.

Den danske models generelle udvikling er i løbet af året blevet beskrevet af Anna Ilsøe, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen i artiklen *Impacts of decentralisation – Erosion or renewal*, publiceret i det tyske videnskabelige tidsskrift *Industrielle Beziehungen*, samt i grundbogen *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark – fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt*, forfattet af FAOS' associerede medarbejder Carsten Strøby Jensen. Analyser af LO i forbindelse med LO's kongres findes i forskningsnotat nr. 89 *Finn Thorgrimson eller Hans Jensen? Hvem topper hitlisten over LO-formænd?* og nr. 90 *LOs fremmarch på overenskomstscenen* – begge forfattet af Due &

Madsen. Endelig har Carsten Jørgensen sammen med Frans Traxler forfattet en artikel til en håndbog om arbejdsmarkedsorganisationer med den korte titel *Denmark* til antologien 'The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance – A Comparative Analytical Approach' redigeret af Franz Traxler og Gerhard Huemer. Carsten Jørgensen har endvidere udgivet et kapitel, også med titlen *Denmark*, til antologien 'Freedom of Association of Workers and Employers in the Countries of the European Union', udgivet af det spanske Social- og Arbejdsministerium (også udgivet i en spansk udgave).

En væsentlig aktivitet under satsningsområde A var *konferencen i anledning af arbejdsløshedsforsikringens 100-års jubilæum* (se også ovenfor). Konferencen var en lukket konference for personligt indbudte, der bl.a. bestod af formænd og a-kasseledere. Arbejdsdirektoratet udsendte desuden et jubilæumsskrift om den historiske udvikling og mulige fremtidsscenerier. Jubilæumsskriftet blev offentliggjort på konferencen.

Konferencen havde relation til begge de to projekter, der udgør hovedvægten i indsatsområde A, nemlig projekt A1: Den danske models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv, med deltagelse af Katrine Søndergaard, Mikkel Mailand og – fra 1. februar 2008 – Christian Lyhne Ibsen, og projekt A2: Aktører i krydsfeltet mellem regulering af løn- og arbejdsvilkår og velfærdsområder, der bæres af Mikkel Mailand, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen.

Ved siden af disse projekter har Due & Madsen i et samarbejde med Mikkel Møller Johansen og Katrine Søndergaard i foråret 2007 afsluttet arbejdet med en analyse af fusionen mellem SiD og KAD til den nye organisation Fagligt Fælles Forbund – 3F. Udviklingen i fagbevægelsens struktur er et væsentligt element i de fremtidige muligheder eller manglende muligheder for den danske model, og det er derfor et supplerende projekt, som er blevet prioriteret i vores samlede forskningsvirksomhed. Det er samtidig den største organisationsammenlægning i den danske fagbevægelsens historie og er også i en international målestok af bemærkelsesværdigt omfang. Analysen dækker således både det centrale og det lokale niveau i processen. Denne kvalitative undersøgelse er blevet suppleret med en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, der omfatter samtlige formænd, næstformænd og faglige medarbejdere i de 78 afdelinger under 3F. Projektet blev finansieret af 3F og har resulteret i bøgerne *Den Nødvendige Fusion – Fra KAD og SiD til 3F* samt *3F-fusionen og afdelingernes virkelighed. En kvantitativ analyse*.

Endnu et supplerende projekt er *God praksis i den faglige integrationsindsats*, som Katrine Søndergaard og Mikkel Mailand har gennemført for LO fra marts-september 2007. LO-fagbevægelsen deltager i stadig stigende grad i arbejdet for

bedre integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Ud over tillidsrepræsentanterne på virksomhederne er også LO-sektionerne, forbundenes lokalafdelinger og Netværk i Fagbevægelsen vigtige lokale aktører i LO-fagbevægelsens integrationsindsats. Undersøgelsen havde til formål at lokalisere og synliggøre vellykkede tiltag i LO-fagbevægelsens lokale aktørers integrationsindsats, som andre lokale såvel som nationale aktører vil kunne lære af. Projektet tog form af et studie af god praksis, der beskrev gode eksempler og erfaringer i et udvalg af LO-regionerne og LO-forbundenes lokale afdelinger. Projektet afsluttedes med forskningsnotat nr. 85 *God praksis i den faglige integrationsindsats – kvalitativ analyse gennemført for LO blandt fagbevægelsens lokale aktører*.

Projekt A1: Den danske models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv

I forbindelse med dette projekt har vi valgt at tage udgangspunkt i begrebet *flexicurity*, der i det seneste tiår er blevet udviklet inden for den internationale forskning om arbejdsmarkedsrelationer. Danmark bliver som bekendt fremhævet for en særdeles effektiv kombination af meget let adgang for virksomhederne til at hyre og fyre, dvs. fleksibilitet, og en modsvarende betydelig sikkerhed for lønmodtagerne i form af længerevarende dagpengedækning under ledighed sammen med en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der øger mulighederne for hurtigt at finde beskæftigelse igen.

Et afgørende nyt forskningsinitiativ under A1-projektet er blevet igangsat i november 2007. Det drejer sig om en komparativ analyse af fleksibilitets- og sikkerhedsbalancer på sektor-niveauet i Danmark, Frankrig og England med fokus på betydningen af de reguleringsmekanismer (fx lovgivning, aftaleregulering eller markedsstyring), der tilvejebringer balancerne. Det skulle give en mulighed for at teste en hypotese om, at overenskomst-regulering alt andet lige er andre reguleringsformer overlegne i en flexicurity sammenhæng. Projektet forventes afsluttet i december 2008. Dele af projektet bygger videre på Katrine Søndergaards speciale, der er udgivet som forskningsnotat nr. 78 *Strategier for flexicurity – Praksis på danske og franske virksomheder* (se satsningsområde C) og en række kortere artikler om flexicurity i Frankrig også forfattet af Katrine Søndergaard.

Ved siden af denne nye aktivitet er der udgivet en række artikler om flexicurity. Anna Ilsøe har skrevet artiklen *Decentralisering i et flexicurity-perspektiv. På vej mod et opdelt arbejdsmarked?* til Tidsskrift for Arbejdslivs temanummer om flexicurity fra november 2007. Søren Kaj Andersen skrev til samme temanummer: *Vikarer mellem fleksibilitet og sikker-*

hed. Han har desuden skrevet artiklen *Trust and Dialogue in the Danish Model* til seminaret: *Flexicurity or Flexploitation? Atypical Workers in Europe* arrangeret af den socialistiske gruppe i Europa Parlamentet. Også i relation til flexicurity har Due og Madsen forfattet *Notat vedr. grønbogen om modernisering af arbejdsmarkedsreguleringen i EU*. I forbindelse med et studie-ophold i USA, hvor Danmark og flexicurity fik meget opmærksomhed i både 2006 og 2007, har Anna Ilsø skrevet forskningsnotat nr. 81 *The Danish Flexicurity Model – A lesson for the US?*

Derudover har FAOS' viden om flexicurity, i lighed med forrige år, været meget efterspurgt i forbindelse med besøg fra udenlandske forskere, og FAOS-medarbejdere er ved flere lejligheder blevet indbudt til at holde oplæg ved seminarer og konferencer i andre europæiske lande. Den internationale interesse for flexicurity har også ført til, at Søren Kaj Andersens og Mikkel Mailands *The Danish Flexicurity Model: The Role of the Collective Bargaining System* er blevet genudgivet på et indisk universitetsforlag.

Endelig har FAOS i efteråret 2007 inden for rammerne af et initiativ taget af Københavns Universitet om etablering af såkaldte 'temagrupper' etableret en undergruppe om flexicurity. Formålet med temapakkerne er at skabe platforme for samarbejde på tværs af fakulteter og institutter – og mellem KU og andre universiteter. Det er endnu ikke besluttet præcist, hvad de midler, som KU stiller til rådighed for undergruppen om flexicurity, skal bruges til, men på tegnebrættet ligger bl.a. etablering af en forskerskole/ph.d.-sommerskole med flexicurity som et af temaerne.

Projekt A2: Aktører i krydsfeltet mellem regulering af løn- og arbejdsvilkår og velfærdsområder

Det andet projekt inden for satsningsområde A handler om relationerne mellem det politiske niveau og partsniveauet i den danske model. Den danske model har altid været karakteriseret ved relativt tætte relationer mellem parterne og det politiske system, men der er blevet etableret en balance, der har fastholdt parternes selvregulering som det bærende princip. Udviklingen inden for modellen er på den ene side gået i retning af, at det politiske systems inddragelse af arbejdsmarkedets parter i lovgivning, som vedrører arbejdsmarkedet, har været skiftende, ad hoc-præget og snarere med tendens til mindre end mere eller den samme indflydelse til parterne. På den anden side har den udvidede bredde i overenskomsterne, hvor en række velfærdsspørgsmål som fx pension, løn under sygdom og barsel, sociale kapitler og efter- og videreuddannelse er blevet en del af overenskomsterne, betydet en større politisk indblanding i parternes

selvregulering.

Due & Madsen har arbejdet med betydningen af sammenhængen mellem fagforeninger og arbejdsløshedsforsikring. Arbejdet er samlet op i en artikel, der blev udgivet i april 2007 i anledning af 100-året for den første lovgivning om arbejdsløshedsforsikring i Danmark *Det danske Gent-systems storhed – og fald?* og blev præsenteret på den allerede nævnte konference om arbejdsløshedsforsikringens udvikling den 19. april i samarbejde mellem Arbejdsdirektoratet og FAOS.

Hovedaktiviteten inden for projekt A2 er dog et bogprojekt med arbejdstitlen *Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter*. Projektet har Mikkel Mailand, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen som deltagere. Bogen vil fokusere på områderne aktivering, efteruddannelse og familie-arbejdsliv. Dataindsamlingen blev afsluttet i december 2007, og bogen forventes publiceret i september 2008. Mikkel Mailand har yderligere forfattet artiklen *Explaining variations in tripartism – the role of social partners in regulating work and welfare* på Society for the Advancement of Socio-Economics (SASEs) årsmøde, der blev afholdt i København 28. – 30. juli, 2007. Artiklen er siden blevet indarbejdet i bogens teoretiske kapitel.

Mikkel Mailand har i 2007 – i samarbejde med Flemming Larsen fra CARMA, Ålborg Universitet – publiceret endnu en artikel i relation til problematikken i projekt A2 om arbejdsdelingen mellem staten og arbejdsmarkedets parter. Det drejer sig om *Danish activation policy – the role of the normative foundation, the institutional set-up and other drivers* publiceret i en antologi med andre bidrag fra Den europæiske fagbevægelses forskningsinstitut (ETUIs) nu forhenværende aktiveringspolitiske netværk. I samarbejde med Colin Lindsay fra Napier University, Scotland, præsenterede Mikkel Mailand endvidere, på en regionalpolitisk forskningskonference i Edinburgh i oktober, artiklen *Delivering employability in a vanguard 'active' welfare state: The case of Greater Copenhagen in Denmark*.

B. Den sociale dialog i et udvidet Europa

Satsningsområde B handler om den internationale udfordring til den danske aftalemodel, som den ikke mindst kommer til udtryk gennem udviklingen i EU. I fokus er på den ene side en afdækning af udviklingen i den sociale dialog på EU-niveau og på den anden side relationerne mellem dette niveau og de nationale niveauer i udvalgte medlemslande, hvor igennem udfordringen til den danske model kan vurderes i lyset af forholdene i andre lande.

Der har fra starten i 2004 tegnet sig to hovedprojekter inden for dette felt – henholdsvis projekt B1: *Dynamisk tilpasning*

eller afkobling – aftalemodellen og det europæiserede danske arbejdsmarked, med Søren Kaj Andersen som projektleder, og projekt B2: *Dansk beskæftigelsespolitik i europæisk perspektiv – et tværnationalt studie af den europæiske beskæftigelsesstrategi*, med Mikkel Mailand som projektleder. Det sidstnævnte projekt blev afsluttet i december 2006, men der er dog stadig artikler fra projektet under publicering.

Arbejdet på satsningsområde B har derfor i 2007 primært foregået indenfor B1-sporet. I løbet af de sidste to år er det blevet stadigt tydeligere, at arbejdsmigration er et nyt væsentligt forskningsområde under FAOS. Problemstillingen er mangesidet, men vi har valgt at henregne vores forskningsaktiviteter vedrørende arbejdsmigration til B-området og B1-projektet, hvilket har gjort B1-projektet til et stort projekt med mange aktiviteter.

To af vores tre afholdte arrangementer i 2007 faldt inden for satsningsområde B. Det største af de to var et seminar med relation til et projekt, som FAOS udfører for Beskæftigelsesministeriet om konsekvenser af EU-udvidelsen og arbejdskraftens fri bevægelighed (se nedenfor). Seminaret med titlen *Østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked* fokuserede på de muligheder og udfordringer, som østeuropæiske arbejdstagere giver det danske arbejdsmarked. Seminaret samlede danske og internationale bidrag vedrørende spørgsmålene om udfordringer og muligheder i forbindelse med østeuropæiske arbejdstagere. Ud over oplægsholdere fra FAOS deltog oplægsholdere fra Irland og Norge. En række repræsentanter for arbejdsmarkedets parter bidrog med deres syn på udfordringer og muligheder. Seminaret tog udgangspunkt i, at der på det danske arbejdsmarked fortsat er udbredt enighed om, at den danske model kan klare udfordringerne fra tilstrømningen af arbejdskraft; til gengæld er der forskellige opfattelser af behovet for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, samt i hvor høj grad de arbejder under ordnede forhold. Det indgik i diskussionen, om der er behov for tilpasning af overenskomsterne for at kunne imødekomme udfordringerne og mulighederne fra de nye arbejdstagere. Ved den netop overståede overenskomstfornyelse er der taget flere initiativer inden for forskellige sektorer. Nogle initiativer er rettet mod registrering og kontrol af forskellige af løn- og arbejdsforhold; mens andre direkte angår forholdene for østarbejdere.

Det andet seminar, *Virksomhedernes sociale engagement – Corporate Social Responsibility*, gjorde status over virksomhedernes sociale engagement (VSE) - 13 år efter, at Socialministeriet indledte den første kampagne om virksomhedernes sociale ansvar. På seminaret diskuteredes det bl.a. hvordan og i hvilket omfang virksomhederne har engageret sig i indsatsen, om de er

blevet mere eller mindre engagerede med tiden, og hvordan de offentlige myndigheder sætter de bedste rammer for indsatsen. Seminaret var arrangeret i samarbejde med Beskæftigelsespolitisk forskningsnetværk (BPF-net).

De fleste af publikationerne fra 2007 er faldet inden for projekt B1 og B2, men en enkel har haft en mere tværgående karakter. Det gælder for forskningsnotat nr. 88 *Mindsteløn i Europa* forfattet af Søren Kaj Andersen og Bjørn Hansen. Notatet giver et overblik over mindstelønnen i EU's medlemsstater. 13 stater har både en lovbestemt mindsteløn og lovgivning, der giver mulighed for at gøre overenskomster almenlydige. Fem lande har ikke en lovbestemt mindsteløn, men gør brug af almenlydige overenskomster. Kun i tre lande baseres mindsteløn udelukkende på forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter: Danmark, Sverige og Cypern.

Projekt B1: Dynamisk tilpasning eller afkobling – aftalemodellen og det europæiske arbejdsmarked

Formålet med B1-projektet er *både* at analysere processerne vedrørende arbejdsmarkedsreguleringen internt i det komplekse, multiniveauregulerede EU-system og de enkelte EU-medlemsstaters reaktion på de europæiske reguleringstiltag. Set fra den danske synsvinkel er det en væsentlig antagelse i projektet, at europæiseringen snarere end at underminere har synliggjort de stærke sider ved det danske aftalesystem. Aftalesystemet er således blevet konsolideret og i et vist omfang europæiseret gennem de senere år. EU er dog på vej ind i en ny fase, hvor udvidelsen af EU skaber 'globalisering på et kontinent', da vi nu har lavtlønsøkonomier med i unionen. Øget konkurrence over grænserne skaber en 'uformel integration', hvor også løn og ansættelsesvilkår i de enkelte lande kan komme under pres.

Et af fokuspunkterne under B1-projektet har været den sociale dialog på EU-niveauet. På baggrund af et forskningsnotat fra 2006 har Trine P. Larsen og Søren K. Andersen publiceret en artikel med titlen *A New Mode of European Regulation? The implementation of the Autonomous Framework Agreement in Five Countries – an Empirical Study of the Telework Agreement in Denmark, Sweden, Germany, Hungary and the UK* i det anerkendte tidsskrift *European Journal of Industrial Relations* i juli 2007. En beslægtet problemstilling har været analyseret af ph.d.-studerende Tom Prosser fra University of Warwick, der var gæsteforsker hos FAOS i efteråret 2007. På baggrund af opholdet publicerede han forskningsnotat nr. 77 *Europeanization through procedures and practices? The implementation of the Framework Agreement on Telework and Work-related Stress in Denmark and the UK*. Endvidere er EU-direktivernes rolle blevet analyseret i et projekt om effekten

i kommunerne af EU's direktiv om tidsbegrænsede ansættelser, finansieret af KL og KTO ved Trine P. Larsen. Projektets titel er *Effekter af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse i kommunerne*. Formålet er at analysere forholdene for tidsbegrænset ansatte i den kommunale sektor. Det undersøges, om rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelser i 14 tilfældigt udvalgte kommuner har medført ændringer af dels tidsbegrænset lønmodtageres arbejdsvilkår og dels af arbejdsgivernes ansættelsesmønstre for tidsbegrænset ansatte. Projektet afsluttes i april 2008.

Anvendelsen af arbejdskraft fra de nye EU medlemslande i bygge- og anlægssektoren er et andet fokuspunkt med relation til projekt B1. I 2006 startede projektet *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægssektoren – rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn- ansættelses- og aftaleforhold*. Projektet har været finansieret af en separat bevilling fra Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, BYG/TIB's Uddannelsesfond og Malerforbundet. Jens Arnholtz Hansen blev i december 2006 ansat på dette projekt, der blev afsluttet med udgangen af 2007. Projektet fokuserede på konsekvenser for løn og ansættelsesvilkår af den øgede tilstedeværelse af østeuropæisk arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren, kendetegn ved østarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, spørgsmålet om hvordan de er ansat/tilknyttet virksomhederne, samt kendetegn ved danske bygge- og anlægsvirksomheders hidtidige erfaringer i forhold til at rekruttere, indkøre og oplære østeuropæisk arbejdskraft.

Jens Arnholtz Hansen har i relation til projektet (alene og i samarbejde med Søren Kaj Andersen) publiceret to artikler i regi af CLRDenmark (Construction Labour Research Denmark): *Den fri bevægelighed og det danske arbejdsmarked*, der er en del af CLR-antologien 'Udenlandsk arbejdskraft: et resultat af højkonjunkturen eller kommet for at blive?', redigeret af Elsebeth Frydendahl Pedersen, samt *Eastern European Workers in Danish Construction*. Endvidere har projektet om Østarbejdere i bygge- og anlægsbranchen givet afkast i form af forskningsnotat nr. 83 *Hovedresultater fra projektet: Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen* og artiklen *Strong Trade Unions Meets EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector*, der blev præsenteret på IIRA's regionale congress i Manchester i september og udgives i løbet af 2008 i et special issue af the Bulletin of Comparative Labour Relations redigeret af Roger Blainpain & Linda Dickens med titlen 'Challenges in European Employment Relations' på forlaget Kluwer.

Et beslægtet andet nyt projekt, der først er gået i gang i februar 2007, er *Det udvidede EU og fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere – udfordringer og muligheder for*

det danske arbejdsmarked. Det er finansieret af en særskilt bevilling fra Beskæftigelsesministeriet og i hænderne på Søren Kaj Andersen og ph.d.-stipendiat Klaus Pedersen. Projektet tager afsæt i de fundamentale spørgsmål om samspillet mellem EU's frihedsrettigheder og de nationale arbejdsmarkedssystemer. I centrum af projektet står spørgsmålet om, hvordan det overvejende overenskomstregulerede danske arbejdsmarked bliver udfordret af den fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere fra disse lande. Yderligere skal det i projektet undersøges, hvad der skal til for at sikre tilgangen af udenlandsk arbejdskraft til brancher og områder med mangel på arbejdskraft, samtidig med at danske overenskomster og anden regulering overholdes. Gennem projektet vil der blive skabt yderligere viden om samspillet mellem dansk arbejdsmarkedsregulering og EU-regulering på området. Projektets første delrapport blev publiceret i oktober 2007 som forskningsnotat nr. 86: *Østaf-talen: individuelle østarbejdere – 1. delrapport. Præsentation og vurdering af udfordringerne for det danske arbejdsmarked af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU/ES*.

Endelig har en enkelt publikation fokuseret på arbejdsmigration med andre modtagerlande end Danmark. I forskningsnotatet nr. 80 *Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft* stiller Mikkel Mailand skarpt på regelsættet for, og omfanget af arbejdsmigrationen til Norge, Storbritannien og Irland – dvs. lande, der har modtaget mere arbejdskraft fra Øst- og Centraleuropa end Danmark har.

Projekt B2: Dansk beskæftigelsespolitik i europæisk perspektiv – et tværnationalt studie af den europæiske beskæftigelsesstrategi

B2-projektet er afsluttet i den forstand, at alle resultater nu er publiceret i monografien *Coalitions and policy coordination – revision and impact of the European Employment Strategy*, der er forfattet af Mikkel Mailand og udkom i december 2006.

Bogen gør status over den europæiske beskæftigelsesstrategi på EU-niveauet såvel som i medlemsstaterne. Den viser for det første, at den europæiske beskæftigelsesstrategi kun i begrænset omfang påvirker indholdet og styringen af medlemslandenes beskæftigelsespolitik; men påvirkningen varierer medlemsstaterne imellem. Spanien og især Polen er eksempler på lande, der i nogen grad er blevet påvirket af strategien, mens Danmark og Storbritannien repræsenterer lande, der stort set ikke er blevet påvirket. Revisionen af strategien i 2003 har ikke forandret billedet af en general svag indflydelse på medlemsstaternes politik. For det andet argumenteres der i bogen for, at udviklingen af den europæiske beskæftigelsespolitiske koordinering er løbet ind i vanskeligheder, bl.a. fordi toneangivende medlemsstater

ikke bryder sig om at blive målt og vejret. Der har i de løbende revisioner af strategien udspillet sig en magtkamp mellem to koalitioner, der henholdsvis har forsøgt at opretholde niveauet for forpligtende beskæftigelsespolitisk regulering og har forsøgt at minimere det. Fremtidsudsigterne for den fælleseuropæiske indsats på området peger i følge bogens resultater mere i retning af ad hoc-betonet gensidig læring end mere håndfast koordinering via henstillinger og kvantitative måltal.

Der publiceres dog stadig artikler på baggrund af projektet. En artikel med titlen *The uneven impact of the European Employment Strategy on Member States' employment policies – a comparative analysis* er blevet optaget i det anerkendte tidsskrift *European Journal of Social Policy*. Yderligere to artikler har været præsenteret ved konferencer i løbet af året og er blevet sendt til tidsskrifter med henblik på publicering. Det drejer sig om artiklen *Coalitions and Decision-making Arenas – Reformulating the European Employment Strategy*, der blev præsenteret på ESPANET-konferencen i Wien i september, og artiklen *Coalitions and the European Employment Strategy – is the strategy genuine multi-level governance?*, der blev præsenteret på IIRA's regionale kongres i september i Manchester.

C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden

Satsningsområde C drejer sig om den fundamentale udfordring for den danske aftalemodel, der kommer fra det lokale niveau, dvs. virksomhedsniveauet. Den økonomiske internationalisering øger konkurrencen og udvikler derved kravet om mere fleksible reguleringsformer fra virksomhedsledningens side. Samtidig betyder ny teknologi og nye ledelsesformer ændrede arbejdsorganiseringer, der i højere grad inddrager medarbejderne og deres repræsentanter. Der opstår muligheder for direkte indflydelse, som ikke nødvendigvis er sammenhængende med det overordnede overenskomstsysteem, og derved kan også udvikles en mere horisontal regulering nedefra som supplement eller alternativ til reguleringen via de nationalt indgåede sektoroverenskomster, dvs. en tendens fra centraliseret decentralisering til multiniveauregulering.

Der kan også spores en underliggende tendens til individualisering, som på længere sigt kan true den kollektive partsregulering, som vi hidtil har kendt den. Et særligt problemfelt er de multinationale selskaber, som er placeret i et krydsfelt mellem forskellige nationale reguleringsformer og traditioner for samarbejdsrelationer, og som med stadig mere åbne markeder og frie bevægelser for kapital har muligheder for i større grad end nogensinde at placere produktion og kapital, hvor de vil. Disse aktørers betydning for de nationale arbejdsmarkedssystemer er

et væsentligt forskningsområde under satsningsområde C. Men også danske virksomheders adfærd på andre markeder er et element i analyserne: Bliver træk fra den danske model reproduceret lokalt, når danske virksomheder opkøber eller outsourcer i udlandet – eller tilpasser man sig de lokale traditioner for samarbejde og forhandling?

I og med, at tyngdepunktet i det samlede reguleringsystem synes at blive flyttet ud på virksomhederne, er det naturligt, at dette område har en høj prioritet, og det afspejler sig også i, at de to næste ph.d.-projekter, der afsluttes på FAOS, begge belyser virksomhedsniveauet. Det ene ph.d.-projekt om danske virksomheders ageren i udlandet er i sin afsluttende fase, mens det andet, der handler om det decentrale forhandlingssystem i Danmark, Tyskland og USA, er godt og vel halvvejs. Begge projekter tager netop udgangspunkt i de lokale forhandlinger. De to projekter følger de to spor, som blev lagt ved forskningsprogrammets start, nemlig henholdsvis Projekt C1: *Ledelse og medarbejderrelationer i multinationale selskaber*, som Christina Jayne Colclough og Steen E. Navrbjerg arbejder på, samt projekt C2: *Det virksomhedsbaserede aftalesystem*, som Anna Ilsøe, Steen E. Navrbjerg og Jørgen Steen Madsen er tilknyttet.

Projekt C1: Ledelse og medarbejderrelationer i multinationale virksomheder

Dette overordnede projekt bearbejdes via en række delprojekter. I 2007 er der således blevet arbejdet videre med projektet *Globaliseringens effekter på danske virksomheder – en forløbsundersøgelse af forhandlinger og samarbejde*. En af de fem virksomheder, som er blevet belyst via interviewundersøgelser over en 10-årig periode, og som indgik i ph.d.-afhandlingen *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering* fra 1999, er nu for anden gang blevet opkøbt sammen med sit moderselskab af en kapitalfond. FAOS har fulgt denne udvikling over alle årene og kan dermed belyse, hvilke konsekvenser, virksomhedsovertagelser har for relationerne mellem ledelse og medarbejdere. Analysen har denne gang også fokuseret på, hvilke overvejelser det overtagende selskab har gjort sig om danske arbejdsmarkedsforhold, og dermed belyses, hvordan danske virksomheder gør sig i en direkte *benchmarking* med udenlandske virksomheder. Her viser flexicurity sig som et stærk konkurrenceparameter, ligesom den danske models traditioner for ordnede forhold på arbejdsmarkedet tydeligvis værdsættes af udenlandske selskaber. Et forskningsnotat om dette case-studie udkommer i sommeren 2008.

I forlængelse af en forløbsundersøgelse af de fem virksomheder er det naturligt at belyse, om resultaterne af case-studierne kan generaliseres yderligere. Derfor har FAOS igangsat projek-

tet *Udenlandsk ejerskabs betydning for danske løn og arbejds-vilkår*, hvor det via kvantitative analyser søges belyst, i hvilket omfang danske samarbejdsrelationer – og ultimativt danske forhandlingsrelationer – bliver påvirket af udenlandsk ejerskab. Projektet tager udgangspunkt i case-studier, som har vist, at virksomhederne i nogle tilfælde ikke kan udnytte de fleksibilitetsmuligheder, som der er i overenskomsterne, fordi en hårdere ledelsesstil påvirker samarbejdet og dermed forhandlingsklimaet lokalt. Dataindsamlingen finder sted i løbet af 2008 og projektet afsluttes i starten af 2009.

Ph.d.-projektet *Danish Multinational Corporations and the Diffusion of the Labour-Management Relation*, som gennemføres af Christina Jayne Colclough, nærmer sig netop nu sin afslutning. I 2007 er det store datamateriale fra besøgsrunder på en fabrik i Danmark samt på danske dattervirksomheder i Polen og Rusland blevet analyseret og sat i relation til teori. Analysen viser bl.a., at social kapital spiller en betydelig rolle for, hvad der kan overføres af praksisser fra én virksomhed til en anden.

Projekt C2: Det virksomhedsbaserede aftalesystem

Som nævnt ovenfor er der i tidligere projekter – med hovedvægt på det offentlige overenskomstråde – i FAOS blevet udviklet en betydelig viden om decentraliseringen af aftalesystemerne og udviklingen af et virksomhedsbaseret aftalesystem. Vi har anset det som et særdeles vigtigt led i forskningsprogrammet på tilsvarende måde at dække de store overenskomstråder i den private sektor, hvor kernen i den danske aftalemodel ligger, og hvor modellens fremtid dermed også må formodes at blive afgjort.

I foråret 2006 startede Anna Ilsøe et nyt ph.d.-projekt, der har det virksomhedsbaserede aftalesystem som forskningsområde og herunder vil koncentrere sig om at analysere virksomheder inden for industrien. Projektet har titlen *Negotiated Flexibility at the Workplace – a Danish Competitive Advantage* og løber til foråret 2009. Formålet med ph.d.-projektet er at undersøge lokale forhandlinger af fleksibel arbejdstid i metalindustrien i Danmark, Tyskland og USA. Dette giver mulighed for at sammenligne forhandlinger af fleksibilitet på virksomhedsniveau i Danmark med tilsvarende forhandlinger på et henholdsvis mindre og mere liberalt arbejdsmarked. Projektet baserer sig på casestudier af fem industrivirksomheder i hvert af de tre lande samt en større spørgeskemaundersøgelse på industriområdet i Danmark. I både den kvalitative og den kvantitative del af undersøgelsen spørges såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter om, hvilke lokalaftaler, der er blevet forhandlet og implementeret, og hvordan processerne er forløbet. Centralt

står desuden spørgsmålet om effekten af aftalerne set fra henholdsvis ledelses- og medarbejderside – herunder hvilke balancer mellem virksomhedsfleksibilitet og medarbejderfleksibilitet, der udvikles lokalt. Ph.d.-projektet er bygget op omkring fire artikler, som løbende skrives. Forskningsnotatet nr. 92, *Tillidsrepræsentanter i industrien*, belyser på grundlag af datamaterialet fra dette projekt udbredelsen af tillidsrepræsentanter i overenskomstdækkede virksomheder, og undersøgelsen viser bl.a., at selv om niveauet for tillidsrepræsentantdækning er højt i international sammenligning, er dækningen væsentligt større på større virksomheder end på mindre.

På sigt er det et mål at udvide komparationen på virksomhedsniveauet, så også den offentlige sektor inddrages i analysen af det virksomhedsbaserede aftalesystem. En sammenstilling af de to sektorer, som trods et forskelligt udgangspunkt på mange områder kan lære af hinanden, er ikke mindst relevant i udvikling af teorier på området. Jørgen Steen Madsen og Steen E. Navrbjerg har gennem mange år fulgt forhandlings- og samarbejdssystemet på det offentlige område. Jørgen Steen Madsen gennemførte i perioden 1999-2002 Ny Løn undersøgelsen og sammen med Steen E. Navrbjerg gennemførtes i 2003-2004 en stor kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af samarbejdssystemerne i amter og kommuner. Analyserne drejer sig overordnet om, hvordan rammeaftaler og overenskomster udmøntes lokalt – hvad bruges og fungerer, og hvad fungerer ikke.

I marts 2007 udkom en kvantitativ undersøgelse af brugen af rammeaftalen for seniorpolitik i kommunerne, *Kommunernes praksis for seniorpolitik*, forskningsnotat nr. 76, af Steen E. Navrbjerg og Jørgen Steen Madsen. Undersøgelsen handler ikke blot om seniorpolitik, men i lige så høj grad om, hvordan man lokalt implementerer rammeaftaler. Spørgsmålet om, hvordan rammeaftaler bliver implementeret, er bearbejdet mere overordnet i artiklen *Frame Work Agreements – a Way of Applying Market Means to the Public Sector. Perspectives of National Frame Work Agreements in Denmark* af Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen. Artiklen diskuterer rammeaftaler som værktøj for udviklingen af bestemte områder lokalt, og den blev præsenteret på en ETUI konference i Bruxelles i november 2007.

De komparative analyser på virksomhedsniveauet er ikke blot af danske virksomheder. De under satsningsområde A omtalte artikler og forskningsnotater om udviklingen af aftalesystemerne i Danmark og Tyskland tager også udgangspunkt i virksomhedsniveauet og bidrager derfor i høj grad til analyserne i projekt C2.

Specialet *Strategier for flexicurity – praksis på danske og franske virksomheder* udkom i form af forskningsnotat nr. 79 i foråret 2007. Heri analyserer Katrine Søndergård, hvordan

der i de lokale forhandlinger om arbejdstid på to virksomheder i Danmark og Frankrig opnås balance mellem fleksibilitet og tryghed, samt på hvilke måder forholdene i de to virksomheder afviger fra hinanden. Projektet har fokus på de institutionelle rammers betydning for de forskelle, der gør sig gældende i virksomhedernes forhandlinger af flexicurity, og i den forstand er projektet også knyttet til satsningsområde A.

EIRO og European Foundation

FAOS har lige siden oprettelsen af det europæiske observatorium for arbejdsmarkedsrelationer, EIRO (European Industrial Relations Observatory) i 1997, været det danske nationalcenter. Der er efterhånden 28 nationalcentre tilknyttet, dækkende de eksisterende og kommende EU-lande plus Norge.

I løbet af 2007 bidrog FAOS ved Carsten Jørgensen med 41 artikler til EIRO, bestående af 24 *information updates* om udviklingen i de danske arbejdsmarkedsrelationer samt en enkelt *annual review* om året der gik. Dertil kom 2 *annual updates* vedr. den statistiske udvikling i løn- og arbejdstid i de enkelte EU-medlemslande og 8 *comparative analytical reports*, dvs. landestudier af udvalgte emner. Heraf var to skrevet i samarbejde med Oxford Research, som er FAOS' partner i European Foundation. Dertil kom 4 *representativity studies* af udvalgte sektorer.

I 2006 valgte the European Foundation i Dublin (dvs. Det europæiske institut til forbedring af leve- og arbejdsvilkår) at samle husets tre centre, EIRO, EWCO (om arbejdsforhold) og ERM (om omstruktureringer) under samme hat for at opnå en synergieffekt, men det har ikke har den store betydning for FAOS' leverancer. FAOS har også i 2007 leveret til EIRO, mens Oxford Research fortsat leverer til EWCO. Desuden leverer FAOS fortsat oplysninger om kollektive afskedigelser og omstruktureringer til ERM (4 artikler i 2007).

FAOS' bidrag til EIRO kan ses via vores hjemmeside, www.faos.dk. European Foundation kan findes på www.eurofound.europa.eu.

ETUI's årbog om kollektive forhandlinger

I mange år udgav det europæiske forskningsinstitut, ETUI, en årbog om de kollektive forhandlinger i først Vesteuropa og siden hele Europa, og i lige så mange år har FAOS været fast bidragsyder. I 2005 ændredes fokus fra den generelle udvikling i de enkelte lande til udviklingen inden for et bestemt arbejdsmarkedsrelateret område. I 2006 var emnet lønforhandlinger i Europa og den danske rapport blev skrevet af Søren Kaj Andersen og Steen E. Navrbjerg. Den er endnu under udgivelse. Der blev i 2007 ikke forfattet en ny årbog.

**Økonomi
og bemanding**

2

Indtægter fra grundbevillingen	2005	2006	2007
Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri)	2.500.000 kr.	2.500.000 kr.	2.500.000 kr.
Dansk Arbejdsgiverforening	1.500.000 kr.	1.500.000 kr.	1.500.000 kr.
Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond	300.000 kr.	300.000 kr.	300.000 kr.
Beskæftigelsesministeriet	1.300.000 kr.	1.300.000 kr.	1.300.000 kr.
Nationalt EIRO-center	305.000 kr.	340.000 kr.	460.000 kr.
Grundbevillingen i alt	5.905.000 kr.	5.940.000 kr.	6.060.000 kr.

Det er med en grundbevilling af den angivne størrelsesorden muligt i løbet af den femårige programperiode at gennemføre en række forskningsprojekter, der behandler de hovedspørgsmål, der er rejst i forskningsprogrammet *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*. Det har dog også fra starten været et mål at styrke både dybden og bredden i forskningsvirksomheden ved supplerende bevillinger i løbet af perioden.

Det er også lykkedes. I 2005 igangsattes *3F-projektet: Fusionen mellem KAD og SiD*, som afsluttedes i 2007, finansieret af 3F. Indtægter fra dette projekt var i 2007 407.689 kr. Projektet *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægssektoren* er for året 2007 finansieret af Byggeriets Uddannelsesfond, BYG/TIB's Uddannelsesfond og Malerforbundet med knap 499.932 kr. Ph.d.-projektet *Det udvidede EU og fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere – udfordringen for det danske arbejdsmarked* løber i perioden 1/2 2007 til 31/7 2009 og er for regnskabsåret 2007 finansieret af Beskæftigelsesministeriet med 1.195.200 kr.; projektet *Effekter i kommunerne af implementering af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse* er blevet udført i perioden 1/2 2007 til 1/4 2008 og er for regnskabsåret 2007 finansieret af KL og KTO med 172.694 kr.; projektet *Kommunernes praksis for seniorpolitik* blev gennemført i perioden 1/9 2006 til 31/1 2007 og er for 2007 finansieret af KL og KTO med 245.000 kr.; projektet *Mellem lovregulering og frivillighed* er udarbejdet for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (Beskæftigelsesministeriet) og finansieret med 75.000 kr.; samt endelig er projektet *God praksis i den faglige integrationsindsats* finansieret af LO med 280.000 kr.

Hovedprincippet i den indeværende programperiodes finansieringsform vil blive fastholdt, dvs. at det fortsat vil være med

udgangspunkt i grundbevillingen, at retningen i forskningsvirksomheden og langt hovedparten af de konkrete projekter lægges fast.

Bemanding

Det er lykkedes at gennemføre den planlagte begrænsede forøgelse i perioden 2006-07 af den faste videnskabelige stab. Bemandingen var således i 2007 på 5 videnskabelige medarbejdere på professor- / lektorniveau, 3 ph.d./kandidatstipendiater, 3 videnskabelige assistenter, og 1 informationsmedarbejder / EIRO-koordinator, dvs. 12 videnskabelige medarbejdere. Pr. 1. februar 2007 blev Klaus Pedersen fra Beskæftigelsesministeriet ansat som forsker i FAOS-regi for 2½ år, og Katrine Søndergård blev pr. 15. juni 2007 tilknyttet FAOS som forskningsassistent. Desuden har været ansat et antal studentermedhjælpere.

I april 2008 vil bemandingen komme op på 13 videnskabelige medarbejdere, idet Christian Lyhne Ibsen blev ansat som videnskabelig medarbejder pr. 15. februar 2008, og Nana Wesley Hansen tilknyttedes FAOS som videnskabelig medarbejder fra 10. april 2008, mens Christina Jayne Colclough desværre blev 'headhunted' af Nordiske Finansansattes Union. Skønt ph.d.'en bliver afsluttet i løbet af 2008, indgår Christina altså ikke mere i medarbejderstaben, men er associeret FAOS. Trine P. Larsen forsvarede med succes en ph.d. afhandling i London i januar 2008, og hun er nu adjunkt. I 2008 forventes der således være 6 professorer/lektorer/adjunkter, 2 ph.d./kandidatstipendiater, 4 videnskabelige assistenter samt 1 EIRO-koordinator. Med de supplerende bevillinger, som vi har opnået i løbet af 2007, har det således været muligt at udvide medarbejderstaben for den sidste del af programperioden.

Artikler

3

3.1 Politiske indgreb og den danske model

Med OK 2008 er traditionen for et bredt politisk flertal bag indgreb i konflikter på arbejdsmarkedet kommet under pres

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

En omfattende konflikt, der vil ramme væsentlige velfærdsområder i den offentlige sektor, er på vej, mens denne artikel skrives. Forligsmanden har allerede anvendt den første mulighed for at udsætte konflikter med 14 dage, hvorefter strejker for mere end 100.000 offentligt ansatte i ældreomsorgen, på sygehusene og i daginstitutionerne kan blive en realitet fra lørdag den 19. april. Hvis de tre forligsmænd i forening også beslutter at anvende den anden udsættelsesmulighed med henvisning til, at konflikten har væsentlig samfundsmæssig betydning, så vil strejkerne dog først blive en realitet i første uge af maj. Men hvis der ikke sker en yderligere udsættelse, eller hvis forligsmanden under udsættelsesperioden vælger helt at opgive videre mæglingsforsøg, kan konflikten allerede være en realitet, når denne årbog udsendes i slutningen af april.

Med en omfattende konflikt undervejs er der samtidig også udsigt til et snarligt politisk indgreb. Det er mere reglen end undtagelsen i det danske aftalesystems historie, at konflikter i forbindelse med fornyelsen af de kollektive overenskomster bliver stoppet inden for en relativ kort tidshorizont gennem et politisk indgreb, hvis ikke der er udsigt til, at de direkte berørte parter selv kan finde en løsning på deres stridigheder.

Det kan forekomme paradoksalt, når sådanne indgreb – og dermed politisk regulering af løn- og arbejdsvilkår gennem Folketinget – nærmest er blevet en integreret del af en aftalemodel, der ellers bygger på princippet om parternes selvregulering, herunder deres ret til at anvende kollektive kampmidler, når de ikke kan blive enige om fornyelsen af deres overenskomster. Men dermed understreges blot, at parterne på arbejdsmarkedet ikke kan agere uafhængigt af det omgivende samfund. Det er ikke mindst af betydning for aktørerne i det politiske system, dvs. regeringen og de skiftende flertal i Folketinget, at man kan sikre arbejdsfreden, og at overenskomstfornyelserne holder sig inden for rammerne af den overordnede politisk fastlagte økonomiske politik.

Derfor er der også næsten fra starten af den danske aftalemodel i begyndelsen af det forrige århundrede blevet udviklet en

lovgivningsfastsat understøtning af overenskomstsyste- met med lov om forligsinstitution og arbejdsret. Parterne har haft stor indflydelse på denne lovgivning og opfatter den derfor i høj grad som deres egne redskaber, og det er baggrunden for, at den statslige forligsinstitution er kommet til at spille en afgørende rolle ved overenskomstfornyelserne. Det gælder først og fremmest den private sektor, hvor forligsmandens ret til at fremsætte mæglingsforslag og gennemføre sammenkædede afstemninger er selve omdrejningspunktet for overenskomstfornyelserne på LO/DA-området.

Praksis for politiske indgreb

Samtidig har der siden første halvdel af 1930'erne udviklet sig en praksis for gennemførelsen af direkte politiske indgreb, når parterne ikke selv har været i stand til at blive enige om overenskomstfornyelsen, og når der ikke har været udsigt til, at de inden for en overskuelig konfliktperiode skulle kunne nå til et kompromis. Med denne praksis er der ikke sat spørgsmålstegn ved, at der skal være respekt om parternes konfliktret i den danske model, fordi truslen om konflikt er et væsentligt redskab til at fremtvinge de nødvendige indrømmelser.

Indgrebene skal i stedet ses som en markering af, at de politiske aktører ikke vil tillade, at konflikter løber så længe og bliver så omfattende, at de kan få negative samfundsøkonomiske og samfundspolitiske effekter. Det har vejet tungere end hensynet til strejkeretten, og de toneangivende politiske partier i Danmark har således valgt at se bort fra kendelser fra den internationale arbejdsorganisation, ILO, der i flere tilfælde netop har fastslået, at den danske praksis er et brud på strejkeretten.

For at forhindre, at politiske indgreb på sigt truer aftalemodellen, har det været et princip, at der ikke ved den politiske intervention er givet forbedringer udover det niveau, der i forvejen aftegnede sig i parternes egne forhandlinger. Hvis der politisk lægges noget oveni, er risikoen, at det vil blive meget vanskeligere i de næste runder at nå forlig gennem parternes egne forhandlinger, fordi nogle vil spekulere i, at de kan opnå mere efterfølgende på Christiansborg. Derfor har det alminde-

ligste indgreb også været, at ophøje mæglingforslag, som ikke har kunnet stemmes igennem, til lov.

Der er nogle eksempler på, at et politisk indgreb har indeholdt en ekstra godbid for at få den sure medicin til at glide ned som fx en uges ekstra ferie eller en times arbejdstidsnedsættelse. Det var således almindeligt i anden halvdel af 1970'erne, som til gengæld var en undtagelsesperiode i den danske models historie. På dette tidspunkt fungerede aftalesystemet reelt ikke, og løsningerne var både i 1975, 1977 og 1979 politisk dikterede. Også i 1998 blev der med et par ekstra omsorgsdage lagt lidt oveni det resultat, som forhandlingerne havde tegnet, i Nyrup-regeringens forslag til indgreb.

Både på arbejdsgiversiden og i de faglige organisationer har der været fremsat kritik af denne form for indgreb – netop fordi de er blevet set som en langsigtet trussel mod parternes selvregulering. Men det må dog fastslås, at disse særlige godbidder ikke har ført til den frygtede svækkelse af aftalemodellen. Der har det vejet tungere, at parterne gennem deres evne og vilje til at tilpasse overenskomstsyste­met til skiftende vilkår har sikret en løbende revitalisering af systemet.

Det er også vigtigt at fremhæve, at de politiske indgreb – med eller uden ekstra goder – i denne sammenhæng frem til anden halvdel af 1990'erne typisk omfattede det samlede LO/DA-område. I 1970'erne og 1980'erne var der endda tale om, at også andre overenskomstområder i den private sektor og hele den offentlige sektor blev omfattet af indgrebene. Det var en følge af, at praktisk talt alle kollektive aftaler udløb samtidig, og når der nu skulle gribes ind på det toneangivende LO/DA-område var det den almindelige politiske logik, at man lige så godt kunne lave en samlet lovgivningsmæssig løsning.

Selv om der er eksempler på, at der ved politiske indgreb er givet lidt oveni, er det således forbedringer, der så at sige er kommet alle til gode. Der er ikke tale om, at enkeltgrupper ved at gå i konflikt politisk har opnået forbedringer, som andre grupper, der har indgået forlig, ikke har fået. Det er klart, at det er af væsentlig betydning i sammenhæng med OK 2008 på det offentlige arbejdsmarked, der netop har været kendetegnet ved, at langt den overvejende del af de faglige organisationer har indgået et forlig, mens enkelte organisationer er på vej i konflikt, fordi de har krævet at opnå noget mere. Det vender vi tilbage til nedenfor. Men først skal foretages en afrunding af spørgsmålet om betydningen af den politiske intervention for den danske model.

Den politiske uafhængighed

Hvis det danske organisations- og aftalesystem alene vurderes i forhold til den afgørende betydning, som den statslige forlignsinstitution har i forhandlingerne på nøgleområdet, og i forhold til den etablerede praksis for politiske indgreb, kunne konklusionen meget nemt blive, at det er så som så med den højt besungne selvregulering. I virkeligheden er den danske model afgørende politisk styret. Sådan er der da også mange forskere og praktikere i andre lande, som har set den danske model. Det gælder fx en af den skandinaviske IR-forskningss største skikkelser, Nils Elvander. Da undertegnede i en svensk antologi skrev en artikel, der fremhævede den danske models politiske uafhængighed i kontrast til den svenske model¹, kom reaktionen da også prompte i form af et brev, hvor Elvander netop henviste til forlignsinstitutionen og de politiske indgrebs betydning i Danmark. Og det havde vi gennem en tid en god og frugtbar diskussion om.

Når vi i artiklen understregede den danske models politiske uafhængighed, var det fordi, vi lagde vægt på den indholdsmæssige side af arbejdsmarkedsreguleringen. Her har der i Danmark frem til slutningen af 1980'erne – med ferieloven og funktionærloven som væsentlige undtagelser – kun i meget begrænset omfang været lovgivning, der fastsatte indholdet i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet. Sådanne spørgsmål blev i Danmark overladt til arbejdsmarkedets parter. Fx er ansættelses- og afskedigelsesregler samt arbejdstid i Danmark i hovedsagen fastsat ved overenskomster, hvor der i Sverige er en omfattende lovgivning.

Det er således parternes selvregulering, når det gælder substansen i løn- og arbejdsvilkår, der er det afgørende punkt i den danske model, dvs. det karakteristikon, der også adskiller den fra den ellers nærliggende svenske model. Og det er bl.a. via denne forskel, at den særlige danske kombination af fleksibilitet og sikkerhed med hensyn til afskedigelsesregler og økonomisk kompensation ved ledighed – flexicurity – er blevet udviklet. I dag er Danmark i Europa blevet berømt for dette konkurrencefremmende arrangement, og baggrunden for dets tilblivelse er netop udviklingen af den danske model præget af parternes selvregulering, som har skabt et tillidsbaseret forhold mellem parterne og dermed grundlaget for, at fagbevægelsens eksempelvis kan acceptere mere liberale afskedigelsesregler end i lande med en mere lovgivningspræget arbejdsmarkedsregulering.

1) "Varför är den svenska avtalsmodellen annorlunda än den svenska", i Stig Tegle (red.) *Har den svenska modellen överlevt krisen?*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2000.

Vores pointe i artiklen, der sammenlignede den danske og den svenske model, var derudover, at den politiske uafhængighed ikke er et resultat af et bevidst valg mellem parterne. Hvis den danske fagbevægelse havde haft magt, som den havde agt, ville vi eksempelvis i 1970'erne have fået både en omfattende ansættelseslovgivning og økonomisk demokrati, som man i samme periode fik gennemført i Sverige.

Når det ikke blev til noget i Danmark, skyldes det den særlige parlamentariske situation, som har været gældende i næsten hele det danske demokratiske systems historie – nærmere bestemt den kendsgerning, at der aldrig i længere perioder har været et solidt og længerevarende flertal for hverken den ene eller den anden af de to hovedblokke. Der har derfor heller ikke været et flertal i Danmark – som der i perioder var det i Sverige – der kunne gennemføre væsentlige forbedringer af løn- og arbejdsvilkår gennem lovgivning. Socialdemokraterne har stort set altid været afhængige af støtte fra Det Radikale Venstre, og det har automatisk blokeret for ensidige forbedringer i lønmodtagernes favør.

Derfor har parterne på arbejdsmarkedet i hovedsagen været afhængige af hinanden, hvis de ønskede at udvikle reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, og denne påtvungne situation kom efterhånden til at fremstå som et bevidst valg. Man gjorde en dyd ud af nødvendigheden, og derfor har vi fra 1990'erne fået den megen tale om den særlige danske model.

Det skal tilføjes, at samspillet mellem det politiske system og overenskomstsystelet siden starten af 1990'erne er blevet tættere gennem udvidelsen af bredden i overenskomsterne ved inddragelse af en række velfærdsområder. Hermed omfatter aftalerne i dag spørgsmål, som både reguleres gennem lovgivning og aftaler, og denne dobbeltregulering har givet anledning til problemer for den danske model. I flere tilfælde – eksempelvis i spørgsmålet om etablering af en barselsfond – har enten den ene part eller begge parter på arbejdsmarkedet følt et så stærkt politisk pres, at det har stillet spørgsmål ved det reelle indhold i selvreguleringen.

Politiske indgreb 1975-1999

Parternes selvregulering er dog i hovedsagen blevet respekteret af de politiske partier og skiftende regeringer på Christiansborg, men det har ikke ændret ved den udviklede praksis for gennemførelse af politiske indgreb i situationer, hvor parterne ikke selv har kunnet finde en løsning. Denne vilje til indgreb har kendetegnet de regeringsbærende partier på tværs af midten i dansk politik. Dvs. at mindst et af de to store borgerlige partier, Konservative og Venstre – og ofte dem begge – under socialdemokratiske regeringer har stemt for, når regeringer

har stillet forslag om indgreb. Socialdemokraterne har – med indgrebet under Schlüter-regeringen i 1985 som undtagelsen, der bekræfter reglen – altid stemt for forslag til indgreb. De gennemførte indgreb med socialdemokratisk deltagelse har i perioden 1975-1999 i alle tilfælde fundet sted, mens partiet selv sad i regering, men man må gå ud fra, at Socialdemokraterne som hovedregel også vil støtte forslag om indgreb fremsat af borgerlige regeringer. Hvis vi går længere tilbage end 1975, kan man da også finde to indgreb – henholdsvis i 1946 og 1969 – hvor Socialdemokraterne har stemt ja under en borgerlig regering.

1985 udgør en væsentlig undtagelse, fordi der her af Schlüter-regeringen blev gennemført et meget ensidigt og i øvrigt stærkt urealistisk indkomstpolitisk indgreb rettet mod fagbevægelsen. Regeringen valgte helt at se bort fra den viden om niveauet i parternes egne forhandlinger, der forelå i form af en ”skitse til en skitse til et mæglingsforslag”. Denne skitse kunne fagbevægelsen formentlig have levet med, mens arbejdsgiverne var imod.

Dermed blev der tale om et indgreb, der ikke kunne holde, da der kom tryk på økonomien, og det betød, at der i næste runde i 1987 måtte gives meget store lønstigninger, som man skal helt frem til OK 2007 og OK 2008 for at se magen til. Derfor var det socialdemokratiske nej i 1985 ikke udtryk for taktisk opportunisme, men mere en protest mod, at regeringen i sit indgreb var gået for langt i indblandingen i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår.

Sammen med Venstre og Konservative og Socialdemokraterne har Det Radikale Venstre også som absolut hovedregel støttet de skiftende regeringers forslag til politisk indgreb i fastlåste overenskomstsituationer.

Som det fremgår af *bilaget*, der viser stemmetallene ved lovindgreb i forbindelse med overenskomstfornyelserne fra 1975 til 1999, har SF og Enhedslisten (tidligere VS og DKP) derimod altid stemt nej til forslag om politiske indgreb. Det kan formentlig ses som udtryk for, at disse partier aldrig har været i nærheden af regeringsmagten. Partier, som har udsigt til at komme i regering, synes i højere grad at være parate til at sætte taktiske politiske hensyn og/eller ideologiske standpunkter til side, fordi de tænker på, hvad de ville gøre i en tilsvarende situation, hvis de selv sad med regeringsmagten.

Indgreb på landbrugsområdet i 1969

Hvis vi bevæger os lidt tilbage til perioden før 1975, kan der findes et enkelt eksempel på, at SF har stemt for et politisk indgreb. Det skete under VKR-regeringen i foråret 1969, da en konflikt på landbrugsområdet truede. Efter et langvarigt og

besværligt forløb fremsatte forligsmanden den 28.-29. april en ultimativ mæglingsskitse, som organisationerne skulle tage endelig stilling til. LO sagde ja på forbundenes vegne, mens SALA – landbrugets arbejdsgiverforening – ikke ville acceptere et mæglingsforslag på dette grundlag.

Regeringen ønskede at undgå konflikten og fremsatte derfor allerede den 30. april et forslag til indgreb, som forventedes endeligt vedtaget den 5. maj. Lovforslaget gik ud på at løse konflikten gennem en *tvungen voldgift* i form af et fællesudvalg med tre repræsentanter fra hver af parterne og en neutral opmand som formand. Socialdemokraterne ville for alt i verden forhindre, at tvungen voldgift blev institutionaliseret i aftale-systemet og stillede derfor forslag om en ophøjelse af mæglingsskitten til lov, dvs. en fastholdelse af den hidtidige mest almindelige praksis for indgreb. Det lykkedes endda at få SF til at være medforslagsstiller til dette ændringsforslag, fordi også SF så med alvor på anvendelsen af tvungen voldgift.

I første omgang blev forslaget afvist af regeringen, men den var præget af intern uenighed, hvor det især for Venstre var vigtigt at sikre en hurtig løsning på problemet. Det gav grundlag for, at der under udvalgsbehandlingen kunne skabes et kompromis, således at paragraffen om voldgift blev fjernet, og løsningen dermed blev en ophøjelse af mæglingsskitten til lov. Vedtagelsen af indgrebet kunne derefter fremskyndes, således at den endelige behandling blev afsluttet den 3. maj 1969. Forslaget blev vedtaget med 150 stemmer mod 3 (VS samt Hanne Reintoft).

Det var første gang, at SF ikke alene stemte for et politisk indgreb, men også var medforslagsstiller til den gennemførte lovgivning. I dette tilfælde var det for at undgå et alternativ, der var langt værre. Og det skulle så også vise sig, at det blev sidste gang – i hvert fald indtil 2008 – at SF kunne acceptere et politisk indgreb.

H.C. Hansen-principperne

I modsætning til venstrefløjen, gælder det både for Socialdemokraterne og for Venstre og Konservative, at de har fulgt de principper for oppositionspolitik, som den tidligere statsminister og leder af Socialdemokraterne, H.C. Hansen, formulerede i anden halvdel af 1940'erne.

”Socialdemokratiets Oppositionspolitik bør være ledet af tre Hovedbetragtninger:

1. Vi vil ikke som Opposition stille Fordringer eller fremføre Forslag eller indtage Standpunkter, som vi ikke ville følge, hvis vi selv havde Regeringsansvaret, og

2. I alle Forhold, hvor saglige Fælleshensyn taler derfor, vil vi give vor Støtte til Foranstaltninger, som Regeringen møder med Forslag om.

3. Paa alle Omraader, hvor vi anser det for nødvendigt, vil vi selv fremsætte Lovforanstaltninger.” (Verdens Gang, 15. januar 1947). (Citeret fra Claus Bjørn: *H.C. Hansen*, Fremad, 2004, s. 191).

Det fremgår også af bilaget, at Venstre og Konservative under Nyrup-regeringerne i 1990'erne støttede op om de forslag til indgreb, der blev fremsat. Det gælder såvel indgrebet i storkonflikten på det private arbejdsmarked i 1998 som indgrebene i forhold til de partielle konflikter på sundhedsområdet i 1995 og 1999. I alle tre tilfælde var De Radikale med i regeringen og stod dermed sammen med Socialdemokraterne bag forslagene til indgreb.

Bindingerne i overenskomstsyste­met

Med udviklingen under OK 2008 nærmer vi os en situation, der ligner indgrebene i 1995 og 1999. Det er en situation, hvor hovedparten af organisationerne har indgået et forlig, men hvor enkelte organisationer har sagt nej, fordi de ikke kan acceptere det aftalte niveau.

Det er naturligvis ikke en uvæsentlig forskel, at de organisationer, der har sagt nej – FOA, BUPL og Sundhedskartellet – samlet set er en meget stor gruppe, der næsten dækker halvdelen af den samlede offentlige sektor. Men det ændrer ikke ved den kendsgerning, at der er indgået et forlig, som de fleste organisationer har tilsluttet sig, og dermed er der i et centraliseret forhandlingssystem skabt et niveau, som meget vanskeligt kan forhøjes. Hvis organisationer, der indgår forlig, må opleve, at organisationer, der siger nej, efterfølgende kan få et bedre resultat, vil det gøre de næste overenskomstrunder meget vanskelige. Så vil ingen være interesseret i at indgå forlig. Hvorfor skulle man det, når man tilsyneladende kan få mere ved at sige nej?

Derfor er arbejdsgiverne stærkt bundet til de indgåede forlig, og der er ingen udsigt til yderligere indrømmelser i Forligsinstitutionen. Derfor er et konfliktscenario med efterfølgende politisk indgreb det sandsynligste på de områder, der endnu ikke har nået et resultat.

I et så stærkt centraliseret overenskomstsyste­met som i den offentlige sektor i Danmark bliver organisationerne bundet til hinanden. Kompromisernes balancepunkt mellem parterne bliver således i høj grad også et spørgsmål om at finde en balance mellem de forskellige organisationer, der indgår i lønmodtagernes forhandlingsfællesskaber. Det er det, vi har kaldt for

koalitionsproblemet. Mulighederne for integrative forhandlinger, som skaber resultater, alle kan leve med, kræver derfor ikke mindst kompromiser mellem lønmodtagergrupperne. Det er sådanne kompromiser, som det ikke har været muligt at skabe under OK 2008.

FOA og BUPL har derfor valgt at gå enegang, på samme måde som Sundhedskartellet allerede tidligere har gjort det, men det fjerner ikke bindingerne til de øvrige organisationer, og de forlig som de har været parate til at indgå.

OK 2008 og den politiske praksis

Hvordan kan det så forventes, at det kommer til at gå ved den forudsete politiske afslutning på forløbet af OK 2008? I skrivende stund er situationen åben, men måske foreligger svaret allerede, når denne årbog udkommer i slutningen af april. Her kan vi derfor kun forholde os overordnet til spørgsmålet og herunder især diskutere, om der i den aktuelle politiske situation er særlige forhold, der adskiller sig fra tidligere, og som måske derfor også kan føre til andre løsninger end de hidtil kendte.

Hvis OK 2008 slutter på samme måde som tidligere gennemførte indgreb i forhold til partielle konflikter, vil det være i form af et politisk indgreb, der holder sig til niveauet i de forlig, der allerede er indgået. Men spørgsmålet er, om der også i år vil være et flertal, der vil fastholde dette princip, som hidtil har været gældende.

For det *første* er det væsentligt, at optakten til OK 2008 var præget af en massiv politisk indblanding, hvor flere partier på grund af den spændte politiske situation på Christiansborg lovede ekstra stigninger i milliardklassen til særlige grupper af offentligt ansatte. En så massiv og direkte indblanding i kerneområdet af den danske model: regulering af lønforholdene, er ikke hidtil set. Ganske vist blev den kritiske situation afmonteret, da den nye finansminister, Lars Løkke Rasmussen, kort før julen 2007 fik lavet en fiks manøvre, så det så ud som om, at der blev tilført ca. 5 mia. kr. som krævet af bl.a. Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne og SF. Men til gengæld var forventningsniveauet for de særlige grupper blevet presset så højt op, at det nærmest på forhånd var umuligt at nå til et forlig, som kunne indfri så høje forventninger inden for den ramme, der nu var til rådighed.

For det *andet* har der i forlængelse af Folketingsvalget været en turbulent periode med tvivl om regeringens parlamentariske grundlag. Det står nu fast, at VK-regeringens flertal alene med Dansk Folkeparti igen er på plads. Det har efterladt en såret opposition, hvor ikke mindst Socialdemokraterne er ramt. Derfor vil det måske være en fristelse for partiets ledelse at lægge

H.C. Hansen-princippet til side, når regeringen kommer med forslag til et politisk indgreb. Hvis Socialdemokraterne nærmest på forhånd stiller deres mandater til rådighed, får Dansk Folkeparti mulighed for at krybe i ly bag det flertal, der så vil være til stede, og vil uden omkostninger fortsat kunne ytre sympati med SOSU-assistentene – om end partiet også vil stemme for indgrebet, når der nu ikke – med Socialdemokraternes accept af et indgreb – er andre muligheder. Man kan ligefrem høre Pia Kjærsgaard komme med en sådan udtalelse, som skal skubbe ansvaret over på Socialdemokraterne.

Derfor er der mulighed for, at der vil udvikle sig en politisk nervekrig om et eventuelt indgreb, og det kan ikke udelukkes, at fristelsen for det taktiske nej vil blive så stor, at Socialdemokraterne næsten ikke kan modstå den.

For det *tredje* kan SF's fremmarch i meningsmålingerne få betydning. Som det fremgik oven for, har SF aldrig i perioden 1975-1999 stemt for et politisk indgreb. Set fra de regeringsbærende partiers synsvinkel er det vel netop et typisk udtryk for, at SF ikke hører hjemme i deres kredse. SF har også hidtil holdt fast i, at der under OK 2008 skal tilføres ekstra milliarder til særlige grupper. Det har partiets formand, Villy Søvndal, flere gange sagt, og han har derudover tilføjet: *"SF har aldrig deltaget i et politisk indgreb ... og det er helt usandsynligt, at SF deltager i det."*

Det enkeltstående eksempel på SF's deltagelse i et politisk indgreb tilbage i 1969 blev overset i denne sammenhæng, og det var formentlig også så specielt, at man nok ikke skal forvente en gentagelse her næsten 40 år senere. Villy Søvndals udtalelser tyder i hvert fald på, at SF næppe vil understrege sit erklærede ønske om regeringsdeltagelse med en nyorientering vedrørende spørgsmålet om politiske indgreb i overenskomstforhandlinger. Med et fremstormende SF og et Socialdemokrati i knæ bliver det yderligere vanskeligt for Socialdemokraterne at lægge stemmer til et formentligt upopulært indgreb, som SF vil stemme imod.

Spørgsmålet er derfor, om regeringen kan holde sit eget parlamentariske grundlag på plads. Det kan blive en vanskelig manøvre, som måske kan gøres lettere, hvis der kan skabes en åbning, der antyder mulighederne for en senere løsning af de problemer, som grupper af offentligt ansatte er utilfredse med. Det kunne være i form af nedsættelse af en lønkommission, som eksempelvis DSR har stillet krav om at få etableret. Så kan man vise en vis imødekommenhed uden at slække på principperne.

Bilag: Politiske indgreb i overenskomstfornyelser 1975-1999

- 1975: Socialdemokratisk regering. Indgreb med udgangspunkt i LO/DA-området, der også omfatter det offentlige arbejdsmarked.
Lovindgreb vedtaget 11. marts 1975 med stemmetallene 124 mod 45. Ingen undlod at stemme.
For indgrebet stemte: S, V, RV, KF, KrF og CD.
Imod indgrebet stemte: FP, SF, DKP og VS.
- 1977: Socialdemokratisk regering. Indgreb med udgangspunkt i LO/DA-området, der også omfatter det offentlige arbejdsmarked.
Lovindgreb vedtaget 15. april 1977 med stemmetallene 102 mod 50. 20 medlemmer undlod at stemme.
For indgrebet stemte: S, KF², CD, RV og KrF.
Imod indgrebet stemte: FP, SF, DKP, DR og VS.
V undlod at stemme.
- 1979: SV-regering: Indgreb med udgangspunkt i LO/DA-området, der også omfatter det offentlige arbejdsmarked.
Lovindgreb vedtaget 29. marts 1979 med stemmetallene 88 mod 50. 36 undlod at stemme.
For indgrebet stemte: S, V og Erhvervspartiet (Asger Lindinger).
Imod indgrebet stemte: FP, SF, DKP, DR og VS.
KF, CD, RV og KrF undlod at stemme.
- 1985: CVQM-regering under konservativ ledelse. Indgreb med udgangspunkt i LO/DA-området, der også omfatter det offentlige arbejdsmarked.
Lovindgreb vedtaget 31. marts 1985 med stemmetallene 85 mod 80. Ingen undlod at stemme.
For indgrebet stemte: KF, V, RV, CD, KrF., Breckman (fær.), Steenholdt (Grøn.) og De Frie Demokrater (Ole Maisted, udbryder fra FP).
Imod indgrebet stemte: S, SF, VS og FP
- 1995: S, R, CD-regering. Indgreb, der standser konflikt på sundhedsområdet med deltagelse af Dansk Sygeplejeråd og Landsforeningen af Hospitalslaboranter (i dag Danske Bioanalytikere)³.
Lovindgreb vedtaget 24. maj 1995 med stemmetallene 96 mod 14. Ingen undlod at stemme.
For indgrebet stemte: S, V, KF, RV, CD og FP.
Imod indgrebet stemte: SF og Enh.
- 1998: SR-regering. Indgreb, der standser konflikt på LO/DA-området i den private sektor.
Lovindgreb vedtaget 7. maj 1998 med stemmetallene 95 mod 12. 10 undlod at stemme.
For indgrebet stemte: S, V, KF, CD, RV, FP og KrF.
Imod indgrebet stemte: SF og Enh.
DF undlod at stemme.
- 1999: SR-regering. Indgreb, der efter en uge standser konflikt i sundhedssektoren omfattende Dansk Sygeplejeråds medlemmer⁴.
Lovindgreb vedtaget 31. maj 1999 med stemmetallene 85 mod 12. Ingen undlod at stemme.
For indgrebet stemte: S, V, KF, DF, CD, RV, FP og KrF.
Imod indgrebet stemte: SF og Enh.

2) De Konservative stemte for, skønt indgrebet var et mæglingforslag ophøjet til lov, efter at det var forkastet af Dansk Arbejdsgiverforening og godkendt af LO-forbundene. Men DA ønskede ikke konflikt, og underhånden opfordrede arbejdsgiverne De Konservative til at medvirke (Den danske Model, 1993, s. 238).

3) Der blev i sidste øjeblik, før konfliktstart, indgået et forlig for de øvrige fire små organisationer på sundhedsområdet (Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Den alm. Danske Jordemøderforening), således at det kun var DSR og Landsforeningen af Hospitalslaboranterne, der kom i konflikt (Forligsmagerne, s. 796ff).

4) Også jordemødrene var på vej i konflikt, da medlemmerne sagde nej til overenskomstresultatet. Strejken blev afværget med et nyt forlig, der også blev nedstemt. Men efter en kortvarig konflikt i juni indgik parterne et tredje forlig, der blev vedtaget af medlemmerne. På det lille HS-område (Hovedstadens Sygehusfællesskab) truede en laborantstrejke, da medlemmerne af Danske Bioanalytikere stemte nej. Men med et nyt forlig blev konflikten undgået i sensommeren 1999.

Forløbet i de politiske partiers stemmeafgivning i perioden 1975-1999 er opsummeret i nedenstående tabel (samlet stemmetal er angivet som for-imod-undlod):

	Stemmetal i Folketinget	Socialdemo- kraterne	Radikale Venstre	Konserva- tive	Venstre	Dansk Folkeparti	SF	Enhedslisten
1975	124-45	For	For	For	For	-	Imod	Imod
1977	102-50-20	For	For	For	Undlod	-	Imod	Imod
1979	88-50-36	For	Undlod	Undlod	For	-	Imod	Imod
1985	85-80	Imod	For	For	For	-	Imod	Imod
1995	96-14	For	For	For	For	-	Imod	Imod
1998	95-12-10	For	For	For	For	Undlod	Imod	Imod
1999	85-12	For	For	For	For	For	Imod	Imod

Note: Det er kun parter, der stadig er på Christiansborg, der er medtaget i opgørelsen. For Enhedslistens vedkommende er dog medtaget stemmeafgivning for VS og DKP – to af de partier, der blev en del af Enhedslisten.

3.2 Rammeaftaler – øget frihed eller styringsredskab?

Lokale samarbejdsrelationer og rammeaftalens bindingsgrad er afgørende for rammeaftalers effekt

Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen

Rammeaftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter er et relativt nyt redskab til styring af den offentlige sektor. De første aftaler på det offentlige område blev indgået i midten af 1990'erne, mens der i den private sektor allerede i 1980'erne var indgået flere rammeaftaler. Rammeaftalernes opkomst i 1980'erne og 1990'erne hænger tæt sammen med den decentralisering af aftalesystemet, som i samme periode fandt sted, og rammeaftalerne er måske det umiddelbart mest synlige resultat af denne udvikling, som Due og Madsen har kaldt centraliseret decentralisering.

Det afgørende ved en rammeaftale sammenlignet med andre reguleringsformer er, at der centralt mellem arbejdsmarkedets aktører sættes nogle rammer for, hvilke typer aftaler der kan indgås lokalt – herunder graden af frihed til at sætte præmisserne for aftalen lokalt.

Spørgsmålet er imidlertid, hvordan aftalerne fungerer som reguleringsredskab. Hvordan er balancen mellem styring og frihed? Hvordan opfatter parterne lokalt rammeaftalerne? I hvilket omfang sætter rammeaftaler dagsordener? Kan der identificeres særlige katalysatorer eller barrierer for implementering af rammeaftaler?

FAOS har over de seneste fire år evalueret fire rammeaftaler inden for den offentlige sektor. De to af dem er nationale, nemlig *Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse* (MED-aftalen) fra 1997, evalueret i 2005-06, samt *Rammeaftalen om seniorpolitik*, evalueret i 2007. De to andre er EU-aftaler: *De europæiske parter rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse* (fra 1999, evalueret i 2008) samt *Rammeaftalen om telearbejde* (fra 2002, evalueret 2006).

Vores analyser af disse fire aftaler viser, at rammeaftaler har meget forskellige bindingsgrader. Nogle aftaler er meget bindende, andre er mere løse, og effekten af dem afhænger af samspillet mellem en given aftales bindingsgrad og de lokale samarbejdsforhold. Artiklen diskuterer desuden, hvordan rammeaftaler fungerer som redskab for udvikling og styring af bestemte områder.

Rammeaftaler – hvad er pointen?

Både i den private, men især i den offentlige sektor, er udviklingen gennem de seneste 20 år gået i retning af stadig større decentralisering i reguleringen af arbejdsmarkedsforhold. Hvor der i den private sektor har været en lang tradition for en vis decentralisering af reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, er det en anderledes ny styringsform i den offentlige sektor.

Selv om begge sektorer således i en del år nu har bevæget sig mod decentralisering, kan det diskuteres, om det ikke er foregået på to delvist forskellige præmisser. I den private sektor har der fx inden for metalindustrien gennem mange år været tradition for, at rammerne for løn udstikkes centralt, mens den konkrete udfyldning af rammerne finder sted lokalt. I de senere år har markedsvilkår tilsagt, at virksomhederne har brug for større lokal fleksibilitet også på andre områder. Virksomhedsledelser har særligt efterlyst arbejdstidsfleksibilitet, som kunne tage højde for sæsonudsving, men frem til 1990'erne var de kollektive overenskomster så snævre, at mange virksomheder reelt ikke kunne opnå den arbejdstidsfleksibilitet, som de havde brug for.

Op gennem 1990'erne ændrede dette billede sig. Overenskomsterne på industriens område er blevet stadig mere fleksible, og særlig på arbejdstidsområdet har der fundet en betydelig udvikling sted. Samtidig med en stadig større decentralisering på arbejdstidsområdet gælder det imidlertid også i industriens overenskomst, at parternes lokale aftaler på området skal være baseret på accept fra begge parter. Dermed kan man tale om, at overenskomsten i høj grad sætter rammerne, som så udfyldes lokalt på arbejdstidsområdet – men en betingelse for, at disse muligheder kan udnyttes, er et lokalt velfungerende samarbejde.

I den offentlige sektor har udviklingen en række ligheder med udviklingen i den private sektor, men på nogle afgørende punkter har den en anden baggrund. På lønområdet har der i den offentlige sektor været en lang tradition for central regulering, som i praksis ikke gav rum for lokale forhandlinger. Fra

centralt hold, særligt politisk, ønskede man imidlertid, at der skulle gives rum for lokal regulering af løn og arbejdsvilkår, og her spillede et nyt lønsystem og en rammeaftale om arbejdstid en betydelig rolle. Disse tiltag skal ses som elementer i en større restrukturering af den offentlige sektor med henblik på at gøre sektoren mere markedsorienteret. Særligt tiltaget om Ny Løn skabte som bekendt betydelig turbulens i en sektor, som havde mange års tradition for énselig behandling af alle fastansatte lønmodtagere. Og selv om der selvfølgelig også har været ledere lokalt, som har haft interesse i at opnå større lokalt råderum, viser FAOS' forskning over årene, at der også på ledersiden har været betydelig inerti i forhold til decentraliseringen.

Selv om konceptet om rammestyling i de senere år har været udbredt både i den private sektor og i den offentlige sektor, har baggrunden for indførelsen af rammestyling været forskellig i de to sektorer: I den private sektor har processen i vid udstrækning været en *bottom-up proces*, hvor presset for at få friere rammer for lokale forhandlinger i høj grad er kommet fra virksomhederne. I den offentlige sektor har initiativet i høj grad været politisk og fra de centrale aktører, og man kan her snarere tale om en *top-down proces*. Fælles for rammestyling i den private og i den offentlige sektor er dog ønsket fra de centrale parter om, at der til stadighed er en vis central styring, en vis ramme, inden for hvilken parterne opererer med lokale aftaler.

Den centrale styring kommer ikke mindst ind, når en rammeaftale er et signal fra parterne om, at et område bør oprioriteres på arbejdspladserne. Og det er her, rammeaftaler i særlig grad har en styringsfunktion. De kan nemlig både være opmærksomhedsskabende og problemløsende, og der kan være tilfælde, hvor initiativer inden for rammeaftalen både kan løse virksomhedsinterne og samfundsmæssige udfordringer. Fx har rammeaftalen om seniorpolitik haft som mål *både* at løse nogle konkrete arbejdskraftproblemer og at skabe nogle bedre overgangsordninger for ældre medarbejdere. Dermed er der basis dels for at løse et konkret virksomhedsproblem, dels for at sende et politisk og personalemæssigt budskab om, at ældre medarbejders særlige behov bør tilgodeses i personalepolitikken.

Rammeaftalernes bindingsgrader

Rammeaftaler kan have meget forskellig karakter – fra mere tvingende aftaler, hvor parterne lokalt *skal* tage et initiativ til aftaler, hvor parterne kan vælge mange måder at gøre tingene på eller måske ligefrem ikke behøver at bruge aftalen, men snarere kan se aftalen som et idékatalog, hvis man ønsker at arbejde inden for et bestemt område.

Der kan således sondres mellem tre bindingsgrader, som sæt-

ter forskellige begrænsninger for de lokale parter råderum. *Den første bindingsgrad* er regulering via obligatoriske bestemmelser, hvor de centrale parter sætter klare standarder for den lokale regulering og dermed kun i begrænset omfang giver lokale aktører mulighed for at afvige fra rammeaftalens regelsæt. *Den anden bindingsgrad* er regulering gennem semi-autonome bestemmelser, der muliggør lokale tilpasninger og i nogle tilfælde lokale forbedringer inden for rammeaftalens bestemmelser. *Den tredje bindingsgrad* er frivillige bestemmelser, hvor det er op til de lokale parter, hvorvidt de overhovedet vil indgå lokalaftaler inden for den centrale rammeaftale eller helt vil undlade at omsætte rammeaftalen til praksis. En specifik rammeaftale kan indeholde en eller flere af de tre bindingsgrader, idet nogle bestemmelser kan være obligatoriske, mens andre er semi-autonome og/eller helt frivillige. Det vil vi belyse i det følgende med udgangspunkt analyser af de fire rammeaftaler.

Fire aftaler – baggrund og implementering

De fire aftaler, som FAOS har analyseret over de seneste år, er rammeaftalerne om henholdsvis medindflydelse og medbestemmelse (MED), seniorpolitik, tidsbegrænset ansættelse og telearbejde. De to første aftaler er indgået mellem centrale parter på nationalt niveau, mens de to sidste aftaler er indgået mellem de centrale parter på EU-niveau.

Aftalerne har meget forskellig karakter, ikke mindst når det gælder bindingsgraden i aftalerne. *Rammeaftalen om tidsbegrænsede ansættelser* er uden sammenligning den mest bindende, idet der er tale om en europæisk rammeaftale, der i 1999 blev ophøjet et direktiv og dermed europæisk lovgivning for samtlige medlemslande. Her er der således tale om første bindingsgrad. *Rammeaftalen om MED* har karakter af anden bindingsgrad, da kommunerne og de tidligere amter blev pålagt inden 15. februar 1997 at nedsætte et forhandlingsudvalg, som skulle diskutere, om man ville have det nye MED-system eller bevare det gamle SU-system. Det betød, at alle de daværende 278 kommuner og 14 amter skulle tage stilling til deres eksisterende samarbejdssystem. Men *om* man ville etablere et nyt system var op til den enkelte kommune og det enkelte amt. *EU-rammeaftalen om telearbejde*, som blev underskrevet af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan i 2001, har også bindingsgrad to, idet parterne på det offentlige område, i modsætning til nogle sektorer indenfor den private sektor, valgte at indskrive teleaftalen i deres eksisterende rammeaftale om telearbejde og dermed er der visse bestemmelser, som gør sig gældende, når medarbejdere har en hjemmearbejdsplads. *Rammeaftalen om seniorpolitik* fra 1995 er den mindst bindende af de fire aftaler. Det er helt frivilligt for parterne lokalt, om de vil

bruge aftalen, og i så fald hvilke elementer i aftalen, der skal bruges. Der er således her tale om bindingsgrad tre. Aftalernes forskellige bindingsgrader synes at have betydning for deres gennemslagskraft i de enkelte kommuner.

Rammeaftalernes gennemslagskraft

Målet med *MED-aftalen* var ikke mindst at igangsætte en refleksion blandt de lokale aktører om det eksisterende samarbejdssystem. Ønskede man at bevare det eksisterende system, så var det altså nu et bevidst valg og dermed en informeret beslutning, som alle i de fremtidige aktører i SU- eller MED-udvalget fik ejerskab over. Diskussionen af rammeaftalen var som udgangspunkt påtvunget parterne og havde dermed karakter af en aftale med første bindingsgrad.

Kravet om et lokalt forhandlingsudvalg betød imidlertid også, at parterne nu lokalt skulle bekende kulør, når det omhandlede grænser for medindflydelse og medbestemmelse. Man kan ikke mere lokalt dække sig ind under centrale regelsæt, og både ledersiden og medarbejdersiden skal nu selv tage stilling til, hvor meget ansvar og indflydelse, man vil tage og give. Aftalen har således skabt betydelig dynamik i mange kommuner og amter, og selv efter valget om samarbejdssystem var truffet, blev parterne mange steder ved med at justere det eksisterende samarbejdssystems struktur og indhold, hvor ikke mindst kommunalreformen har betydet, at stort set alle kommuner og regioner i dag har et MED-udvalg. Dermed udviklede aftalen mange steder nye samarbejdsrelationer og nye forståelser af modpartens arbejdsvilkår. Man kan således sige, at når først forhandlingsudvalget er nedsat, er beslutningen om samarbejdssystem underlagt anden bindingsgrad, hvor parterne har mulighed for inden for rammeaftalens bestemmelser at udforme lokale forbedringer af aftalen. Det er ikke muligt med aftaler, som udelukkende er baseret på første bindingsgrad, hvor aftalens regelsæt skal følges uanset de lokale forhold.

Rammeaftalen om seniorpolitik har som nævnt en helt anderledes karakter. Denne aftale kan ses som et muligheds-katalog, hvor det står de lokale parter frit for, om de vil bruge de muligheder, som aftalen stiller op. Hvis parterne vælger at bruge elementer i aftalen, er der så til gengæld nogle krav til betingelserne for at indgå en lokalaf-tale. Frivilligheden eller den tredje bindingsgrad, som karakteriserer denne aftale, fremgår også af det faktum, at 1/3 af kommunerne slet ikke har brugt rammeaftalen i udformning af en seniorpolitik.

En interessant detalje ved rammeaftalen for seniorpolitik er dog, at aftalen i dag bruges til noget helt andet, end da den første version blev etableret i 1995. Aftalen er blevet justeret lidt over årene, men er i dag i princippet den samme aftale som

i 1995. Men omgivelelsesbetingelserne har ændret sig drastisk. I 1995 havde vi en arbejdsløshed på op mod 300.000, og et væsentligt mål med aftalen var at give ældre medarbejdere mulighed for at forlade arbejdsmarkedet tidligere, så unge kunne bide sig fast på arbejdsmarkedet. I dag er arbejdsløsheden nede på ca. 56.000, mange steder er der arbejdskraftmangel, og nu bruges aftalen primært til at fastholde medarbejdere. Dette antyder, at aftalen netop er en ramme, som altså kan udfyldes og bruges meget forskelligt også over tid.

Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelser er som nævnt europæisk lovgivning, der blev indskrevet i de kommunale kollektive overenskomster i 2002 med henblik på at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og sikre ikke-diskrimination af tidsbegrænset ansatte. Aftalen fastlægger nogle regler, som tvinger parterne til at følge en vis praksis i forbindelse med ansættelse og behandling af midlertidigt ansatte på kommunale institutioner. Rammeaftalen kræver blandt andet, at midlertidigt ansatte med mere end otte ugentlige arbejdstimer på en måned skal behandles på lige fod med fastansat personale. Desuden skal tidsbegrænsede kontrakter være objektivt begrundet og kan kun forlænges tre gange. Endeligt rummer rammeaftalen også en række semi-autonome bestemmelser, der muliggør, at parterne inden for specifikke sektorer og på lokalt plan kan forhandle mere vidtgående aftaler, fx om hvilke objektive kriterier kommunale institutioner kan lægge til grund for ansættelse af tidsbegrænset personale.

Regelændringerne har afstedkommet, at de fleste kommuner – især på arbejdsgiversiden – har iværksat lokale implementeringsinitiativer, såsom udarbejdelse af informationsmøder og retningslinjer for god praksis, samt afholdt seminarer og uddannelseskurser. Nogle steder har kommunale arbejdsgivere sammen med medarbejdersiden endvidere indgået lokalaf-taler, men kun enkelte kommuner har haft rammeaftalen til orientering i MED-udvalget. De, der ikke har taget den op i MED-udvalget, har typisk henvist til, at rammeaftalens bestemmelser i vid udstrækning fulgte den kommunale praksis på området eller indeholdt bestemmelser, der ikke var til yderligere diskussion. Trods de lokale implementeringsinitiativer er rammeaftalens gennemslagskraft relativt begrænset, idet fx aftalens princip om ikke-diskrimination kun i begrænset omfang er blevet omsat til kommunal praksis. Således inviteres en relativ stor gruppe af tidsbegrænset ansatte ikke med til sociale aktiviteter, og deres muligheder for efteruddannelse, diverse løntillæg og medarbejderrepræsentantposter er ofte begrænsede, selv om rammeaftalen påpeger, at midlertidigt ansatte skal behandles på lige fod med fastansatte. Rammeaftalen har dog bevirket, at kommunale arbejdsgivere er mere opmærksomme på ansættelsesbetin-

gelse for tidsbegrænset ansatte, men paradoksalt nok har aftalen også været medvirkende til at mindske fleksibiliteten på det kommunale arbejdsmarked. De nye regelsæt har nemlig ofte medført en øget administrationsbyrde for den enkelte institutionsleder og besværliggjort ansættelsesprocedurerne.

Rammeaftalen om telearbejde er som udgangspunkt en europæisk aftale, der ikke er juridisk bindende. Aftalens juridiske status afhænger derfor af, hvordan parterne i medlemsstaterne implementerer teleaftalen, hvor de offentlige parter som nævnt valgte at indskrive den europæiske aftale i deres eksisterende overenskomst om telearbejde. Teleaftalen er dermed juridisk bindende, idet den kommunale implementeringsform i form af kollektive overenskomster gør aftalen juridisk bindende. Det står i modsætning til andre sektorer på det danske arbejdsmarked, hvor parterne har valgt andre ikke-juridisk bindende implementeringsformer eller helt undladt at implementere den europæiske teleaftale. Aftalen indeholder nogle generelle rettigheder og forpligtigelser for arbejdstagere og arbejdsgivere i forbindelse med udførelse af hjemmearbejde/telearbejde. Relativt få kommuner har udarbejdet lokale initiativer i forbindelse med implementeringen af teleaftalen, og de fleste initiativer har snarere begrænset end fremmet ansattes adgang til hjemmearbejdspladser under henvisning til de økonomiske udgifter forbundet med etableringen af sådanne arbejdspladser. De relativt få lokalaftaler og retningslinjer, sammen med de relativt få kommunale hjemmearbejdspladser, tyder på, at teleaftalen kun har haft en begrænset relevans og effekt i de enkelte kommuner.

Bindingsgrader og kompetenceudlægning

Der er relativ stor forskel på effekterne af de fire aftaler, hvor rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelser og MED-aftalen synes at have haft en større gennemslagskraft end rammeaftalerne om telearbejde og seniorpolitik i form af lokale implementeringsinitiativer. Det skyldes til dels rammeaftalernes bindingsgrader. Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelser og MED-aftalen indeholder specifikke bestemmelser, der har første bindingsgrad, da aftalerne pålægger de lokale parter at implementere nogle af rammeaftalernes bestemmelser. Bestemmelserne i aftalerne om seniorpolitik og telearbejde har mere karakter af henholdsvis frivillige og semi-autonome bestemmelser og kan dermed karakteriseres som havende anden og tredje bindingsgrad, hvor det er op til de lokale parter, om de ønsker at udnytte aftalernes muligheder. Implementeringsresultaterne for de fire aftaler sætter endvidere spørgsmålstegn ved effekterne af rammeaftaler som styringsinstrument, idet rammeaftalernes bestemmelser kun i et vist omfang overholdes eller omsættes til kommunal praksis. Det skyldes ikke mindst, at de

lokale parter i mange tilfælde føler, at økonomien i særdeleshed sætter begrænsninger for deres muligheder for at udnytte rammeaftalernes bestemmelser. Det gælder for eksempel både rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelser og rammeaftalen om telearbejde, hvor adgang til hjemmearbejdspladser, efteruddannelse, diverse løntillæg og deltagelse i diverse sociale aktiviteter, særligt for tidsbegrænset ansatte, ofte begrænses på grund af manglende økonomiske ressourcer. Også vedrørende rammeaftalen om seniorpolitik har økonomi været en barriere for implementeringen lokalt.

Ser vi mere overordnet på, hvordan fx rammeaftalen om seniorpolitik og MED-aftalens elementer af styring opfattes af de lokale parter, viser der sig for begge aftalers vedkommende betydelige forskelle mellem ledere og medarbejderrepræsentanternes opfattelse af styring fra centralt plan. I MED-undersøgelsen angiver godt 2/3 af lederne, at de finder, at forhandlinger skal finde sted på lokalt plan, mens mere end ¾ af medarbejderrepræsentanterne foretrækker, at forhandlinger finder sted på sektorniveau. 60 % af lederne vil gerne have individuelle forhandlinger mellem lederen og den enkelte medarbejder, mens kun 20 % af medarbejderrepræsentanterne kan acceptere dette. Det mere end antyder, at der især på medarbejderside er grænser for, hvor sikker man føler sig på at få lagt kompetencer ud lokalt. I undersøgelsen af seniorpolitiktaftalen ser vi, at især medarbejdersiden efterlyser flere rettigheder i forbindelse med seniorordninger. 77 % af medarbejderrepræsentanter efterlyser flere rettigheder, mens kun 20 % af lederne ønsker dette. Disse data signalerer tydeligt, at rammeaftalerne nok flytter kompetence ud, men også at der er en betydelig reservation lokalt på medarbejderside – dels overfor, om aftalerne kan bruges til at løfte et område, dels overfor om forhandlingerne overhovedet skal decentraliseres så meget.

Fra organisationernes side har der også været en betydelig modstand mod at lægge kompetence ud. Man har frygtet at miste aftaleretten og dermed den afgørende indflydelse, når aftaleretten flyttes ud til tillidsrepræsentanten, og måske indgås endda aftaler, som går på tværs af organisationsgrænser. Derfor har organisationerne ofte søgt at sikre, dels at det er de enkelte organisationer, der indgår aftalerne, dels at det er lokale fagforeninger eller kredse, der har aftaleretten.

Forudsætninger for rammeaftalernes lokale implementering

Spørgsmålet er, om nogen former for rammeaftaler er mere hensigtsmæssige end andre: Er der nogle områder, som bedst reguleres ved relativt bindende aftaleformer, mens andre bedst reguleres ved mere løse aftaler? Det er grundlæggende de empiriske erfaringer, der må afgøre dette. Vi kan med udgangspunkt

i analyserne af de fire rammeaftaler tegne et billede af, hvilke forudsætninger, der kan være et godt udgangspunkt for, at en aftale tages i brug og/eller implementeres lokalt.

Den første og måske vigtigste forudsætning er nærmest banal: Parterne lokalt skal kunne se en mening i at gøre brug af en rammeaftale. Hvor banalt det end lyder, så er det afgørende, at man lokalt kan se, at aftalen faktisk indløser et behov hos en eller flere af parterne lokalt. Det ser vi ikke mindst i studiet af teleaftalen, som mange kommuner ikke har implementeret – og dét på trods af, at parterne på sektorniveau har underskrevet bindende aftaler for sektoren.

En anden vigtig forudsætning er, at begge parter lokalt kan finde frem til et fælles ejerskab af aftalerne. Begge parter skal kunne se en pointe i at indgå en aftale lokalt. Fx skal en senioraftale både kunne bruges som et ledelsesværktøj og til at skabe bedre betingelser for ældre medarbejdere. Hvis en aftale opfattes udelukkende som et ledelsesværktøj – eller modsat udelukkende som en rettighed for medarbejderne, der reelt griber ind i ledelsesretten – så er aftalen ikke balanceret, og forudsætningerne for en vellykket implementering er mindre gode.

Det bringer os videre til den tredje vigtige forudsætning, nemlig afbalancerede relationer mellem parterne lokalt. Med en decentralisering ændres den lokale magtbalance potentielt, og dermed bliver det meget afgørende, hvordan parterne træder i karakter i forhold til aftalernes implementering. Nogle ledere er meget ledelsesorienteret, andre er mere medarbejderinvolverende, ligesom nogle medarbejderrepræsentanter er standpunktorienterede og holder fast i traditionelle fagforenings-synspunkter, mens andre er mere pragmatiske og åbne for nye og usædvanlige løsninger. Dermed illustreres også en grundlæggende udfordring ved rammeaftaler og deres grad af tvang, henholdsvis frivillighed: Aftaler med en høj grad af frivillighed fungerer bedst i samarbejdsrelationer med høj tillid og villighed til forandring, mens mere tvingende aftaler vil være effektive, når samarbejdsrelationerne er mere fastlåste eller de steder, hvor parterne ikke selv er proaktive i forhold til et givent emne. Det relaterer sig til spørgsmålet om aftalekompetencen, hvor en høj grad af frivillighed i aftalerne fordrer, at der er kompetente lokale tillidsrepræsentanter (og ledere), der kan løfte forhandlingsopgaven lokalt. Mange organisationer frygter, at det ikke er tilfældet, og derfor er organisationerne ofte en barriere for yderligere centraliseret decentralisering via rammeaftaler.

Et vigtigt element i det videre arbejde med rammeaftaler er opmærksomhed på, at interesser og prioriteringer på lokalt plan kan være meget forskellige fra interesserne på centralt plan. Et oplagt eksempel herpå er rammeaftalen om MED, hvor parterne centralt måske nok havde undervurderet, at de lokale

forhandlinger om noget så centralt som struktur og indhold i fremtidens samarbejdssystem kan skabe betydelig kontroverser i de enkelte kommuner. For forhandlingsparterne lokalt har det mange steder betydet, at konflikter er flyttet ud til deres hverdag – konflikter, som tidligere udspillede sig og blev løst centralt. Her er det afgørende, at uddannelse og kompetencer til at tackle forhandlingerne lokalt følger med, så forhandlingerne finder sted mellem lige parter.

Endelig er et helt afgørende element i forhandlinger og implementering af rammeaftaler økonomi. I alle analyserne viste det sig, at det kan være en betydelig barriere for implementering af en rammeaftale, hvis et tiltag koster penge. Meget sjældent følger der de nødvendige økonomiske midler med en rammeaftale, og det betyder, at finansieringen fortrinsvis, om ikke helt, skal findes lokalt. Det kan være taget fra lønsummen, men det kan også være fra andre områder i et kommunalt budget, og netop fordi, der er tale om et offentlige budget, er der sjældent et overskud at trække på.

Samlet set tegner der sig et billede af de optimale betingelser for implementering af rammeaftaler:

- at der er et reelt behov på lokalt plan for at bearbejde og formalisere politikker for et emne
- at begge parter får noget ud af situationen (et plussumspil)
- at begge parter lokalt får defineret fælles interesser og modsætninger i aftalen (forventningsafstemning)
- at parterne lokalt er klædt på til at løfte opgaven at forhandle lokalt
- at der kan findes økonomi til at løfte rammeaftalen lokalt.

En rammeaftale er tænkt som *one-size-fits-all* aftale, som på den ene side skal sikre nogenlunde præcis styring af et givet emne, og på den anden side skal være fleksibel nok til, at den kan tilpasses lokale forhold og ønsker. Det kan være en vanskelig balance, og som denne analyse viser, er der mange hensyn at tage, når en central rammeaftale formuleres. Men jo mere man centralt og lokalt overvejer målet med en given aftale og de betingelser, der er for lokalt at implementere en aftale, jo bedre kan man centralt og lokalt vurdere relevansen af forskellige implementeringsstrategier og redskaber. I den forstand vil anvendelsen af rammeaftaler som reguleringsredskab være en løbende læreproces, hvor erfaringer fra tidligere aftaler vil kunne skabe basis for raffinering og justering af fremtidige aftaler.

3.3 Det nye arbejdsmarked

Stor tilstrømning af pendlere fra vores nabolande

Søren Kaj Andersen

Det danske arbejdsmarked har forandret sig de sidste par år. Et forhold er, at ledigheden er blevet reduceret markant. Det har været et tilbagevendende diskussionsemne, om antallet af ledige kunne komme under 90, 80, eller 70.000 personer. I februar 2008 lå ledigheden på 55.400 fuldtidspersoner, hvilket svarer til en ledighed på 2,0%. Hermed har forestillinger om størrelsen af den strukturelle ledighed også forskubbet sig. Ledigheden har vist sig at kunne blive lavere, end hvad mange forstillede sig, uden at pres på løn og priser har fået den til atter at stige. Det kan der være flere forklaringer på. Det kan være, fordi lønstigningerne ikke har været store nok til at kunne skabe et sådan pres. Men det kan også hænge sammen med, at en ledighedsprocent, der fra starten af 2007 har bevæget sig fra godt 3 % til nu 2 % ikke reelt er udtryk for, hvor mange hænder, der er tilgængelige på det danske arbejdsmarked. Det handler her om den betragtelige tilgang af udenlandsk arbejdskraft, vi har oplevet hen over de sidste par år – særligt i form af pendlere fra vores nabolande.

Et nordeuropæisk arbejdsmarked

Op til EU-udvidelsen i 2004 blev det bl.a. af Finansministeriet vurderet, at der frem til år 2010 ville komme samlet 18.000 østeuropæere til Danmark for at arbejde – i snit tre tusinde om året. Samtidig var det vurderingen, at der ville komme flest i starten af perioden. Man kan sige, at vurderingerne var udtryk for en udbudsbetragtning: Der var ved optagelsen i EU mange østeuropæere, som gerne ville udnytte muligheden for at arbejde i vest – senere hen ville denne migrationsbølge så atter stilne af.

Vurderingerne byggede på en række internationale analyser og var på sin vis velfunderede. Men udviklingen blev en anden. Alene i 2007 blev der søgt om, og udstedt, godt 24.000 arbejdstilladelser til østeuropæere. Hertil kommer de udstationerede østeuropæere, hvis virksomheder løser opgaver i Danmark. Det er først og fremmest inden for bygge- og anlæg, at vi finder polske og andre østeuropæiske underentreprenører med udstationeret arbejdskraft. Der er ingen officiel registrering at holde sig til, men vi vurderede i en undersøgelse gennemført

for byggeriets parter, at der ved udgangen af 2007 var omkring 13.000 udstationerede østeuropæere i byggeriet. Hertil kommer udstationerede i andre brancher. Det er dog vanskeligt at vurdere, hvor mange det drejer sig om. Summen er, at vi er langt, langt hinsides vurderingerne op til udvidelsen og østeuropæerne er blevet et vigtigt supplement til den danske arbejdsstyrke i en tid, hvor der er mangel på arbejdskraft inden for flere sektorer. Således peger udviklingen også på, at migrationen fra øst først og fremmest har været efterspørgselsdrevet. Det var ikke mange, der kom hertil i 2004-5, men migrationen tog for alvor fat i 2006-7, hvor den økonomiske optur – og hermed efterspørgslen på arbejdskraft – blev intensiveret.

Men det er ikke kun østeuropæere, der er kommet til Danmark for at arbejde. Der er også kommet mange tyskere og svenskere. Det Økonomiske Råd har anslået, at der fra 2005-7 er kommet 25.000 flere grænsependlere fra Sverige og Tyskland. Det er en fordobling af niveauet fra 2005. Tallet kan dog snyde lidt, da det også rummer danskere, der har bosat sig i det sydlige Sverige, men arbejder i Danmark. Det er vurderingen, at de bidrager med omkring 8.500 personer til stigningen.

Arbejdsmarkedsstyrelsen vurderede i andet halvår 2007, at der var cirka 66.000 stillinger, som virksomhederne havde opgivet at besætte. Selv om vi mangler en opgørelse, der giver et præcist billede af, hvor mange udlændinge, der arbejder i Danmark, tyder de tal vi har, og de tendenser vi kan se, på, at antallet af ubesatte stillinger kunne have været mindst dobbelt så stort, hvis ikke udlændingene var kommet hertil.

Samlet viser udviklingen, at det danske arbejdsmarked i dag må ses som et nordeuropæisk delarbejdsmarked i EU, hvor arbejdstagere fra vores nabolande kommer hertil drevet af den danske efterspørgsel efter arbejdskraft. Det nye er naturligvis, at polakker er kommet hertil i stort antal. Men samtidig er også et betydeligt antal tyskere og svenskere kommet hertil.

Vil de forsat arbejde her?

Trods de usikre tal ved vi altså, at mange udlændinge er kommet hertil for at arbejde. Men vi ved ikke meget om, hvor længe de bliver og arbejder her. Det betyder også, at vi ved meget

lidt om, hvorvidt udlændingene vil blive på længere sigt og/eller om nye udlændinge vil komme hertil fremover. En antagelse er, at udlændinge kommer hertil og arbejder, så længe økonomien er oppe i højt gear, og der er behov for ekstra hænder og hoveder. Det følger af denne antagelse, at de tager hjem igen, når økonomi og beskæftigelse flader ud eller ligefrem stagnerer.

Et forhold, der taler for, at en sådan dynamik vil kendetegne udviklingen er, at mange af udlændingene tilsyneladende ikke flytter til Danmark, men pendler mellem hjemlandet – vores nabolande – og Danmark. Denne pendling forgår tydeligvis i forskellige mønstre betinget af primært geografiske forhold. Svenskere i det sydlige Sverige kan arbejde i det storkøbenhavn-ske område som dagspendlere. Tilsvarende kan tyskere arbejde i Sønderjylland. Tyske lønmodtagere finder man dog også i andre dele af landet – og her er det ikke muligt at dagspendle. Det samme gælder for polakkerne. Nok er det et naboland, men der er for langt hjem. Inden for industrien er der tilsyneladende en større gruppe af ugependlere, der først og fremmest kommer fra Tyskland og Polen. Et typisk mønster lader til at være, at de arbejder ti timer om dagen fire dage om ugen og holder lange weekender, hvor de tager hjem. Et lignende mønster kan man finde inden for bygge- og anlæg om end tendensen nok er, at polakker og tyskere i denne branche ikke tager hjem hver uge. Stadig lader ønsket dog til at være at arbejde mange timer, når man er i Danmark.

Det forhold, at polakker, svenskere og tyskere hidtil stort set ikke har valgt at slå sig ned i Danmark kan tyde på, at de vil forlade landet, når beskæftigelsessituationen bliver mindre gunstig. Men der kan også være andre forhold, som spiller ind her. Fastholder udlændinge deres bopæl hjemme opnår de ret til skattefri kost- og logigodtgørelse. Denne godtgørelse gives i form af et skattefradrag på 613 kr. per døgn. På den baggrund kan man forestille sig, at de skattemæssige forhold i sig selv motiverer ugependlere og andre med lignende arbejdsmønstre til at fastholde deres bopæl i hjemlandet. Det kan betyde, at denne gruppe udlændinge ikke nødvendigvis har en løs tilknytning til det danske arbejdsmarked. Er man fx polsk ugependler med job i en dansk industrivirksomhed og på overenskomst-mæssig løn, så er der givetvis tale om en nettoindtægt, der set i relation til typiske indtjeningsmuligheder i Polen er overordentlig favorable. Der er dog også tale om favorable indtjeningsmuligheder sammenlignet med lande som Norge og Irland, hvor ellers mange østeuropæere er rejst til. Det skal både ses i lyset af det komparativt set høje lønniveau i Danmark og de skattemæssige fradragsmuligheder.

Det hører også med, at det særligt er i forhold til ufaglærte og faglærte, at lønningerne i Danmark ligger på et højere niveau

end i vestlandene omkring os. Det betyder, at det er knapt så økonomisk interessant for højtuddannede at komme til Danmark og arbejde. Men måske har det endnu større betydning, at det er vanskeligere at organisere højtuddannedes arbejdsopgaver, således at de kan fastholde bopælen i hjemlandet og dermed opnå ovennævnte skattemæssige fradrag. Dog kunne man godt forestille sig polske ingeniører og it-specialister arbejde som ugependlere i Danmark, og visse dele af arbejdet kunne måske også klares som tele-hjemme-arbejde.

Man kunne tro, at når vi taler om højtuddannede østeuropæere, så vil sprogbarriererne blive større, end når vi taler om faglært og ufaglært arbejdskraft. Det vil givetvis være rigtig inden for nogle områder, men omvendt kommer der stadig flere arbejdspladser i Danmark, hvor koncernsproget er engelsk. Det burde lette rekrutteringen.

Nok et element som spiller med i den nye mobilitet på det nordeuropæiske arbejdsmarked er lavprisflyselskaberne – deres tilstedeværelse kan måske også få betydning for fx omfanget af højtuddannede polakker på det danske arbejdsmarked. Da vi for nylig interviewede en polsk parlamentariker i Europa Parlamentet lød det på ham nærmest som om, at Ryanair er årsagen til de mange polakker i Irland. Det er da også bemærkelsesværdigt, at Ryanair i dag flyer fra Bydgoszcz, Gdansk, Katowice, Krakow, Lodz, Poznan, Rzeszow, Szczecin, Warszawa og Wroclaw i Polen til Dublin, Shannon og Cork i Irland. Men efterspørgslen efter arbejdskraft er nok nærmere årsagen til Ryanairs omfattende rutenet mellem Polen og Irland. Her er billige flybilletter med til at skabe den cirkulære karakter arbejdsmigrationen i vid udstrækning har i dag. Man rejser ud og arbejder, men kommer også hjem i weekender eller knap så ofte – og måske bliver man ind imellem også hjemme i en længere periode.

Den fremtidige rekruttering fra øst

De sidste par års udvikling har vist, at mange tyskere og svenskere gerne vil arbejde i Danmark, men det markant nye er tilstedeværelsen af de mange polakker. Siden 2004 har Polen og de Baltiske lande oplevet en markant udvandring til England, Irland, Norge og i mindre, men stigende omfang, Danmark. Men samtidig har man fået en positiv økonomisk udvikling i disse lande. Ledigheden er faldet såvel på grund af migration som øget økonomisk aktivitet. Resultat er blevet, at der i disse lande nu er mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for visse sektorer, bl.a. byggeriet. Polen kan som EU-land ikke forhindre sine borgere i at arbejde i andre EU-lande. Men Polens premierminister Donald Tusk har gjort det til en erklæret målsætning at få så mange polakker som muligt til at vende hjem og

arbejde. Nok et forhold, der er med til at forværre billedet er, at polske undersøgelser viser, at korte perioder med bedre betalt arbejde i udlandet svækker mobilitet og opkvalificering i Polen. Sammen med lønstigninger og inflation er der en risiko for, at den vækst, der ellers er kommet i polsk økonomi og beskæftigelse, vil stagnere.

Som modtagerland af polske arbejdsmigranter rejser der sig nogle spørgsmål. Kan vi for det første overhovedet forvente, at polakker i samme omfang vil komme til Danmark og arbejde fremover? Vil de vælge at blive hjemme, da jobmulighederne er blevet flere i Polen. Eller vil indtjeningsmuligheden også i ganske lang tid fremover være så meget bedre i Danmark, at det vil være attraktivt at arbejde her? Man kan også spørge, hvad der mon vil ske med migrationen, når overgangsordningerne, der lægger forskellige begrænsninger på østeuropæeres adgang til vesteuropæiske arbejdsmarkeder, efterhånden er udfaset i alle vestlande. Her er det nok særligt værd at holde øje med, hvad der mon vil ske, når Tyskland senest i 2011 får fri adgang for østarbejdere.

Et andet spørgsmål, der rejser sig er, hvorvidt det er politisk og etisk forsvarligt at lade arbejdsmigrationen fra øst til vest fortsætte på samme vis. Det er en traktatfæstet del af EU-samarbejdet, at vi har åbne arbejdsmarkeder. Det er dog allerede nu tydeligt, at Polen og de Baltiske lande kun i et begrænset omfang er interesseret i at samarbejde med vestlande om rekrutteringskampagner og lignende. En mere fremadrettet

reaktion ville måske være at lægge op til et samarbejde med afsenderlandene om investeringer i uddannelse, herunder videre- og efteruddannelse, inden for områder, hvor der er mangel på arbejdskraft ikke bare i Danmark, men også i afsenderlandene og mange andre EU-lande. Blandt andet kan man spørge, hvad der sker med uddannelse og kompetenceudvikling inden for bygge- og anlægssektoren herhjemme. Med udgangspunkt i de – om end noget usikre – tal vi kender vedrørende tyskere og østeuropæere i branchen, kan de meget vel tegne sig for mere end 20 % af den samlede beskæftigelse i sektoren. Det er nok ikke nogen urimelig antagelse, at vi ikke finder lærlinge blandt udlændingene. Umiddelbart tyder den viden vi har også på, at videre- og efteruddannelsesaktiviteter blandt udlændingene i bygge- og anlægsbranchen er meget begrænset. Det rejser spørgsmål om, hvad der sker med tilgangen af lærlinge samt effektivisering og kvalitetsudvikling i branchen. Forskningscentret Fafo har i en rapport for Nordisk Ministerråd slået på, at vi i dag mangler strategier for, hvordan vi kan udvikle en 'bæredygtig migration' på det nordeuropæiske arbejdsmarked – ikke mindst set i lyset af den demografiske udvikling som både nye og gamle EU-stater står overfor. Det er således ikke mindst i forhold til det længere perspektiv, at der hermed bliver lagt op til at inddrage konsekvenser i såvel modtager- som afsenderlandene. Spørgsmålet om 'bæredygtig migration' kan naturligvis også rejses i forhold til 3. lande, det vil sige rekruttering af arbejdskraft i lande uden for EU.

3.4 Østarbejdskraft og den danske model

Virksomhedernes strategiske muligheder i et udvidet Europa

Jens Arnholtz Hansen og Klaus Pedersen

FAOS har de sidste par år sat fokus på de mange østeuropæiske arbejdstagere og virksomheder, som er kommet til Danmark efter EU-udvidelsen i maj 2004. Højkonjunktur og store socioøkonomiske forskelle har trukket et overraskende stort antal østarbejdere ind på det danske arbejdsmarked, og meget tyder på, at østeuropæisk arbejdskraft er et fænomen, der er kommet for at blive.

Spørgsmålet er, hvilken betydning østarbejdernes mere permanente tilstedeværelse på arbejdsmarkedet kan få for den danske arbejdsmarkedsmodel. Ét scenarium er, at presset fra den danske models institutioner og fra den danske fagbevægelse vil tvinge både danske og udenlandske virksomheder til at tilpasse sig modellen og underlægge sig overenskomstsyste- met. Den danske model har historisk vist sig at være meget tilpasningsdygtig, og den danske fagbevægelse har fortsat afgørende indflydelse på reguleringen af arbejdsmarkedet. På den baggrund kan man forestille sig, at de problemer vi ser i øjeblikket – med underbetaling og mange konflikter om østarbejdere – gradvist vil forsvinde, i takt med at de fleste østeuropæerne bliver organiseret og de fleste udenlandske virksomheder bliver overenskomstdækkede. Et andet scenarium er, at forandringerne i virksomhedernes arbejdskraftstrategier kan blive startskuddet til forandringer i den danske model. Ud fra denne tankegang kan man forestille sig, at den øgede tilstedeværelse af østeuropæisk arbejdskraft påvirker virksomhedernes måde at rekruttere og benytte arbejdskraft på, og at det i anden omgang vil påvirke virksomhedernes måde at forholde sig til den danske arbejdsmarkedsmodel på. Det er disse mulige ændringer i virksomhedernes arbejdskrafts- og organiseringsstrategier, samt deres potentielle betydning for den danske arbejdsmarkedsmodel, som er emnet for denne artikel.

Virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft

For at forstå det andet scenarium må man først forstå nogle af de overvejelser, mange virksomheder står overfor, når de rekrutterer østeuropæisk arbejdskraft. Vi vil i første omgang fokusere på deres arbejdskraftsstrategier; dvs. måden, de bruger deres østeuropæiske arbejdere på i produktionen. Da FAOS i

foråret 2007 gennemførte en undersøgelse blandt 236 bygge- og anlægsvirksomheder, der havde erfaringer med østarbejdere, viste det sig, at det for mange virksomheder havde været en overraskende stor opgave at rekruttere og indkøre dem. Mange af virksomhederne gav udtryk for, at de brugte en del ressourcer på at håndtere rekruttering, oplæring, indkvartering, sprogbarrierer og lignende. Det er måske en af grundene til, at over halvdelen af dem gav udtryk for, at de ville beholde deres østeuropæiske arbejdstagere uafhængig af konjunkturernes udvikling. De var ikke blot blevet glade for deres østeuropæiske ansatte; de vil også have noget ud af de investeringer – af tid og ressourcer – de har lagt i at oplære og indkøre dem.

Den ekstra lange indkøring og oplæring handler ikke om, at de østeuropæiske arbejdstagere nødvendigvis er dårligere uddannede end deres danske kollegaer. Men mange virksomheder har konstateret, at sprogbarrierer samt forskellige arbejdsgange og arbejdstempo gør det svært for dem at opretholde den samme høje produktivitet, når de benytter sig af østeuropæiske arbejdstagere. Da lønudgifterne vejer tungt i budgettet ønskede en del af virksomhederne i undersøgelsen at opretholde den høje produktivitet og var derfor nødsaget til at investere tid og ressourcer i oplæringen af deres østeuropæiske medarbejdere. Problemet ved denne strategi er, at virksomhederne risikerer at miste de ressourcer, de har investeret, hvis deres østeuropæiske medarbejdere pludselig tager hjem og ikke kommer igen. For en del virksomheder står evnen til at fastholde deres østeuropæiske medarbejder derfor højt på dagsordenen.

En anden mulighed er at satse på at bruge de østeuropæiske arbejdstagere på en anden måde, nemlig som bredt kvalificerede arbejdstagere uden særlig specialisering. I bygge- og anlægsundersøgelsen brugte virksomhederne betegnelsen 'multihåndværkere'. De fik ikke nødvendigvis nogen særlig oplæring, men deres generelle færdigheder blev brugt i forbindelse med mange forskellige typer af arbejdsopgaver. At benytte disse uspecialiserede arbejdstagere vil ofte betyde, at produktiviteten er knap så høj, og at der bruges længere tid på de enkelte opgaver. Hvis medarbejderne til gengæld er villige til at arbejde længere og til en mindre løn kan denne strategi fungere økonomisk for

virksomheden. Fordelen er, at der ikke er investeret så meget i den enkelte medarbejder, og at tabet derfor ikke er så stort, hvis en østeuropæisk arbejdstager tager hjem.

Disse to arbejdskraftstrategier skal forstås som analytiske modeller; det er næppe alle virksomheder, der er bevidste om hvilken strategi de følger, og der vil med sikkerhed findes en række varianter. Men i FAOS' undersøgelse tegnede der sig dog en tendens til nogle virksomheder fortsat satsede på høj produktivitet og høj løn, imens andre satsede på mindre specialisering og lavere løn. Når det er interessant at fremhæve de to arbejdskraftsstrategier her, er det fordi de kan have betydning, for hvordan virksomhederne forholder sig til den danske arbejdsmarkedsmodel. Set i forhold til denne model er det nemlig relevant, hvilken arbejdskraftstrategi virksomhederne vil benytte sig af fremover. De virksomheder, som satser på høj produktivitet og høj løn, har ikke umiddelbart problemer med fagforeninger, der ønsker overenskomstdækning og organisering af østeuropæerne. Men de virksomheder, der satser på at betale lavere lønninger kommer på åbenlys kollisionskurs med fagbevægelsen og den danske model. Netop af den grund har tilstrømning af østeuropæere givet anledning til en del uro på det danske arbejdsmarked, der er kommet til udtryk gennem en væsentlig forøgelse i antallet af blokader og sympatikonflikter mod danske og udenlandske virksomheder. De danske fagforeninger har presset på for at få organiseret og overenskomstdækket østeuropæiske arbejdstagere, ligesom de har haft et kraftigt fokus på overenskomstbrud i relation til østarbejdere. På den måde er der blevet lagt et kraftigt pres på de virksomheder, der bruger østeuropæisk arbejdskraft for at sikre, at de østeuropæiske arbejdstagere ikke giver anledning til forandringer i den danske arbejdsmarkedsmodel. Dette pres kan ses som et udtryk for, at virksomheder der ønsker at skifte til en lavlønsstrategi, sandsynligvis vil være nødsaget til samtidig at skifte organiseringsstrategi.

Forandringer i organiseringsstrategier; afhopning og indholdsændring

FAOS' undersøgelser peger på, at der er meget stor forskel på om de østeuropæiske arbejdstagere er ansat i en dansk virksomhed eller udstationeret af en østeuropæisk virksomhed. De, som er ansat i danske virksomheder, er som hovedregel overenskomstdækkede.

Det skyldes for det første, at blokader og sympatikonflikter hurtigt kan gøre livet besværligt for virksomheder, der i første omgang ikke ønsker at være dækket af en overenskomst; for det andet, at den danske overgangsordning, Østaftalen, gør det lettere for overenskomstdækkede virksomheder at ansætte øst-

europæiske arbejdstagere. På den måde har Østaftalen bidraget til at styrke overenskomstdækningen af de østeuropæiske arbejdstagere. Det er derfor også relevant at spørge, hvad der vil ske, når den danske overgangsordning udfases i maj 2009. De hidtidige erfaringer er ikke entydige, men der er tendenser, som peger på, at en del virksomheder herefter vil ønske at *hoppe ud* af de kollektive overenskomster. På den ene side viser FAOS' undersøgelse fra bygge- og anlægsområdet, at en fjerdedel af de adspurgte virksomheder var blevet overenskomstdækket i forbindelse med ansøgning om forhåndsgodkendelse. Det lader altså til, at deres overenskomstdækning har været betinget af, at det er lettere at ansætte østeuropæere, hvis virksomheden er overenskomstdækket.

For det andet viser tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, at 13 % af de østeuropæiske ansatte i Danmark er ansat hos arbejdsgivere, der er dækket af en kristelig overenskomst. Der er med andre ord noget som tyder på, at en del virksomheder allerede mens overgangsordningen er i kraft forsøger at undgå at blive integreret i den danske model og forsøger at unddrage sig fagbevægelsens indflydelse på løn- og arbejdsvilkår.

Under alle omstændigheder viste FAOS' undersøgelse, at langt de fleste østarbejdere i danske virksomheder godt nok er overenskomstdækkede, men at de får en løn der ofte ligger langt under deres danske kollegaer. En del virksomheder udnytter overenskomsternes fleksibilitet til det yderste, således at den minimalløn, der tidligere var udgangspunkt for lokale forhandlinger, bliver den normalløn, som de østeuropæiske ansatte får. En sådan indholdsændring giver virksomhederne mulighed for at reducere timelønnen, samtidig med, at de forbliver inden for overenskomstsystemets rammer. Det er dog et spørgsmål, hvor længe denne tilgang vil kunne benyttes, for den har allerede affødt krav om stigninger i minimallønnen blandt nogle dele af fagbevægelsen.

Større problemer ses at angå udstationerede østvirksomheder, som i højere grad betaler deres ansatte en løn, der ligger under det danske gennemsnit. Antallet af tjenesteydere fra de nye medlemslande er ligesom antallet af individuelle østarbejdere vokset markant siden EU-udvidelsen. FAOS' hidtidige forskningsresultater viser, at det er særligt vanskeligt for arbejdsmarkedets parter at overenskomstdække østeuropæiske udstationerede og sikre, at de udstationerede har overenskomstmæssige forhold. De østeuropæiske virksomheder har tilsyneladende kun sjældent en interesse i at blive overenskomstdækket. Enkelte af de store virksomheder melder sig ind i en arbejdsgiverforening, og en mindre gruppe virksomheder er blevet presset til at indgå tiltrædelsesoverenskomster. Men langt de fleste er ikke integreret i den danske model. I forhold til danske

virksomheders strategier for rekruttering af arbejdskraft, er anvendelse af østeuropæiske tjenesteydere som underentreprenører en måde at få dækket behovet for arbejdskraft, som netop rummer mulighed for at få arbejdskraft på ikke-overenskomstmæssige vilkår. For de virksomheder, der satser på en lavtløns arbejdskraftsstrategi, repræsenterer brugen af udstationerede tjenesteydere derfor også en oplagt mulighed for at *hoppe ud* af den danske arbejdsmarkedsmodel.

EU's betydning for virksomhedernes handlemuligheder

Danske virksomheder vælger deres arbejdskraft- og organiseringsstrategier inden for og i samspil med den danske arbejdsmodel. Derudover sker det mere indirekte i et samspil med reguleringen på EU-niveau. Derfor vil vi i det følgende skitsere, hvordan danske virksomheders arbejdskraft- og organiseringsstrategier bliver påvirket fra EU.

Når vi ser bort fra Østaftalen om overgangsordningen for individuelle arbejdstagere fra de nye østeuropæiske EU-lande, så begrænser EU-reglerne sig til at værne vandrede arbejdstageres sociale rettigheder samt deres fri bevægelse inden for EU uden at blive diskrimineret på baggrund af deres nationalitet. EU understøtter individers ret til at bevæge sig frit inden for EU, og EU arbejder med et fjerne direkte og indirekte hindringer for f.eks. arbejdstageres bevægelser. Ser vi til gengæld på tjenesteydere og udstationerede, så finder vi væsentligt flere aktive bestræbelser fra EU's side på at øge bevægelserne over grænserne. Det er særligt interessant i forhold til f.eks. danske virksomheders arbejdskraft- og organiseringsstrategi, fordi øst-tjenesteydere og udstationerede som nævnt tidligere udgør et stort potentiale for danske virksomheder, som ønsker at forfølge en arbejdskraft- og organiseringsstrategi med en blanding af relativt lav produktivitet, lav løn og fravær af overenskomstdækning.

EU's indre marked giver i sig selv danske virksomheder adgang til en større mængde arbejdskraft. Hertil kommer, at EU-institutioner og regulering har som mål at øge de grænseoverskridende bevægelser. For eksempel er det et mål i Lissabon-processen at øge den grænseoverskridende handel med tjenesteydelser særligt for små og mellemstore virksomheder for at styrke medlemslandenes økonomi og stabilitet. Et andet eksempel er det nye servicedirektiv, som medlemslandene skal have implementeret ved udgangen af 2009. I præambelen til direktivet betones ønsket om at udvikle EU's marked for levering af tjenesteydelser.

EU-kommissionen overvåger og kontrollerer trafikken af tjenesteydelserne over grænserne. Kommissionen vurderer om medlemslandene lægger restriktioner i vejen for tjeneste-

yderne og deres udstationerede. Når Kommissionen finder, at et medlemsland anvender ulovlige restriktioner, beder man i først omgang om at få dem fjernet. Et medlemsland, der afviser Kommissionen krav kan blive trukket for EF-domstolen. Tidligere opfattede Domstolen sig selv som vagthund overfor medlemslandenes forskelsbehandling af nationale virksomheder i forhold til virksomheder fra andre EU-lande. I de senere år har EF-domstolen udbygget beskyttelsen af grænseoverskridende tjenesteydere, så det ikke længere er tilstrækkeligt for medlemslandene at behandle udenlandske og indenlandske tjenesteydere ens. Ifølge domstolen må medlemslandene ikke opstille urimelige restriktioner overfor tjenesteydere fra andre EU-lande. Det forhold, at medlemslandet stiller de samme krav overfor indenlandske virksomheder er ikke i sig tilstrækkeligt til, at man også kan stille kravet til udenlandske tjenesteydere. For at være rimelig skal en national restriktion være baseret på *tvingende almene hensyn*.

Et af de områder, hvor EU-kommissionen har stillet spørgsmål ved rimeligheden af medlemslandenes restriktioner overfor tjenesteydere, er i forhold til regulering, registrering og kontrol af fremmede tjenesteydere. Særligt registrering og kontrol har betydning for myndighedernes og fagbevægelsens muligheder for at sikre lovligt ophold, skat, arbejdsmiljø samt overenskomstmæssige løn- og arbejdsforhold hos EU-tjenesteydere. Med Danmarks implementering af udstationeringsdirektivet har man valgt at bibeholde regulering og kontrol af løn- og arbejdsvilkår hos arbejdsmarkedets parter. Også i forhold til EU-tjenesteydere. Fagbevægelsen har bedt om, at tjenesteyderne registreres, og at fagbevægelsen får indblik i oplysningerne. Et nyt registreringssystem er i øjeblikket på vej igennem Folketinget. I forhold til EU er det dog fortsat uafklaret, hvilke grænser der er for registreringen, både i forhold til indhold og procedurer. EU-kommissionen har hidtil været restriktiv overfor medlemslandenes reguleringsmuligheder, mens EU-parlamentet er været betydeligt mere indstillede på at give landene plads til at vælge de regulerings, registrering og kontrolsystemer, som passer til deres respektive arbejdsmarkeder.

Den seneste udvikling i EU's påvirkning af de nationale arbejdsmarkedsmodeller er Laval, Viking og Rüffert dommene. Uden at gå ind i dommenes specifikke juridiske indhold, så ligger det fast, at de giver borgere og virksomheder i medlemslandene ret til at gøre EU-frihedsrettighederne om f.eks. levering af tjenesteydelser og etableringsret gældende direkte overfor hinanden (den såkaldte direkte og horisontale virkning). Herved har f.eks. danske virksomheder fået et instrument til f.eks. at forfølge arbejdskraft- og organiseringsstrategier overfor f.eks. fagforeninger eller myndigheder, ved at stille spørgsmål ved, om

myndighedernes eller fagbevægelsens krav udgør en urimelig restriktion i frihedsrettighederne.

Dommene er samtidig eksempler på, hvordan virksomhederne kan argumentere, når de ønsker at imødekomme krav fra myndigheder eller faglige organisationer. Ifølge dommene betragtes faglige konflikter ikke uden videre som rimelige restriktioner i adgangen til fri levering af tjenesteydelser. EF-domstolen angiver, at EU-frihedsrettigheder og grundlæggende rettigheder (f.eks. konflikttretten) må afbalanceres indbyrdes.

I forhold til spørgsmålene om virksomhedernes arbejdskraft- og organisationsstrategiske overvejelser, må man konstatere, at EU-udviklingen har bidraget til at udvide virksomhedernes handlemuligheder.

Perspektiver for fremtiden

EU-udvidelsen mod øst og de danske virksomheders behov for arbejdskraft har stillet virksomhederne overfor konkrete valg om, hvilke typer af arbejdskraft de skal vælge, og hvordan de skal håndtere arbejdskraften. Som forholdene er i dag, kan virksomhederne – som beskrevet ovenfor – vælge at ansætte østeuropæere, som skal opkvalificeres før de matcher normal dansk arbejdskraft. Virksomhederne vil nogle tilfælde vurdere, at det ikke er hensigtsmæssigt at foretage denne investering. Det indebærer nemlig en risiko for, at de ressourcer der er lagt i oplæringen af de østeuropæiske arbejdstagere går tabt.

I disse tilfælde vil nogle virksomheder forsøge at anvende arbejdskraften i funktioner, der ikke stiller samme høje krav til produktivitet og specialisering. Nogle af de virksomheder, som befinder sig i denne situation vil samtidig stille spørgsmål ved rimeligheden i at betale østarbejdskraften overenskomstmæssig løn. Selv om lavtlønsstrategier umiddelbart kan opleves som udtryk for, at arbejdsgiverne udnytter de østeuropæiske arbejdstagere, kan der altså også være funktionelle forklaringer på, at virksomhederne ønsker at benytte sig af en arbejdskraftstrategi baseret på lave lønninger og lav specialiseringsgrad. Men hvis mange virksomheder anvender denne strategi, kan der opstå et pres mod overenskomssystemet og dermed mod den danske arbejdsmarkedsmodel.

Sideløbende vokser ønsket på EU-niveau om at øge bevægelserne over grænserne inden for det indre marked. Ønsket er understøttet af en række initiativer, der har som mål at lette de fri bevægelser. Ikke mindst for tjenesteydelser. Man må formode, at disse initiativer vil bidrage til at styrke virksomhedernes muligheder for at lægge pres på den danske model. Det kan bl.a. sket fordi EF-domstolens dynamiske fortolkningspraksis har givet virksomhederne instrumenter til at stille spørgsmål ved deres nationale arbejdsmarkedssystemer. Konkret har virksomhederne fået mulighed for at støtte krav om deregulering af arbejdsmarkedet på baggrund af domstolens praksis om, at konflikttretten skal balanceres med f.eks. retten til frit at levere tjenesteydelser over grænserne eller til at etablere sig i et andet medlemsland. Virksomheder der ønsker at benytte sig af en arbejdskraftstrategi baseret på lave lønninger og lav specialiseringsgrad har dermed i stigende grad fået legitimitet til at forfølge denne strategi ved at bruge konstruktioner, hvor de østeuropæiske arbejdstagere udstationeres fra virksomheder i deres hjemland.

Samlet kan vi konkludere, at den aktuelle situation med danske virksomheders umættede behov for arbejdskraft, tilgangen af østarbejdskraft, som accepterer ringere løn- og arbejdsvilkår samt EU-udviklingen åbner nye muligheder for virksomhederne til at benytte nye arbejdskraft- og organisationsstrategier. Vi kan også se, at nogle virksomheder inden for byggeriet allerede har benyttet sig af mulighederne. Enten fordi de har ønsket det, eller fordi de har været nødsaget til det. Den udvikling vi har beskrevet kan principielt set sætte den danske arbejdsmarkedsmodel under pres. Her har det i sagens natur afgørende betydning, om der er tale en generel tendens i flere sektorer, eller blot om praksis på et begrænset antal virksomheder inden for enkelte eller en enkelt sektor, evt. foranledige af den aktuelle højkonjunktur. Hvis denne udvikling får en generel karakter kan det betyde, at udviklingen i den danske model i stigende grad vil blive drevet af forandringer i virksomhedsstrategier. Det er et af de spørgsmål, som fortsat vil være i fokus når FAOS fremover vil analysere påvirkningen fra EU på det danske arbejdsmarked og den danske model.

Om FAOS

4

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 1.1.1999 – 31.12.2003 var omdrejningspunktet for FAOS' arbejde programmet *Mod multiniveauregulering af arbejdsmarkedsrelationerne*, der blev finansieret af en grundbevilling fra Beskæftigelsesministeriet og Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd og derudover af en række supplerende bevillinger.

Den igangværende femårige programperiode løber fra 1.1.2004 til 31.12. 2008. Titlen på forskningsprogrammet er *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*. FAOS' forskningsvirksomhed finansieres under dette program af en grundbevilling fra dels Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening og Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, dels Beskæftigelsesministeriet. Bevillingerne gives for et år ad gangen, men med tilkendegivelse af, at man er indstillet på at støtte i hele perioden.

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 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 behovene hos 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 udvikling – 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* hovedspor 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. Men for os er de to spor begge nødvendige. 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 linier 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 i 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.

Nationalt EIRO-center

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).

FAOS deltager på elvte år med artikler til denne europæiske database om udviklingen i de danske arbejdsmarkedsrelationer. Samtidig er vi gennem samarbejdet med de øvrige nationale centre i de andre EU-lande samt Norge og den centrale redaktion under European Foundation i Dublin en del af et stort internationalt forskningsnetværk. Med EIRO er blevet udviklet den hidtil mest omfattende og systematiske registrering af oplysninger om udviklingen af arbejdsmarkedsrelationerne i Europa. EIRO's styrke er ikke mindst artiklernes analytiske kvalitet, der er et resultat af, at de nationale centre alle er forankret i forskningsmiljøer. I 2006 påbegyndte vi en ny fireårig kontraktperiode som nationalt EIRO-center.

FAOS' referencegruppe

Det har fra starten af FAOS i første halvdel af 1990'erne været almindeligt, at vi en gang årligt holdt 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. Fra starten af den nye programperiode per 1.1.2004 er 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' grundbevilling.

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' referencegrupper bestod i 2007 af følgende repræsentanter:

Adm. direktør *Jørn Neergaard Larsen*, DA

Vicedirektør *Povl-Christian Jensen*, DA

Formand *Thorild E. Jensen*, CO-industri

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

Direktør *Kim Graugaard*, Dansk Industri

Chef for Social Affairs *Erik Kjærgaard*, Dansk Industri

Adm. direktør *Jens Klarskov*, Dansk Byggeri

Gruppeformand *John Larsen*, 3F, Byggegruppen

Kontorchef *Helle Osmer Clausen*, Beskæftigelsesministeriet

Intern organisering

FAOS havde ved årsskiftet 12 videnskabelige medarbejdere samt et antal studenter. Når så mange kompetente personer er knyttet til og interesserer sig for samme område i arbejdsmarkedsforskningen opstår både nye udfordringer og nye muligheder. Indadtil kræver det ændringer i arbejds gange og kommunikation, samtidig med at det udadtil giver muligheder for en meget bred kontaktflade til såvel forskere som praktikere, både nationalt og internationalt.

Arbejds møder er 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 satsningsområder i forskningsprogrammet og projekterne herunder med en fast tovholder.

Ved siden af arbejds møderne afholdes et månedligt *forskningsseminar*, 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 længelevende projekter) og efter afslutningen.

Desuden holdes der med halvandet års mellemrum et tredagesseminar 'ude af huset' for alle medarbejdere. Her gøres der samlet status og målene for den kommende periode kridtes op. Senest blev dette seminar holdt i oktober 2007. Evalueringen og beslutningerne om det fremtidige arbejde foretages både gruppevis i forhold til forskningsprogrammets satsningsområder 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. Gennem årene har der udviklet sig en særegen 'FAOS-kultur' med et tæt samarbejde mellem kolleger, der interesserer sig for det samme emne. Med en del nye medarbejdere og med en vis naturlig udskiftning (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, som vi som arbejdsplads bestræber at være, og den kan således være et kompas for vores personalepolitik og ledelse – ligesom forskningsprogrammet er vores ledestjerne for FAOS' forskning.

Medarbejdere ved FAOS

Søren Kaj Andersen, centerleder, lektor, mag.art. & ph.d.

Steen E. Navrbjerg, forskningsleder, lektor, mag.art. & ph.d.

Mikkel Mailand, forskningsleder, lektor, cand.scient. & ph.d.

Jesper Due, professor, mag.art. & fil.dr.

Jørgen Steen Madsen, professor, mag.art. & fil.dr.

Anna Ilsøe, kandidatstipendiat, cand.scient.soc.

Trine P. Larsen, adjunkt, cand.scient.adm. & ph.d.

Jens A. Hansen, videnskabelig assistent, cand.scient.soc.

Klaus Pedersen, ph.d.-stipendiat, cand. jur.

Katrine Søndergård, videnskabelig assistent,
cand.scient.soc. (fra 15. juni 2007)

Christina Jayne Colclough, ph.d.-stipendiat,
MA & bac.scient (indtil 31. december 2007)

Carsten Jørgensen, informationsmedarbejder,
EIRO-koordinator, cand.phil.

Christian Lyhne Ibsen, videnskabelig assistent,
bach.scient.pol. & MA (fra 15. februar 2008)

Nana Wesley Hansen, videnskabelig assistent,
cand.scient.pol. (fra 10. april 2008)

Den tidligere medarbejder ved FAOS, nu institutleder på Sociologisk Institut, lektor, mag.art. & dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, er fortsat associeret FAOS, og det samme gælder tidligere medarbejder Christina Jayne Colclough, bac.scient. og MA, nu generalsekretær i Nordiske Finansansattes Union.

I 2007 har desuden som projektmedarbejdere/studentermehjælpere været tilknyttet Lasse Suenperä Liebst, Andreas Birkbak, Pernille Westh Nielsen (fra 1. september 2007), Anne Ley (fra 1. september 2007), Mikkel Møller Johansen (til 1. august 2007), Bjørn Hansen (til 1. september 2007), Tine L.R. Johansen (til 1. september 2007).

Som gæsteforsker har vi fra 1. januar 2007 til 1. april 2007 haft besøg af ph.d.-studerende Thomas Prosser fra Warwick University's Industrial Relations Research Unit.

Som praktikant har vi fra 1. november 2007 haft tilknyttet bach.scient.adm. Andrea Louise Heilmann.

5

**Publikationer
2007**

Forskningsnotater

Løbende delrapporter mv. fra forskningsvirksomheden

Nr. 90 LO's fremmarch på overenskomstscenen

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
december 2007

Nr. 89 Finn Thorgrimson eller Hans Jensen?

Hvem topper hitlisten over LO-formænd?

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

LO-kongres 07: Nyt forskningsnotat om LO-formænd gennem tiderne

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
oktober 2007

Nr. 88 Mindsteløn i Europa

Søren Kaj Andersen, Bjørn Hansen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
oktober 2007

Nr. 87 Lærernes arbejdstidsregler som joker i overenskomstpillet

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
oktober 2007

Nr. 86 Østaf-talen – individuelle østarbejdere – 1. delrapport

Klaus Pedersen, Søren Kaj Andersen

Præsentation og vurdering af udfordringerne for det danske arbejdsmarked af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU/EØS

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
oktober 2007

Nr. 85 God praksis i den faglige integrationsindsats

Katrine Søndergård, Mikkel Mailand

Kvalitativ analyse gennemført for LO blandt fagbevægelsens lokale aktører

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
september 2007

Nr. 84 Kombinationsløsning som nøgle til at begrænse konflikt

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Forskningsnotat udarbejdet for Mandag Morgen 1. oktober 2007

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, sept. 2007

Nr. 83 Hovedresultater fra projektet:

Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen

Jens Arnholtz Hansen, Søren Kaj Andersen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
september 2007

Nr. 82 Kurs mod storkonflikt kan vendes til forlig

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

OK 2008

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
september 2007

Nr. 81 The Danish Flexicurity Model – A lesson for the US?

Anna Ilsoe

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, juni 2007

Nr. 80 Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, juni 2007

Nr. 79 Strategier for flexicurity – Praksis på danske og franske virksomheder

Katrine Søndergaard

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, juni 2007

Nr. 78 3F og alle de andre – Urafstemning om OK 2007

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, maj 2007

Nr. 77 Europeanization through procedures and practices?

Thomas Prosser

The implementations of the Framework Agreement on Telework and Work-related Stress in Denmark and UK

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, april 2007

Nr. 76 Kommunernes praksis for seniorpolitik – en evaluering af rammeaftalerne om seniorpolitik

Steen E. Navrbjerg

Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, marts 2007

Nr. 75 Reformforlig i industrien styrker den danske model

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Baggrundsnotat til Ugebrevet Mandag Morgen 12. marts 2007

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
marts 2007

Nr. 74 Velfærdsreform eller medlemsrettigheder

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
februar 2007

**Nr. 73 Mellem lovregulering og frivillighed
– rammerne for virksomhedens sociale engagement
i Storbritannien, Tyskland og Polen**

Mikkel Mailand

Notat udarbejdet for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats
(CABI)

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
januar 2007

Videnskabelige artikler

Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector

Søren Kaj Andersen, Jens Arnholtz Hansen

Bulletin of Comparative Labour Relations, number 66, 2008.
Under udgivelse.

Delivering employability in a vanguard 'active' welfare state: The case of Greater Copenhagen in Denmark

Colin Lindsay, Mikkel Mailand

Artikel til Regional Studies Association Working Group
seminar, Napier University, Edinburgh, 4. – 5. oktober 2007

Den frie bevægelighed og det danske arbejdsmarked

Jens Arnholtz Hansen

I Elsebet Frydendal Pedersen (red.): Udenlandsk arbejdskraft:
Et resultat af højkonjunktoren eller kommet for at blive?
CLRDenmark

Eastern European Workers in Danish Construction

Søren Kaj Andersen, Jens Arnholtz Hansen

I Jan Cremers: Labour Migration. CLRnews nr. 4 2007

Migranterne og den danske model – udfordringer og samspil

Mikkel Mailand, Søren Kaj Andersen

Essay i Beskæftigelsesrådets arbejdsmarkedspolitiske
redegørelse 2006, oktober 2007

Decentralisering i et flexicurity perspektiv.

På vej mod et opdelt arbejdsmarked?

Anna Ilsoe

Temanummer af Tidsskrift for Arbejdsliv om Flexicurity,
november 2007

Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed

Søren Kaj Andersen

Temanummer af Tidsskrift for Arbejdsliv om Flexicurity, no-
vember 2007

Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector

Søren Kaj Andersen, Jens Arnholtz Hansen

Paper præsenteret ved 'The International Industrial Relations
Association Regional European Congress', Manchester,
3.-7. september

Impacts of decentralisation – Erosion or renewal

Anna Ilsoe, Jørgen Steen Madsen, Jesper Due

Industrielle Beziehungen, Volume 14, Issue 3, 2007

A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries

Trine P. Larsen, Søren Kaj Andersen

- An Empirical Study of Implementing the Telework Agreement
in Denmark, Sweden, Germany, Hungary and the UK.
European Journal of Industrial Relations,
volume 13, number 2, juli 2007

The Danish Flexicurity Model:

The Role of the Collective Bargaining System

Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand

Bidrag til bogen 'Collective Bargaining – An Introduction',
redigeret af Sanjeev Kumar Singh.
ICFAI University Press, august 2007

Explaining variations in tripartism

– the role of social partners in regulating work and welfare

Mikkel Mailand

Paper to the 19th annual meeting at SASE in Copenhagen, 28th
– 30th of June, 2007 Network E: Industrial Relations and the
Political Economy
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Occupational pension

– the second track of the Danish Welfare System

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

The introduction of the Danish occupational pension funds
in the 1980s as a result of unintended consequences or nested
games.

Invited paper to the conference: "Institutions, Knowledge and
Change – The Danish Pension System in International Compa-
rison", University of Southern Denmark, April 23.-24. 2007.

Det danske Gent-systems storhed – og fald?

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Det danske Gent-system. Arbejdsløshedsforsikringen og den faglige organisering – den historiske baggrund og fremtidens udfordringer.

Arbejdsdirektoratets 100-års Jubilæumsskrift, april 2007

Danish activation policy – the role of the normative foundation, the institutional set-up and other drivers.

Flemming Larsen, Mikkel Mailand

in Amparo Serrano Pascual og Lars Magnusson (eds.), Reshaping Welfare States and Activation Regimes in Europe, februar 2007

Denmark

Carsten Jørgensen, Franz Traxler

in Franz Traxler and Gerhard Huemer (eds.) The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach
Routledge – forthcoming

Dinamarca

Carsten Jørgensen

in 'Libertad de Asociación de Trabajadores y Empresarios en los Países de la Unión Europea', p. 205-220, Madrid

January 2007

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Denmark

Carsten Jørgensen

in Freedom of Association of Workers and Employers in the Countries of the European Union, p. 179-192, Madrid

January 2007

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Artikler i øvrigt

Baggrundsartikler, kommentarer mv. til fag- og dagblade samt ugebrev, elektroniske databaser mv.

Modelarbejde: Forhandlere på glidebane

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse bragt i Politiken 20. oktober 2007

Migranterne og den danske model

– udfordringer og samspil

Mikkel Mailand, Søren Kaj Andersen

Essay i Beskæftigelsesrådets arbejdsmarkedspolitiske redegørelse 2006, oktober 2007

Den brede flexicurity-model, EU og østeuropæerne

Søren Kaj Andersen

Artikel til FAOS Årbog 2006.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

OK 2007: Kompetenceudvikling i et globaliseringsperspektiv

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Artikel til FAOS Årbog 2006.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Koalitioner og den europæiske beskæftigelsespolitik

Mikkel Mailand

Artikel til FAOS Årbog 2006.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Viden, social kapital og den danske model

Christina Jayne Colclough

Artikel til FAOS Årbog 2006.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Danemark

Carsten Jørgensen

Renouvellement de la convention collective du secteur privé : bilan d'étape des relations professionnelles.

IRES – Institut de Recherches Economiques et Sociales,

maj 2007

Konflikt. Politikerne står parat i kulissen

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse bragt i Politiken den 22. marts 2007

Den rå mandelatter er forsvundet

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse om løn under barsel, Politiken 1. marts 2007

Notat vedr. grønbogen om modernisering af arbejdsmarkedsreguleringen i EU

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Indlæg ved Folketingets høring onsdag den 14. marts 2007 af professor, dr. fil. Jesper Due, FAOS.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Fra velfærdsstrategi til kamp om medlemmerne

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Notat til Ugebrevet Mandag Morgen, 26. februar 2007

Twist. Arbejdskampen er afløst af konsensus

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse i Politiken 23. januar 2007

Anmeldelse:

Jonathan Zeitlin and Philippe Pochet (eds.) with Lars Magnusson

– The Open Method of Coordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies

Mikkel Mailand

Work, Employment and Society, vol 21, no. 2

Bøger, rapporter mv.

Selvstændige publikationer i form af bøger samt større rapporter i boglængde

Den nødvendige fusion

– Fra KAD og SID til 3F – Fagligt Fælles Forbund

*Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Mikkel Møller Johansen,
Katrine Søndergård*

Udgivet: 2007 Forlag: Fagligt fælles forbund

3F-fusionen og afdelingernes virkelighed.

En kvantitativ undersøgelse

*Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Mikkel Møller Johansen,
Katrine Søndergård*

Udgivet: 2007 Forlag: Fagligt Fælles Forbund.

Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark

– fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt

Carsten Strøby Jensen

Udgivet: 2007 Forlag: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
(DJØF)

årbog 2007

Denne årbog om FAOS' forskningsvirksomhed i 2007 indeholder en beretning om de aktiviteter, der er gennemført inden for de forskellige indsatsområder i forskningsprogrammet "Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model". Derudover indeholder årbogen en række artikler, hvor væsentlige problemstillinger i forskningsvirksomheden fremstilles i et aktuelt perspektiv.