

2008

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

Med denne beretning for 2008 afslutter FAOS det femårige forskningsprogram *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*. Det betyder, at vi hermed har afsluttet en længere række projekter inden for satsningsområderne A: Den danske model i et nationalt og internationalt perspektiv, B: Den sociale dialog i et udvidet Europa og C: Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden. På tværs af disse satsningsområder har et centralt omdrejningspunkt for vores forskning været analyser af udviklingen i organisations- og aftalesystemet på det danske arbejdsmarked. Dette har også indbefattet et særligt fokus på overenskomstfornyelserne.

Der har også været særlige temaer, der undervejs gennem programmet kom til at spille en betydelig rolle i vores forskning. Det drejer sig for det første om flexicurity, som uden tvivl er det begreb og den karakteristiske af dansk arbejdsmarkedsregulering, der har haft størst gennemslagskraft – nationalt og internationalt – i indeværende årti. Det kom til at præge flere projekter og enkeltpublikationer og vil også gøre det fremover. For det andet kom arbejdsmigrationen fra Østeuropa som en markant ny udvikling, som vi fik ekstra finansiering til at følge og analysere. Det er blevet til en række projekter, der ikke mindst handler om, hvordan dansk aftaleregulering bliver udfordret, når udenlandske lønmodtagere og virksomheder i stigende omfang løser opgaver i Danmark.

Formålet med denne årbog er dog ikke at favne fem års forskningsaktiviteter med publikationer, konferencer mv. Denne årbog omhandler året 2008; de foregående år er præsenteret i tidligere årbøger. Således giver denne årbog en samlet fremstilling af vores aktiviteter i 2008 og er på denne vis en statusrapport. Vi henviser derudover til, at der løbende sker en formidling af vores arbejde på hjemmesiden www.faos.dk. Her kan vores publikationer læses og downloades.

Ud over status over året 2008 indeholder denne årbog også tre artikler. I de to første artikler tager vi fat på et tema, der uundgåeligt vil komme til at præge FAOS' forskning fremover; *krisen* eller mere præcist hvordan vi kan håndtere den beskæftigelsesmæssige krise, der er fulgt efter den finansielle og økonomiske krise. Søren Kaj Andersen gennemgår den markant stigende brug af arbejdsfordeling ikke bare i Danmark, men i flere lande omkring os. Specielt i Tyskland har omfanget af arbejdsfordeling taget en nærmest eksplosiv udvikling. Spørgsmålet er, om arbejdsfordeling er en optimal måde at håndtere den faldende aktivitet på virksomheder på, eller om det bliver en barriere for at gennemføre nødvendige strukturforandringer på arbejdsmarkedet. Svaret på dette spørgsmål afhænger primært af, om krisen bliver af kortere eller længere varighed. Christian Lyhne Ibsen tager udgangspunkt i en netop færdigskrevet FAOS-rapport om flexicurity-balancer i overenskomstresultater i tre europæiske lande. På den baggrund diskuteres flexicurity i et kriseperspektiv. Konklusionen er, at flexicurity ikke løser beskæftigelsesproblemet, men det kan fremme mulighederne for, at Danmark kommer bedre og hurtigere ud på den anden side af den beskæftigelsesmæssige krise.

Årbogens tredje artikel er skrevet af Mikkel Mailand og omhandler inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i trepartssamarbejde. Der bliver argumenteret for, at nok er parterne blevet forbigået i forbindelse med nogle af de beskæftigelsespolitiske reformer i de senere år, men de er til gengæld blevet inddraget – og har formået at præge – andre politikområder. I artiklen bliver det påvist, hvordan det gør sig gældende i relation til voksen- og efteruddannelse og på familie- og arbejdslivsområdet. Endvidere sammenlignes den danske udvikling i trepartsrelationerne med den tilsvarende udvikling i henholdsvis Holland og Storbritannien.

Finansieringen af FAOS' forskningsvirksomhed er i perioden 2004-2008 blevet sikret gennem en programbevilling fra Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening, Bygge- og Anlægssektorens Uddannelsesfond og Beskæftigelsesministeriet. Denne økonomiske støtte er af afgørende betydning for FAOS, og vi vil derfor her benytte lejligheden til at takke for støtten og det gode samarbejde. Yderligere er det en særlig glæde for os, at alle nævnte, og dertil nu også LO, støtter FAOS' nye femårige forskningsprogram, *Den danske model og de åbne markeder*. Det giver os mulighed for såvel at sikre kontinuitet som udvikling i forskningen.

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 2009

Søren Kaj Andersen
centerleder, lektor, ph.d.

Mikkel Mailand
forskningsleder, lektor, ph.d.

indhold

Forord	1
Indholdsfortegnelse	3
1. Beretning for FAOS' forskningsvirksomhed 2008	4
A. Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv	7
B. Den sociale dialog i et udvidet Europa	8
C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden	9
EIRO og European Foundation	11
2. Økonomi og bemanning	12
3. Artikler	14
3.1 Europa på nedsat tid	15
3.2 Overenskomstsyste­met, flexicurity og krisen	19
3.3 Arbejdsmarkedets parter – stadig med i spillet	23
4. Om FAOS	28
5. Publikationer	32



**Beretning for FAOS'
forskningsvirksomhed
2008**

2008

var femte og sidste 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.

I 2008 har vi fortsat prioriteringen af *konferencer og seminarer* fra de foregående år. Vi har i det forløbne år afholdt tre større og mindre konferencer og seminarer. Arrangementerne giver os mulighed for, at vi kan præsentere vores forskning, og at forskere og praktikere kan udveksle synspunkter om emner med fælles berøringsflade. 2008 blev også året, hvor vi besluttede at acceptere forespørgslen om, hvorvidt vi ville arrangere 'International Industrial Relations Association's (IIRA's) næste europæiske kongres. Vi har nu programsat den til 28. juni-1. juli 2010. Med et forventet deltagerantal på omkring 300 er kongressen det foreløbigt største arrangement, FAOS har givet sig i kast med. Samtidig er vi meget glade for at kunne gennemføre den faglige tilrettelæggelse af kongressen i samarbejde med kollegaer fra Aalborg Universitet, Syddansk Universitet, Københavns Universitet og RUC.

Det største arrangement i 2008 blev *jubilæumskonferencen for August-udvalget* med 120 inviterede deltagere. Det var i 2008 100 år siden, at det såkaldte Augustudvalg blev nedsat på initiativ af det daværende regeringsparti Venstre. Udvalgets opgave var at udbygge Septemberforliget fra 1899 med et voldgiftssystem, der kunne reducere antallet af konflikter, som prægede et uroligt dansk arbejdsmarked i forsommeren 1908. Augustudvalget formulerede den helt principielle skelnen mellem retskonflikter vedrørende fortolkningsspørgsmål og brud på gældende overenskomster og interessekonflikter i forbindelse med indgåelse/fornyelse af aftaler. Udvalget udformede desuden tre af grundstenene i den danske model – Arbejdsretten, Forligsinstitutionen og Normen. Som oplægsholdere på konferencen deltog højesteretsdommere, forskere og repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter. Konferencen perspektiverede bl.a. Augustudvalget i forhold til det aktuelt stigende politiske pres på den danske arbejdsmarkedetsmodel, der stammer dels fra det danske og dels fra det europæiske politiske system. Konferencen blev arrangeret i samarbejde med Det Juridiske Fakultet på Københavns Universitet, LO og DA.

Et af de to øvrige FAOS-arrangementer var seminaret om *Social kapital som internationalt konkurrenceparameter* –

den danske model på virksomhedsplan, der blev afholdt den 19. maj. Seminaret stillede spørgsmål om, hvad ledere og medarbejdere på virksomhederne oplever som de afgørende parametre i den internationale konkurrence – og hvilken rolle fleksibiliteten spiller i praksis, når danske virksomheder benchmarkes med udenlandske virksomheder. Spørgsmålene tog udgangspunkt i, at flere virksomhedsstudier fra FAOS viser, at social kapital – dvs. det netværk og de interne relationer, som skaber kulturen på virksomhederne – spiller en betydelig rolle for virksomhedernes styrke i den internationale konkurrence. Den danske model spiller her en afgørende rolle som den ramme, der skaber mulighederne for at opbygge den sociale kapital på virksomhederne. På seminaret blev der lagt op til en diskussion om, hvordan social kapital kan være det afgørende konkurrenceparameter. På programmet var oplæg ved generalsekretær Christina J. Colclough, Nordisk Finansansattes Union, associeret FAOS, og forskningsleder Steen E. Navrbjerg, samt paneldiskussion med Børge Frederiksen, gruppeformand i Industrigruppen 3F og næstformand i CO-industri, og Anders Harbo, ledelsesudviklingschef i Dansk Industri.

Det tredje arrangement var *Familie-arbejdsliv – hvad blev der af balancen?*, som FAOS afholdt den 11. november i samarbejde med Beskæftigelsespolitisk Forskningsnetværk (BPFnet). Seminaret tog udgangspunkt i, at balancer mellem familie- og arbejdsliv i dette årti er rykket højere op på dagsordenen både på Christiansborg og hos arbejdsmarkedets parter. Barselsorloven blev således væsentligt ændret i 2002, og barselsfondene (der skal udjævne udgifterne til løn under barsel) kom som følge af overenskomstrunden i den private sektor i 2004 til at dække en større del af arbejdsmarkedet. Endvidere blev familie-arbejdsliv et vigtigt tema i valgkampen op til Folketingsvalget i 2005. Regeringen nedsatte efterfølgende en familie- og arbejdslivskommission, hvis rapport dog ikke førte til mange konkrete tiltag. Siden er området gledet i baggrunden og er blevet overskygget af andre om end relaterede diskussioner om bl.a. stress, sygefravær og arbejdskraftmangel. Seminaret bød både på oplæg fra forskere (FAOS og CARMA, Aalborg Universitet) og en paneldiskussion med deltagelse af arbejdsmarkedets parter. På seminaret blev bl.a. status for familie- og arbejdslivsbalancen belyst, og det blev diskuteret, hvor der er behov for yderligere tiltag. Endvidere blev de danske tiltag og traditioner sammenlignet med tilsvarende i andre vest-europæiske lande.

Ser vi på vores *skriftlige produktion*, har vores samlede publicering i 2008 været 38 publikationer, mod 51 i 2007. Denne nedgang på mere end 20 procent er ikke helt tilfreds-

stillende, men det skal bemærkes, at 2007 var et særligt produktivt år, og at det samlede antal publikationer i 2005 og 2006 lå på henholdsvis 36 og 30. Desuden er nogle publikationer meget lang tid undervejs, så det kan være svært at sætte lighedstegn mellem antal publikationer et år og aktivitetsniveauet samme år. Desuden er der forskellige typer af publikationer. Fordelingen på typer af publikationer var i 2008 1 bog (3 i 2007), 10 forskningsnotater (18 i 2007), 12 videnskabelige artikler (18 i 2007) og 15 artikler i øvrigt (13 i 2007). En kategori, vi – som mange andre forskningsmiljøer – har prioriteret højere i de senere år, er internationalt anerkendte tidsskrifter (der tæller med under videnskabelige artikler). Her kan vi konstatere, at det i 2008 er lykkedes at få offentliggjort tre artikler i de internationalt anerkendte tidsskrifter (dvs. med peer review). Det er samme antal som i 2007 og ikke helt højt nok. Men da der allerede i skrivende stund er optaget fire artikler i internationalt anerkendte tidsskrifter i 2009, og derudover indleveret flere, vil 2009 vise en stigning på denne vigtige parameter.

Et tredje vigtigt vindue for FAOS til omverdenen er vores hjemmeside. Læsere af FAOS' hjemmeside kan indskrive sig på vores mailingliste og derefter modtage meddelelse om nyheder fra vor egen verden. Vi kan konstatere, at der i gennemsnit er knap 3.000 besøgende om ugen, hvilket er en stigning på omkring 20 % i forhold til 2007. Derudover indlægger vi 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 i 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 besøger 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 af nye bøger eller rapporter samt annoncering og omtaler af vores stadig mere omfattende seminarvirksomhed. Vi har fortsat 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 studeren-

de 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 og 2008. Temaet var i 2008 *Den danske model og de internationale udfordringer*. I 2008 tiltrak undervisningen omkring 40 personer – ligeligt fordelt mellem praktikere og studerende. Vi har gentaget succesen i forårssemesteret 2009, nu med temaet *Insiders og Outsiders – den danske models rækkevidde*. 44 personer tilmeldte sig.

I det følgende skal forskningsarbejdet i 2008 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 har været at belyse, om og hvordan den danske model tilpasser sig den stadig stigende såvel økonomiske som politiske internationalisering. Vil den danske model fortsat 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 fortsat 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'ernes 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 hovedorganisations- til sektororganisationsniveau. Fra slutningen af 1990'erne synes overenskomstsyste­met 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 hovedorganisations- eller sektororganisationsniveauet – 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 blevet fokuseret på den danske model og det pres, den udsættes for, både fra aktører på virksomhedsniveau, på grund af internationaliseringen og den deraf følgende øgede konkurrence, og fra det nationale politiske system. Det har således været relationerne mellem det nationale aftaleniveau og det politiske niveau samt relationerne mellem det nationale og det lokale aftaleniveau, der er genstand for analyse. Her var også eventuelle forskydninger mellem forskellige reguleringstyper relevante, dels mellem politisk regulering og aftaleregulering, dels mellem kollektive og individuelle aftaler. Et centralt spørgsmål var, om der kunne spores fortsatte tendenser i retning af multiniveauregulering, hvor nationalt indgåede rammeaftaler, suppleret med større lokal handlefrihed, får stadig mindre vægt i forhold til på den ene side lovgivning og på den anden side virksomhedsbaserede aftaler og individuel regulering af løn- og aftalevilkår.

Vi fulgte udviklingen i det danske organisations- og aftalesystem tæt, og der blev i forbindelse med OK2008 løbende publiceret en lang række artikler i dagspressen og Ugebladet Mandag Morgen – alle forfattet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Desuden har OK2008 været tema for forskningsnotat nr. 91, *Fejebakken og mukkerten*, nr. 94, *OK 2008: Kommunale problemer trods historisk højt forlig i den statslige sektor*, nr. 95, *Den store illusion – eller stor ståhej for ingenting* samt nr. 100, *OK2007 og OK2008 – Perspektiver og konsekvenser*, alle forfattet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Due og Madsen har endvidere forfattet artiklerne *Alle gode gange tre* og *Tegn på opbrud i det offentlige aftalesystem* (bragt i Administrativ Debat) samt *The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal?* (trykt i Journal of Industrial Relations).

Mere generelt er den danske model i 2008 blevet beskrevet af Carsten Jørgensen i artiklerne *Denmark*, der publiceredes i Employee representatives in an enlarged Europe 1 - 2, vol 1, udgivet af Europa-kommissionen, og *Des négociations collectives tumultueuses dans le secteur public*, publiceret i Chronique Internationale de IRES. Derudover er Søren Kaj Andersen kommet med bud på væsentlige forandringer i og udfordringer til arbejdsmarkedsreguleringen over de kommende ti år i forskningsnotat nr. 98, *Arbejdsmarkedsreguleringen frem mod år 2018: rammebetingelser og udfordringer*. Forskningsnotat nr. 93, *Tillidsrepræsentanter i industrien – Udbredelsen af tillidsrepræsentanter på overenskomstdækkede danske produktionsvirksomheder*,

skrevet af Anna Ilsøe, undersøger i hvor høj grad, der er tillidsrepræsentanter til stede i danske produktionsvirksomheder i industrien i forhold til andre lande, samt variationen i organiseringsgrad. Desuden har Søren Kaj Andersen og Steen E. Navrbjerg skrevet kapitlet *Collective bargaining on wages in Denmark* til bogen *Wages and wage bargaining in Europe. Developments since the mid-1990s* (redigeret af Maarten Keune & Béla Gálgóczi), der blev udgivet af European Trade Union Institute (ETUI).

En væsentlig begivenhed i 2008 under område A var konferencen *Augustudvalget 100 år*, der blev afholdt 3. september 2008 (se ovenfor). Jesper Due deltog med oplægget *OK 2007 og OK 2008 – perspektiver og konsekvenser*. I forbindelse med konferencen blev artiklen *Augustudvalget og Carl Ussing*, forfattet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, bragt i FAOS-information 36, september 2008.

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

Den danske flexicurity-model, der er blevet beskrevet som kombinationen af virksomhedernes lette mulighed for at hyre og fyre og en betydelig sikkerhed i form af længerevarende dagpengedækning samt en aktiv arbejdsmarkedspolitik, har fået status som mønstermodel i forhold til arbejdsmarkedsreformer og velfærdsstater i Europa. Flexicurity bliver set både som en måde til at forbinde lighed og effektivitet, men også som en vej ud af synspunktet, at fleksibilitet og sikkerhed er modstridende mål.

Målet med A1-projektet har været at undersøge, hvorvidt den danske model giver en konkurrencemæssig fordel både i forhold til de muligheder og barrierer, der skabes for erhvervslivets udvikling og tilpasning til den internationale konkurrence, og i forhold til aftalemodellen og de ansattes mulighed for at forbedre løn- og aftalevilkår. En ofte overset dimension af dette er, hvordan kollektive forhandlinger på sektorniveau påvirker kombinationen af fleksibilitet og sikkerhed. Denne problematik fokuserer Mikkel Mailand og Christian Lyhne Ibsen på i projektet *The importance of Sector Level Bargaining when Balancing Flexibility and Security – A Comparative Study of the Printing and Electrical Engineering Sectors in Denmark, Spain and the UK*. I sommeren og efteråret 2008 blev der gennemført interviews til projektet, der blev færdigskrevet i marts 2009 og udkommer i april som forskningsnotat. Derudover har Katrine Søndergaard skrevet *La flexicurité danoise – et tout ce qui l'entoure*, der argumenterer for, at kollektive overenskomster og dialogen mellem ledelse og ansatte er en til tider overset forudsætning for den danske flexicurity-

model. Artiklen er publiceret i *Chronique internationale de l'IRES*.

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

Projekt A2 var et politologisk-sociologisk studie, der skulle bibringe viden om udviklingen i samspillet mellem arbejdsmarkedets parter og det politisk-administrative system på nationalt niveau i Danmark. Grundantagelsen i projektet har dels været, at der gennem det sidste tiår er sket et stigende overlap mellem reguleringsområder, som parterne tidligere var mere eller mindre enerådende på (overenskomstmrådet), og områder, hvor det politisk-administrative system var nærmest enerådende (velfærdspolitiske områder som socialpolitik, pensioner og familiepolitik), og dels, at dette nye overlap påvirker relationerne mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system.

Projektets hovedformål var for det første at analysere, hvorfor overlappet har fundet sted, og om udviklingen i overenskomsternes bredde er forbundet med udviklingen i partsinddragelsen i de velfærdspolitiske områder, eller om der er tale om to adskilte udviklinger. For det andet skulle projektet analysere, hvordan dette overlap har påvirket relationerne mellem parterne og det politisk-administrative system, herunder i hvilket omfang og på hvilke områder overlappet er fulgt af konsensus mellem de involverede om en ny 'kompetencedeling' eller konflikt, samt om reguleringen er karakteriseret af komplementære roller og en klar 'kompetencedeling' eller uklare/overlappende kompetencer og 'styringsflimmer'.

I forbindelse med dette projekt har Mikkel Mailand i 2008 skrevet artiklen *Partsinddragelsen i beskæftigelsespolitiske reformer under VK-regeringen – kontinuitet eller forandring?*, der blev bragt i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, samt *Changing capitalism in Denmark and Norway – the role of peak-level and meso-corporatism*, et paper til 20th annual meeting at Society for Advanced Socio-Economics (SASE) i juli 2008. Derudover er bogen *Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter* udgivet på DJØF's forlag, og en konference med titlen *Familie og arbejdsliv: hvad blev der af balancen?* blev afholdt den 11. november 2008 (se ovenfor).

B: Den sociale dialog i et udvidet Europa

Satsningsområde B handlede 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. Herved kan udfordringen til den danske model vurderes i lyset af forholdene i andre lande. Der har fra starten af 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.

Under område B – men ikke direkte en del af de to ovennævnte projekter – har der i 2008 bl.a. været fokus på den østeuropæiske arbejdskraft i Danmark. Det har resulteret i to forskningsnotater og en artikel. Forskningsnotat nr. 92, *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen*, samt artiklen *Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector* (bragt i *Bulletin of Comparative Labour Relations*) er skrevet af Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen.

Et andet resultat af forskningen var forskningsnotat nr. 96, *Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere*, af Klaus Pedersen og Søren Kaj Andersen, der er en del af ph.d.-studiet *Det udvidede EU og fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere – udfordringer og muligheder for det danske arbejdsmarked*. Ph.d.-projektet er finansieret af en særskilt bevilling fra Beskæftigelsesministeriet og gennemføres af 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 for 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.

Desuden har FAOS i sommeren 2008 påbegyndt en større undersøgelse med titlen *Polakkers løn, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn*, der er separat finansieret af LO og

Beskæftigelsesministeriet. Undersøgelsen kortlægger polske arbejdstageres arbejds- og levevilkår i København. Mellem oktober og december 2008 blev 500 polakker interviewet. Projektets hovedrapport bliver publiceret i maj 2009. Projektet bliver gennemført af Jens Arnholtz Hansen og Nana Wesley Hansen. Forskere fra Centre for Migration Research (CMR), Warszawa Universitet og forskningsstiftelsen Fafo i Oslo deltog i tilrettelæggelsen af projektet.

Under område B skal derudover nævnes *Coalitions and the decision making process on the common flexicurity principles*, skrevet af Mikkel Mailand. Et paper præsenteret på Dansk Selskab for Europaforskningens årsmøde 'Danmark i resultaternes Europa' og på CARMAs 25th Anniversary Conference.

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. Det er 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 kommet 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. Under dette projekt har Trine P. Larsen i 2008 forfattet forskningsnotat nr. 97, *EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse – effekter i den kommunale sektor*, der blev udarbejdet for KL og KTO. Rapporten undersøger effekterne af EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse i den kommunale sektor i Danmark på baggrund af interviews med institutionsledere, tillids- og ledelsesrepræsentanter fra 14 tilfældigt udvalgte danske kommuner. Forskningsnotatet er også blevet udgivet i en forkortet engelsk udgave. Desuden har Trine P. Larsen skrevet artiklen *Implementing the EU's directive on Fixed-term Contracts at Company Level – Effects and Influences in Denmark* til Dansk Selskab for Europaforskningens årsmøde, der blev afholdt i København den 9. oktober 2008.

Også Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsens projekt finansieret af FTF/Finansforbundet *Internationaliseringens konsekvenser for den danske aftalemodel* kan henregnes under B1-projektet. Projektet blev igangsat i 2008, men først af-

sluttet i 2009. Projektet undersøger en række udfordringer, som de nationale aftalesystemer står over for i Danmark, Estland, Nordirland (Storbritannien) og Sverige. Fokus er på finanssektoren, som i vid udstrækning bruges som prisme til at analysere de mere generelle udfordringer, som især de nordiske arbejdsmarkedssystemer står over for som følge af den europæiske integration. Projektet er baseret på 35 interviews med repræsentanter fra EU-kommissionen, nationale ministerier, europæiske og nationale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Resultaterne er afrapporteret i forskningsnotat nr. 99 med samme titel som projektet.

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

B2-projektet blev allerede afsluttet i december 2006 i den forstand, at alle resultater blev publiceret i monografien *Coalitions and policy coordination – revision and impact of the European Employment Strategy*, forfattet af Mikkel Mailand. Bogen gør status over den europæiske beskæftigelsesstrategi på EU-niveauet såvel som i medlemsstaterne. Der publiceres dog stadig artikler på baggrund af projektet. Således er artiklen *The uneven impact of the European Employment Strategy on Member States' employment policies – a comparative analysis*, forfattet af Mikkel Mailand, blevet publiceret i *European Journal of Social Policy* i 2008.

C: Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden

Satsningsområde C drejer sig om den fundamentale udfordring for den danske aftalemodel, der kommer fra virksomhedsniveauet. Den økonomiske internationalisering øger konkurrencen og udvikler derved kravet om mere fleksible reguleringsformer fra virksomhedsledningernes 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 der også udvikles en mere horisontal regulering nedefra som supplement eller alternativ til reguleringen via de nationale indgåede sektoroverenskomster, det vil sige 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 forbindelse med satsningsområde C har FAOS afholdt konferencen *Social kapital som internationalt konkurrenceparameter – den danske model på virksomhedsplan*, der blev afholdt den 19. maj 2008 (se ovenfor).

C1: Ledelse og medarbejderrelationer i multinationale virksomheder

Steen E. Navrbjerg har i relation til dette projekt forfattet artiklen *Det globale arbejdsmarkeds udfordringer – samarbejdets betydning for virksomhed og medarbejder*, der er en sammenfatning til Samarbejdsnævnets årsrapport 2007-2008. Rapporten viser, at samarbejdsudvalgene spiller en hovedrolle i den koordinerende indsats mellem virksomhed, myndigheder og andre aktører – boligudlejere, banken, lokalbefolkningen – når udenlandsk arbejdskraft kommer til landet. På samme måde spiller samarbejdsudvalgene en konstruktiv rolle i forbindelse med outsourcing. Steen E. Navrbjerg påpeger i sin artikel at de fem cases i årsrapporten på mange måder illustrerer best practice ved organisationsændringer i almindelighed og ved outsourcing i særdeleshed. Det handler om rettidig information og kommunikation, og det er oplagt, at samarbejdsudvalgene er vigtige fora for dette arbejde.

En anden aktivitet i 2008 under C1-projektet er en analyse af kapitalfondsejede virksomheder i Danmark, som Steen E. Navrbjerg og studentermedhjælper Maria Strand har foretaget for LO. Projektet tog udgangspunkt i den hektiske debat om kapitalfonde i de seneste fem år – der ikke mindst har fokuseret på kapitalfondsovertagelsen af TDC i 2006. Skeptikere har vurderet, at kapitalfonde har været griske ved via stor gældsætning at udnytte skattefordele og ved kun at vise meget lidt interesse for udvikling af virksomhederne generelt og for medarbejderne specielt. Andre har påpeget, at kapitalfonde er aktive ejere, der gør det, som mange virksomheder burde have gjort for år tilbage: Trimmer virksomheden for at gøre den konkurrencedygtig på et globalt marked.

Projektet går i dybden med samarbejdsrelationer og arbejdsvilkår på fem kapitalfondsejede virksomheder. Resultaterne blev først publiceret i januar 2009 i form af forskningsnotat nr. 99, *Samarbejde og arbejdsvilkår i kapitalfondsejede virksomheder – en kvalitativ undersøgelse af fem virksomheder*.

C2: Det virksomhedsbaserede aftalesystem

Der er 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 overenskomstområder i den private sektor, hvor kernen i den danske aftalemodel ligger, og hvor modellens fremtid dermed også må formodes at blive afgjort.

Anna Ilsøe startede i 2006 et ph.d.-projekt, der har det virksomhedsbaserede aftalesystem som forskningsområde. Analyserne koncentrerer sig om virksomheder inden for industrien. Projektet har titlen *Negotiated Flexibility at the Workplace – a Danish Competitive Advantage* og afsluttes i efteråret 2009. Formålet med ph.d.-projektet er at undersøge, hvordan forhandlinger på virksomhedsniveau bidrager til den danske arbejdsmarkedsregulerings generelle effektivitet, og hvilke udfordringer der ligger i at videreføre dette fortrin. Projektet baserer sig på casestudier af lokale forhandlinger af fleksibel arbejdstid på fem industrivirksomheder i Danmark, Tyskland og USA samt en større spørgeskemaundersøgelse i industrien 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. Under dette projekt har Anna Ilsøe forfattet artiklen *Trade-offs on Flexible Working Hours at the Company Level: Case Studies from Denmark and the United States*. Arbejdstidsforskningen inden for Industrial Relations-traditionen har haft et stærkt fokus på arbejdsgivernes interesse i at forhandle fleksibel arbejdstid lokalt. Debatten har først og fremmest stået om, i hvilket omfang denne interesse fra arbejdsgivernes side primært er at finde i bestemte sektorer eller bestemte lande. Til gengæld har der ikke været så meget fokus på, hvorvidt medarbejdernes interesse i at forhandle fleksibel arbejdstid varierer, selvom den må antages at afhænge af velfærdstilbuddene (især børnepasningsmulighederne) i det enkelte

land. På baggrund af en række casestudier i den danske og den amerikanske metalindustri argumenterer artiklen for, at lokalaftaler om fleksibel arbejdstid varierer både med hensyn til arbejdsgivernes og medarbejdernes interesser. Artiklen blev bragt i Proceedings of the 60th Annual Meeting, Labor and Employment Relations Association. I forbindelse med ph.d.-projektet er endvidere publiceret artiklen *Fleksibel arbejdstid skal skræddersys* i Magasinet Arbejds miljø.

EIRO og European Foundation

FAOS har lige siden oprettelsen i 1997 af det europæiske observatorium for arbejdsmarkedsrelationer, EIRO (European Industrial Relations Observatory), været det danske nationalcenter. Der er efterhånden 28 nationalcentre tilknyttet, nemlig de eksisterende EU-lande plus Norge. I løbet af 2008 bidrog FAOS ved Carsten Jørgensen med 42 artikler til

EIRO, bestående af 24 *information updates* om udviklingen i de danske arbejdsmarkedsrelationer samt en enkelt *annual review* om 2007. Dertil kom 3 *annual updates* om løn, arbejdstid og strejkeaktivitet i de enkelte EU-medlemslande og 7 *comparative analytical reports*, dvs. landestudier af udvalgte emner. Dertil kom 4 *representativeness studies* af udvalgte sektorer. Desuden har FAOS leveret 4 *comparative analytical reports* om forskellige processer i forbindelse med virksomhedernes omstrukturering til *European Restructuring Monitor* (ERM). Alle studier er landestudier, som indgår i en samlet europæisk komparativ analyse. FAOS' bidrag til EIRO kan ses via vores hjemmeside. EU's agentur The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Det europæiske institut til forbedring af leve- og arbejdsvilkår) er den overordnede organisation for EIRO, ERM og tillige EWCO (der omhandler arbejdsforhold), og kan findes på www.eurofound.europa.eu.

**Økonomi
og bemanding**

2

Indtægter fra programbevillingen	2006	2007	2008
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.
Beskæftigelsesministeriet	1.300.000 kr.	1.300.000 kr.	1.300.000 kr.
Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond	300.000 kr.	300.000 kr.	300.000 kr.
Programbevillingen i alt	5.600.000 kr.	5.600.000 kr.	5.600.000 kr.

Det har med en programbevilling af den angivne størrelsesorden været muligt i løbet af den femårige programperiode at gennemføre rækken af forskningsprojekter, der behandler de hovedspørgsmål, der er rejst i forskningsprogrammet *Internationalisering, multi-niveauregulering 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. Og det er også i 2008 som i de foregående år lykkedes at skaffe supplerende bevillinger.

Som nationalt center for *European Industrial Relations Observatory (EIRO)* har FAOS som foregående år modtaget 480.000 kr.

Ph.d.-projektet *Det udvidede EU og fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere – udfordringen for det danske arbejdsmarked* er finansieret af Beskæftigelsesministeriet, der for regnskabsåret 2008 bidrog med 1.032.000 kr. Beskæftigelsesministeriet har sammen med LO endvidere finansieret projektet *Østarbejdernes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn* – de to bidrog tilsammen med i alt 456.000 kr. i 2008. LO har også finansieret projektet *Samarbejde og arbejdsvilkår i kapitalfondsejede virksomheder* med 200.000 kr. i 2008.

Projektet *Effekter i kommunerne af implementering af den europæiske rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse* har været finansieret af KL og KTO og er blevet udført i 2007 og 2008, hvilket for regnskabsåret 2008 gav FAOS indtægter på 173.000 kr. Endvidere har FTF og Finansforbundet i 2008 bidraget med 200.000 kr. i forbindelse med projektet *Internationaliseringens konsekvenser for den danske aftalemodel*. Endelig modtog FAOS i forbindelse med projektet *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægs-*

sektoren 250.000 kr. fra Byggeriets Uddannelsesfond, BYG/TIB's Uddannelsesfond og Malerforbundet.

Hovedprincippet i programperiodens finansieringsform blev dog fastholdt, dvs. at det fortsat var med udgangspunkt i grundbevillingen, at retningen i forskningsvirksomheden og langt hovedparten af de konkrete projekter blev lagt fast.

Bemanding

Med de supplerende bevillinger, som vi har opnået i løbet af særligt 2006 og 2007, blev det muligt at udvide medarbejderstaben i den sidste del af programperioden. I april 2008 kom bemandingen op på 12 videnskabelige medarbejdere, idet Christian Lyhne Ibsen blev ansat som videnskabelig assistent den 15. februar 2008, og Nana Wesley Hansen tilknyttedes FAOS som videnskabelig assistent den 10. april 2008 – det skete kort tid før, videnskabelig assistent Katrine Søndergaard forlod FAOS til fordel for en stilling i den europæiske finanssektors fagforeningssammenslutning UNI-Europa. Bemandingen var således fra medio 2008 på 5 videnskabelige medarbejdere på professor-/lektorniveau, 1 adjunkt, 2 ph.d./kandidatstipendiater, 3 videnskabelige assistenter, og 1 informationsmedarbejder/EIRO-koordinator.

Antallet af videnskabelige medarbejdere er således øget fra 8 videnskabelige medarbejdere ved indgangen til forskningsprogrammet for perioden 2004-2008 til 12 ved forskningsprogrammets udgang. Det administrative arbejde, der er fulgt med den større medarbejderstab har – sammen med planlagte opgaver som den regionale IIRA kongres i 2010 – nødvendiggjort en styrkelse af FAOS' administrative kapacitet. Denne styrkelse kom, da Anna Christine Schmidt 15. januar 2009 blev ansat som administrativ koordinator.

Artikler

3

3.1 Europa på nedsat tid

Søren Kaj Andersen

Den finansielle krise er slået over i en økonomisk krise, som nu også rammer beskæftigelsen i en lang række lande verden over. Flere EU-lande er hårdt ramt af faldende beskæftigelse – mest af alle Letland og Spanien. Prognoserne tegner et ganske entydigt billede; ledigheden i Europa vil stige yderligere. Udviklingen handler dog ikke kun om omfanget af afskedigelser. I flere EU-stater er forskellige muligheder for arbejde på reduceret tid, eller arbejdsfordeling om man vil, blevet udnyttet i et voldsomt stigende omfang. Yderligere er disse ordninger i nogle lande, men slet ikke alle, blevet udbygget. Det store spørgsmål er, om offentligt finansieret arbejdsfordeling er udtryk for optimal krisestyring eller om det snarere er et reguleringsværktøj, der fastholder medarbejdere i job på deltid, som muligvis aldrig kommer tilbage i fuldtidsjob. Sagt på en anden måde: Sikrer det medarbejderne mod egentlig ledighed og virksomhederne mod, at arbejdskraften stadig er på virksomheden, når efterspørgslen atter stiger eller fastholder det lønmodtagere i job som aldrig kommer tilbage og bliver dermed en barriere mod nødvendige strukturelle omlægnin-

ger? Ser man ud over de nordvesteuropæiske EU medlemsstater falder de forskellige former for regulering af arbejdstidsreduktion ganske godt ind i det mønster af arbejdsmarkedsmodeller, vi i øvrigt kender. Det liberale Storbritannien med relativt få statslige støtteordninger, det kontinentale Europa, hvor staten ofte intervenerer i arbejdsmarkedsreguleringen også via støtteordninger, samt et Skandinavien hvor situationen er mere sammensat; arbejdsmarkedets parter har relativ stor autonomi, men staten spiller traditionelt en væsentlig rolle i fx beskæftigelsespolitikken og støtteordninger knyttet hertil.

I *Storbritannien* foregår kollektive forhandlinger i alle betydende sektorer decentralt, på virksomhedsniveau. Her er kun få sektoroverenskomster. Arbejdstidsreduktion er derfor også typisk resultatet af aftaler mellem fagforeninger og ledelsen på de enkelte virksomheder. Det ligger også i forlængelse af den liberale britiske arbejdsmarkedsregulering, at der ikke findes offentligt finansierede programmer, der kompenserer for løntab i tilfælde af nedsat arbejdstid.

Modsat forholder det sig inde på det europæiske fastland. *Fransk* lovgivning giver mulighed for, at virksomheder, der befinder sig i særlige økonomiske vanskeligheder, kan få et

løntilskud til ansatte, som er blevet delvist eller midlertidig ledige (*chomage partiel*). Tilskuddet dækker 60 procent af minimumslønnen. I december 2008 øgede regeringen den maksimale dækningsperiode for den enkelte lønmodtager fra 600 til 800 timer per år; i særlige tilfælde dog med mulighed for op til 1000 timer per år. Med en fransk 35-timers arbejdsuge svarer det til godt 28 uger. Det ligger med andre ord på niveau med den periode på maksimalt 2x13 uger, hvor en dansk lønmodtager på arbejdsfordeling kan modtage supplerende dagpenge. *Østrig* har et offentligt finansieret *Kurzarbeit*-system. Det dækker i maksimum tre måneder – altså godt 12 uger – og understøttelsen er baseret på niveauet for dagpenge. Den er samtidig betinget af, at virksomheder og medarbejdsrepræsentanter kan blive enige om et niveau for supplerende betaling fra virksomheden oven på understøttelsen. I januar 2009 blev det i *Holland* besluttet, at udbygge et program under deres *Werkloosheidswet* (arbejdsløshedslov), der dækker op til 70 procent af lønnen for fastansatte, som får reduceret deres arbejdstid. Programmet var oprindeligt del af en vækstpakke, som blev vedtaget i november 2008 og som kunne benyttes af virksomheder, hvor salget faldt 30 procent eller mere i to sammenhængende måneder. Som programmet ser ud i dag kan ansatte få deres normale løn i mellem 6 og 24 uger, dog med den forudsætning at virksomheden gennemfører trænings- og uddannelsesaktiviteter for de ansatte på nedsat tid i perioden.

Tysk statsintervention

I Tyskland er der derimod sket en markant udvikling i såvel regulering af som omfanget af arbejdsfordeling. I de tyske overenskomster er der flere muligheder for at reducere arbejdstiden. Fx har IG Metall indgået en arbejdstidsaftale med arbejdsgiverne, som giver mulighed for nedsættelse af den ugentlige arbejdstid til henholdsvis 30 timer (det vestlige Tyskland) og 33 timer (det østlige Tyskland). Nok et aftaleelement er den såkaldte *Pforzheim-aftale* fra 2004, der åbner for afvigelser fra sektoroverenskomsterne med henblik på at sikre beskæftigelsen på de enkelte virksomheder. I tillæg hertil findes en føderal lovgivning om *Kurzarbeit*, hvor arbejdsgivere kan få dækket op til 67 procent af lønnen til den ansatte ved reduceret arbejdstid eller midlertidig hjemsendelse. Kraftigt fald i efterspørgslen kan bl.a. begrun-

de støtten. Også tyskerne har forlænget dækningsperioden for denne ordning i 2008; fra 6 til 18 måneder, det vil sige nu op 72 uger. Yderligere er der kommet en politisk tilkendegivelse af, at der vil blive mulighed for at lægge yderligere 6 måneder oven i de 18. Hidtil har arbejdsgiverne ofte være villige til at toppe det offentlige tilskud op, således at den reelle lønnedgang minimeres. Yderligere er det væsentligt i den tyske sammenhæng, at ansatte kan fastholde alle sociale rettigheder (sygesikring, pensionsopsparing m.m.) så længe de er på reduceret tid. Her er med andre ord – ikke mindst set fra et dansk perspektiv – tale om en ganske generøs ordning både hvad angår kompensationsgrad og hvad angår dækningsperiodens længde.

Den tyske arbejdsmarkedsforsker Gerhard Bosch har sagt, at dette illustrerer den tyske idé: Man skærer ikke ned på antallet af ansatte, men på antallet af timer. Antallet af lønmodtagere, der er sendt på *Kurzarbeit* er da også nærmest eksploderet siden efteråret 2008. Hvor der i oktober 2008 var knapt 52.000 tilmeldte nåede tallet næsten 300.000 i december og accelererede op på 775.000 lønmodtagere i begyndelsen af februar 2009. Tysklands finansminister Peer Steinbrück erklærede i december 2008, at Tysklands tredive største virksomheder var blevet enige om at føre en *ikke-afskedigelsespolitik* og at man ville organisere uddannelse på virksomhederne som alternativ til afskedigelser. Virksomhedernes villighed til at afstå fra afskedigelser må naturligvis ses i lyset af den offentligt finansierede *Kurzarbeit*.

Svensk liberalisme

Vender vi blikket mod Skandinavien er det i et vist omfang på linie med vores gængse forståelse af Europas arbejdsmarkedsmodeller, at staten har en forholdsvis tilbagetrukket rolle, og at det følgelig er arbejdsmarkedets parter, der i første række tager initiativ. Aktuelt har den svenske regering dog valgt slet ikke at foretage sig noget overhovedet vedrørende arbejdsfordeling, hvilket må karakteriseres som en ganske liberal tilgang til spørgsmålet. Den svenske regerings holdning skal ses i sammenhæng med, at Sverige frem til 1990'erne havde en statslig finansieret *permitteringsstöd*; det vil sige regulering om arbejdsfordeling, som den daværende borgerlige regering afskaffede. Denne beslutning er der så langt ikke noget ønske om at omgøre fra regeringens side. Den svenske arbejdsminister Sven Otto Littorin har i den forbindelse udtalt, at det er klart, ”att Volvo gärna vill at skattebetalarna är med och betalar dereas lönekostnader, men det tänker vi inte gå med på ..”. Statsminister Frederik Reinfeldt har suppleret og sagt, at det er underligt at et foretagende som Volvo, der i de senere år har præsteret årlige

overskud på 14-16 milliarder kroner, nu ikke har ressourcer til at tage hånd om egne ansatte i en krisesituation.

Det er på denne baggrund, at IF Metal i Sverige indgik en aftale med arbejdsgiversiden om arbejdsfordeling og uddannelse den 10. marts 2009. De svenske metalarbejdere er presset. 35.000 metalarbejdere er arbejdsløse og 40.000 har modtaget opsigelsesvarsler. Det betyder at ledigheden blandt metalarbejdere i Sverige kan nå op på 25 procent hen over sommeren 2009. Ifølge aftalen kan arbejdsgiveren sende medarbejderne hjem på arbejdsfordeling én dag om ugen. Det udløser en 20 procent reduktion af lønnen. Bliver medarbejderne sendt hjem mere end én dag per uge skal der alligevel betales fuld løn. Det betyder, at selvom arbejdstiden reduceres yderligere vil lønnen for den ansatte aldrig komme under 80 procent af den normale indtjening. Aftalen gælder frem til 31. marts 2010. Aftalen har ført til debat og kritik bl.a. internt i fagbevægelsen i Sverige, men set fra denne side af Sundet er det værd at bemærke, at kompensationsniveauet i aftalen ligger højere, end hvad mange danskere vil få på arbejdsfordeling med supplerende dagpenge. For det svenske arbejdsgivere er det så som så med perspektivet i aftalen. Bortset fra reduktionen på 20 procent ved en ugentlig hjemsendelsesdag skal de ved yderligere hjemsendelse selv finansiere den fulde løn for medarbejdere. Danske arbejdsgivere kan sende medarbejdere på den dagpengefinansierede arbejdsfordeling; dog altså maksimalt i 26 uger. Det er specielt tyske virksomheders adgang til den statsligt finansierede *Kurzarbeit* i måske op til to år, som fremstår som en markant anderledes mulighed for virksomhederne for at fastholde medarbejdere på arbejdsfordeling.

Danske perspektiver

I Danmark fik vi også en diskussion om arbejdsfordeling. Årsagen er en markant stigning i antallet af lønmodtagere på arbejdsfordeling. I 3F's industrigruppe har man talt op, at der i 2007 var 27 ordninger om arbejdsfordeling. I 2008 blev det til 213 ordninger. I de første syv uger af 2009 modtog man 207 ansøgninger om ordninger for arbejdsfordeling. Vurderingen var, at det samlet set vil berøre op mod 10.000 medlemmer.

I kølvandet på denne stigning kom en diskussion om udformningen af reglerne for arbejdstidsfordeling. LO og Dansk Arbejdsgiverforening henvendte sig til Beskæftigelsesministeren med henblik på at få gjort reglerne for arbejdsfordeling mere fleksible. Der kom en reaktion fra ministeren i form en såkaldt jobpakke med bl.a. en regelændring, der gjorde det muligt at tilrettelægge to ugers arbejde fulgt af en uges ledighed eller to ugers arbejde efterfulgt af

to ugers ledighed. Tidligere kunne arbejdsfordelingen kun bestå af én uges arbejde efterfulgt af én uges ledighed eller ledighed mindst to hele dage per uge. Pointen med denne tekniske omlægning skulle være øgede fleksibilitetsmuligheder for bl.a. virksomheder, hvor der arbejdes i treholdsskift. Ændringen trådte i kraft den 30. marts og skal gælde i et år.

Jobpakken indeholdt således ikke nogen forlængelse af perioden, hvor lønmodtagere på arbejdsfordeling kan modtage supplerende dagpenge. Dette skabte utilfredshed hos nogle virksomheder, fx hos Danfoss, hvor personalechefen ved fremlæggelse af pakken konstaterede, at udspillet ikke ville hjælpe virksomheden. Danfoss var ved at være der henne, hvor de 2x13 ugers arbejdsfordeling var opbrugt for kerne medarbejdere på virksomheden. Personalechefens beklagelse var, at når de er afskediget, bliver det vanskeligt for virksomheden at komme op igen, når økonomien vender.

Umiddelbart spiller den maksimale periode, hvor man kan modtage supplerende dagpenge en rolle her. Grænsen er i dag 30 uger, hvilket er resultatet af Finanslovsforliget fra 2008, hvor perioden blev reduceret fra de daværende 52 uger. Med andre ord vil en forlængelse af perioden, hvor den ansatte kan være på arbejdsfordeling ud over de 30 uger *de facto* udgøre en forlængelse af den periode man kan modtage supplerende dagpenge. Denne glidebane vil man nødig bevæge sig ud på, hverken i Beskæftigelsesministeriet eller hos arbejdsgiverorganisationerne.

Man kan også rejse spørgsmålet, hvorvidt fx industrioverenskomstens ganske fleksible muligheder for tilrettelæggelse af arbejdstiden bliver fuldt udnyttet inden medarbejdere sendes på arbejdsfordeling. Der er røster i fagbevægelsen, der er bekymret for, at medlemmer på arbejdsfordeling opbruger deres mulighed for at modtage supplerende dagpenge, mens de er på arbejdsfordeling, hvilket udelukker dem fra at søge andet end fuldtidsjob, hvis de ender i ledighed i sidste ende. Virksomhederne spekulerer måske også her i, at det er en fordel at kunne trække på de offentlige kasser i stedet for selv at udnytte overenskomstens arbejdsregulering fuldt ud og så altså selv finansiere lønnen, når omfanget af opgaverne er tvivlsomt.

Strukturelle og politiske forskelle

De forskellige strategier i de nordvesteuropæiske lande vedrørende *hvor* udbygget og omfangsrig arbejdstidsfordeling må blive, skyldes ikke kun uklarhed om, hvorvidt det er et effektivt instrument til at bekæmpe ledighed. Der er også strukturelle og politiske årsager til de forskellige politikker på området. Det er i lande som Tyskland og Frankrig langt mere omkostningsfuldt for virksomhederne at afskedige

medarbejdere; særligt medarbejdere med høj anciennitet, end det er tilfældet i Danmark. Det motiverer virksomhederne til at forsøge at fastholde medarbejderne, men er også årsag til, at man fra den siddende tyske koalitionsregerings side både aflaster presset på virksomhedernes økonomi og holder hånden under lønmodtagere, der er truet af mulig afskedigelse. Hermed også sagt, at udbygningen af *Kurzarbeit*-ordningen er en politisk opportunistisk løsning. Ligeledes kan det hævdes, at den danske regerings manglende lyst til at udvide arbejdsfordelingsperioden ud over de samlet 26 uger ligger ganske godt i tråd med dansk flexicurity-forståelse; styrken er mobiliteten på arbejdsmarkedet, derfor skal lønmodtagere ikke fastholdes i job, der måske aldrig bliver fuldtidsjob igen. Det er et strukturelt træk ved dansk arbejdsmarkedsregulering, at afskedigelsesreglerne er fleksible. Politisk er det heller ikke overraskende at VK-regeringen ikke vil forlænge dagpengeperioden for personer på arbejdsfordeling. Man følger ikke sine svenske regeringskollegaer i en afvisning af, at bruge arbejdsfordeling som kriseværktøj, men man går absolut heller ikke den tyske vej.

Optimal krisestyring eller fælde?

Som nævnt indledningsvis er spørgsmålet, om det overhovedet er en god idé at fastholde medarbejdere på virksomhederne i en eller anden form for arbejdsfordeling, når det er usikkert hvornår og i hvilket omfang ordrer og opgaver vender tilbage. Grundlæggende bygger arbejdsfordeling på antagelsen om, at nedgangen i beskæftigelsen er kortvarig. Det er fx tydeligt i industriens overenskomst, når organisationerne i retningslinierne for indførelse af arbejdsfordeling i det først punkt skriver: ”Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.” Om end man altid kan diskutere den præcise forståelse af teksten er det tydeligt, at hvis vi sammenligner med den tyske brug af *Kurzarbeit*-reguleringen, så er der her tale om et værktøj til at håndtere ikke driftsmæssige, men snarere konjunkturelle svingninger og det kan endda få en ganske langvarig karakter. På sin vis bygger den udstrakte brug af arbejdsfordeling i Tyskland på forhåbningen om, at krisen bliver kortvarig: Nok er denne krise historisk dyb, med en voldsom nedtur i såvel økonomisk aktivitet som beskæftigelse, men i løbet af en forholdsvis kort periode vil udviklingen vende, og økonomi og beskæftigelse vil atter være for opadgående. Dette er i og for sig forestillingen om den V-formede krise; hurtigt ned og hurtigt op igen.

En del af logikken i at fastholde medarbejdere trods nedgang er, som det fremgår af Danfoss-historien, at det kan være både vanskeligt og kostbart at opmande virksom-

heden, når det atter går fremad. To argumenter kan fremhæves her. For det første er andelen af lavt kvalificerede, ufaglærte, arbejdsopgaver blevet stadig færre ikke mindst på vesteuropæiske industrivirksomheder. Den faglærte eller specialuddannede arbejdskraft man har, skiller man sig derfor kun nødigt af med, hvis man har en forestilling om, at produktionen atter vil kunne øges. For det andet kan den demografiske udvikling hen mod en stadig mindre arbejdsstyrke forstærke virksomhedernes ønske om at fastholde medarbejdere trods en den aktuelle krise. Dette fremstår som et særligt stærkt argument i den danske sammenhæng, hvor ledigheden nok stiger på nuværende tidspunkt, men stadig ligger på et forholdsvis lavt niveau. Selv dystre prognoser for stigende ledighed gennem 2009 og måske ind i 2010 vil *ikke* skabe en historisk høj ledighed; den rammer måske snarere et niveau, som det vi oplevede i 2003/4. Med andre ord, når økonomien vender kan virksomhederne forholdsvis hurtigt stå i den situation, at de måske ikke blot har vanskeligt ved at rekruttere personer med de rette kvalifikationer, men at der vil være problemer med overhovedet rekruttere medarbejdere.

Særligt hvis krisen bliver mere langvarig, er der fare for, at de forskellige former for fastholdelse af medarbejdere på reduceret tid kan gå hen og blive en fælde i den forstand, at det bliver en barriere for ny vækst og beskæftigelse. Krisen er måske ikke V-formet, men derimod U-formet. Og U'et er måske meget bredt, hvilket betyder, at vi vil befinde os på bunden et godt stykke tid, før der atter kan spores vækst. Ser vi på Tyskland ved vi, at det i høj grad er bilindustrien og dens underleverandører, der er blevet ramt af krisen. Man kan spørge, om det mon er de samme biler fra de samme producenter, der igen vil blive efterspurgt, når vi ser en mere positiv økonomisk udvikling? I dag udgør Kina

verdens største marked for bilsalg; de har netop overhalet amerikanerne. Skal kineserne fremover køre i Mercedes og Audi? Næppe i stort antal. Det kan meget vel blive andre bilproducenter og biltyper, der kommer til at præge fremtidens bilsalg. Hermed opstår problemerne ved at fastholde medarbejdere på *Kurzarbeit* eller lignende ordninger. Det kan vise sig, at jobbene ikke vender tilbage og hvis de gør, er det ikke nødvendigvis de samme medarbejdere (kvalifikationer), som virksomheden har brug for.

Et af omdrejningspunkterne i forestillingen om den danske flexicurity-model har været den forholdsvis store mobilitet på det danske arbejdsmarked, hvor cirka hver tredje lønmodtager skifter job hvert år. Trods krisen er denne mobilitet givetvis ikke gået helt i stå. Tal fra november 2008 viste, at hver tredje, der blev ledig i denne måned inden for fire uger havde fundet et nyt job. Det betyder stadig, at 2 ud af 3 ikke fik job og tendensen går nok i retning af, at det bliver stadig vanskeligere at finde job i takt med at ledigheden stiger. Men omvendt er der altså nye ledige, som hurtigt kommer i beskæftigelse igen. Det er en indikation på, at der er ræson i antagelsen om, at produktion, der ikke er lønsom, må falde. Dette skulle så gerne frigøre såvel økonomi som arbejdskraft til at starte nye aktiviteter op; det er den 'kreative destruktion' (se også den efterfølgende artikel, *Overenskomssystemet, flexicurity og krisen*).

En velfungerende aktiv arbejdsmarkedspolitik med om- og opkvalificering er det ben i flexicurity-trekanten, der skal sikre at ledige kommer tilbage i ny beskæftigelse. Den klare fordel ved på denne måde ikke at binde arbejdskraft (på deltid) til en produktion, som måske alligevel må stoppe siden hen, er muligheden for hurtig strukturtilpasning og derfor forhåbentlig også en maksimal udnyttelse af vækstpotentialet, der vil opstå, når verdensøkonomien vender.

3.2 Overenskomstsystemet, flexicurity og krisen

Hvad kan kollektive forhandlinger bidrage med?

Christian Lyhne Ibsen

I den for de seneste år har Danmark været internationalt feteret for sin flexicurity-model. Blandingen af fleksible afskedigelsesregler (høj ekstern numerisk fleksibilitet), høj arbejdsløshedsunderstøttelse (høj indkomstsikkerhed) samt en effektiv aktiv arbejdsmarkedspolitik og gode efteruddannelsesmuligheder (høj beskæftigelsessikkerhed) i den såkaldte 'gyldne trekant' er gang på gang blevet fremhævet som bærende for Danmarks imponerende beskæftigelsestal siden starten af 1990'erne. Flexicurity lover med andre ord, at man kan have fleksibel og effektiv brug af arbejdskraften samtidig med et højt niveau af social sikkerhed for lønmodtagerne. På relativt kort tid har Danmark dog, ligesom store dele af verden i øvrigt, oplevet en voldsom afmatning af økonomien, der sætter modellen på prøve. Mere om dette senere.

Tidligere publikationer fra FAOS har sat spørgsmålstegn ved, hvorvidt den 'gyldne trekant' er fyldestgørende som en karakteristik af dansk flexicurity. Fokus på statslige politikker kan ikke stå alene i lande, hvor løn- og arbejdsvilkår som herhjemme i vidt omfang bliver reguleret ved kollektive overenskomster. Der har med andre ord været et behov for at belyse aspekter af flexicurity, der har med overenskomstsystemet at gøre.

I denne artikel præsenteres resultaterne af en ny FAOS-rapport forfattet af undertegnede og Mikkel Mailand med titlen *Flexicurity and Collective Bargaining – Balancing Acts across Sectors and Countries*. Rapporten knytter sig til Projekt A1 om den danske models effektivitet i et internationalt komparativt perspektiv fra FAOS' femårige forskningsprogram for perioden 2004-2008. I rapporten analyseres og sammenlignes kollektive forhandlinger og overenskomsters betydning for udvikling af flexicurity inden for den grafiske branche og elektrikerbranchen i henholdsvis Storbritannien, Danmark og Spanien. Begge brancher i alle tre lande har lange traditioner for brancheoverenskomster, hvilket gav god mulighed for at sammenligne bidrag til flexicurity på tværs af både lande og brancher. Ligeledes har særligt den grafiske, men også elektrikerbranchen oplevet teknologiske og markedsmæssige forandringer i de senere år, hvilket øger

behovet for tilvejebringelse af både fleksibilitet og sikkerhed. Dette gør dem til interessante cases i studier af flexicurity.

For at komme dybere ned i de tre landes måder at forhandle om fleksibilitet og sikkerhed på beskrives forhandlingsprocesser på brancheniveau indgående. Hermed er det muligt at præcisere, hvordan fleksibilitet og sikkerhed balanceres. Studiet er primært baseret på tekstanalyser af de tre landes kollektive aftaler i den grafiske branche og elektrikerbranchen samt 22 interviews med arbejdsmarkedets parter i de valgte brancher.

I artiklens første del præsenteres rapportens resultater vedrørende overenskomsters bidrag til såkaldte flexicurity-balancer på tværs af lande og brancher. Der påvises forskelle landene imellem, og disse forklares. Yderligere reflekteres der over, hvilke forudsætninger der skal være til stede, for at balancer kan skabes. I anden halvdel af artiklen vurderes flexicurity i sammenhæng med den nuværende økonomiske situation. Der reflekteres over, hvordan arbejdsmarkedsregulering, der formår at balancere fleksibilitet med sikkerhed, giver bestemte rammevilkår for at komme ud 'på den anden side' af krisen.

Overenskomster bidrager til intern flexicurity

FAOS-rapportens specifikke fokus på overenskomster på brancheniveau er relativt uudforsket i flexicurity-forskningen. Ved at analysere de to brancher i tre lande har det desuden været muligt at trække mere generelle konklusioner, end hidtidige studier har gjort. Rapportens hovedkonklusion er, at *de kollektive overenskomster i varierende grad bidrager til flexicurity*. Vi kan altså konstatere, at overenskomster kan være tilstrækkelige til at tilvejebringe balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed i regulering af løn- og arbejdsvilkår, men at dette ikke altid er tilfældet. Derudover ses det tydeligt, at bidraget til flexicurity i altovervejende grad er på former for fleksibilitet og sikkerhed, der kan siges at være interne for virksomheder og deres ansatte.

Det med det interne kræver en nærmere forklaring. Som nævnt i introduktionen har den hidtidige forskning i dansk

flexicurity (men også andre landes) omhandlet særligt beskæftigelsespolitik, afskedigelsesregler og arbejdsløshedsunderstøttelse. Groft sagt kan man således tale om et eksternt flexicurity-perspektiv, der involverer fleksibilitet i forbindelse med afskedigelse kombineret med sikkerhed for indkomstniveauet under ledighed, samt sikkerhed for tilbagevenden til beskæftigelse. Men der er som bekendt mange flere forhold, der vedrører fleksibilitet i brugen af arbejdskraft og social sikkerhed for arbejdstagere i bred forstand. Man kan således snakke om intern flexicurity, der omhandler dels fleksibilitet i forhold til løn, arbejdstid og arbejdsfunktioner, dels de ansattes sikkerhed for ordentlige løn-, beskæftigelses- og samt arbejdsvilkår.

Rapporten påviser flere eksempler på, hvordan kollektive forhandlinger bidrager til flexicurity. Grundlæggende medvirker rammeoverenskomster på lønområdet til at kombinere fleksibilitet med sikkerhed i alle tre lande. Minimumssatser giver en vis indkomstsikkerhed i skiftende ansættelser og økonomiske nedgangstider, samtidig med at virksomheder kan indføre fleksible lønninger. Den samme logik gælder arbejdstid, men her må balancerne mellem arbejdstidsfleksibilitet og kombinationsikkerhed – altså at man kan kombinere arbejde med andre aktiviteter – siges at være ekstremt komplekse og afhængige af de lokale omstændigheder. Et forhold, der kan kompensere for den øgede arbejdstidsfleksibilitet, er indførslen af de såkaldte sociale kapitler vedrørende barsel/forældreorlov i aftalerne. Disse kan øge den indkomstsikkerhed og som sagt kombinationsikkerhed. Også bestemmelser om løn under sygdom i overenskomster kan siges at bidrage til begge former for sikkerhed. Rettighederne til ydelserne i de danske overenskomster overgår, hvad man kan få i de to andre lande – særligt på barselsområdet og særligt i forhold til Spanien.

På efteruddannelsesområdet overgår de danske rettigheder ligeledes langt, hvad man har opnået i de britiske og spanske overenskomster. Efteruddannelse kan dels give virksomheder mulighed for funktionel fleksibilitet, dvs. fleksibel organisering af arbejdet, dels gøre medarbejdere attraktive for ansættelse – såkaldt beskæftigessikkerhed. Forløbet omkring kompetenceudviklingsfondene i Danmark er et komplekst eksempel på, hvordan staten og arbejdsmarkedets parter koordinerer politik og aftaler. Mailand har i samarbejde med Due og Madsen analyseret processen i sin bog *Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter* fra 2008. Med aftalen om retten til ekstra to ugers efteruddannelse markeres, hvordan arbejdsmarkedets parter kan involvere sig i både artikulering af efterspørgsel på efteruddannelse

samt til en vis grad i finansieringen. I Storbritannien har arbejdsgiverne en modvilje mod et omfattende system for kompetenceudvikling. Problemet består i de enkelte virksomheders frygt for, at deres investering i medarbejderes kvalifikationer måske ender i andre virksomheder. Dette er ikke ukendt i andre lande, men den manglende koordination mellem brancher ser altså ud til at blokere for samlede løsninger, der tager beslutningen om ret til efteruddannelse ud af de enkelte virksomheder. I Spanien er efteruddannelse ligeledes i mindre grad på dagsordenen i de kollektive forhandlinger. En årsag til dette er, at fagforeningerne har svært ved at komme igennem med krav, der involverer yderligere omkostninger for arbejdsgiverne. I stedet koncentrerer de deres indsats på trepartsarenaen for at opnå bedre træning og uddannelse via de offentlige tilbud.

Hvordan skabes balancer?

Rapporten belyser som nævnt også, hvordan balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed opnås i konkrete forhandlinger. Interviews med parterne i alle brancher viser, hvordan fleksibilitet og sikkerhed bliver kombineret mere eller mindre bevidst af topforhandlere. Der er talrige eksempler på konkrete *byttehandler*, hvori parterne når til kompromiser ud fra 'noget-for-noget'-princippet. Her ser vi, hvordan en stor bredde i de mulige forhandlingsemner øger chancen for at udvikle flexicurity, idet der åbnes muligheder for at tage sig betalt for indrømmelser. Omvendt er nogle balancer opstået mere eller mindre ubevidst, når forhandlingsemner bliver vedtaget i en samlet *pakkelse*. Særligt de spanske eksempler på flexicurity synes at operere efter denne logik, men også de danske og britiske forhandlere har fået indrømmelser igennem, uden der nødvendigvis er tale om en konkret byttehandel. Endelig kan balancer opstå ved parternes *fælles problemløsning*, der involverer fleksibilitet og sikkerhed. Dette understreger, at fleksibilitet og sikkerhed ikke behøver at være hinandens modsætninger, men tværtimod kan være komplementære, hvilket efteruddannelse kan være et godt eksempel på.

Forudsætninger for udvikling af flexicurity

Studiet understreger endvidere *betydningen af nationale institutioner* for regulering af flexicurity, idet de interne forskelle i lande mellem den grafiske branche og elektrikerbranchen er begrænsede i forhold til forskelle mellem landene. Det er således særligt de danske og britiske overenskomster, der formår at balancere fleksibilitet med sikkerhed, hvorimod de spanske overenskomster i ringere grad gør dette.

En af hovedårsagerne til disse ligheder og forskelligheder skal findes i den autonomi, parterne har til forhandlinger, samt den enmæssige bredde, overenskomsterne har. I Danmark og Storbritannien har der været en høj grad af voluntarisme – dvs. fravær af staten – i arbejdsmarkedsreguleringen, hvorimod den stærke statslige regulering så at sige 'suger' noget af indholdet ud af de spanske forhandlinger. Mulighederne for at bidrage til flexicurity på flere emner varierer derfor landene imellem. På trods af dette kan man selv i Spanien identificere balancer i aftalerne, hvilket understøtter antagelsen om link mellem kollektive forhandlinger og flexicurity.

Fælles for de mest udviklede overenskomster er tilstedeværelsen af en gensidig tillid blandt parterne. Ikke mindst viser nogle af de spanske cases, hvordan manglende tillid til modparten kan obstruere 'noget-for-noget'-princippet og dermed udvikling af flexicurity. Ligeledes betyder ulige magtforhold, at balancering udebliver, og incitamentet til at tænke i fælles problemløsning forsvinder, hvis en part kan trykke den anden. Samlet set vurderes det derfor i rapporten, at de nødvendige forudsætninger for, at kollektive overenskomster bidrager til flexicurity, er:

- *at parterne har en vis grad af autonomi*
- *at der er en vis bredde i de mulige forhandlingsemner*
- *at der er gensidig tillid mellem parterne*
- *at der ikke mellem parterne eksisterer et markant ulige magtforhold*

I forlængelse heraf må de britiske og spanske – men også danske – fagforeningers medlemssituation vække bekymring, idet forhandlingsforholdet og dermed flexicurity i høj grad hviler på en vis styrke hos arbejdstagerorganisationerne. Fra rapportens analyser synes det dog ikke desto mindre klart, at kollektive forhandlinger og aftaler under de rette omstændigheder kan være stærkt bidragende til udvikling af flexicurity og hermed også til gunstige rammevilkår for håndteringen af den økonomiske krise, som vi nu vender os imod.

Flexicurity i krisetider

Nobelprisvinderen i økonomi Paul Krugman har påpeget krisens alvorlige karakter ved at sammenligne den med 1930'ernes 'Store Depression': Banker er holdt op med at låne penge ud, og virksomheder samt forbrugere bruger færre penge. Faldende efterspørgsel og begrænsede muligheder for at låne til nye investeringer sætter således virksomheder og deres ansatte i et dobbelt pres, hvor konkurrencen

er ubønhørlig. Dette stiller krav til virksomhedernes omstillingsparathed og konkurrenceevne – herunder den fleksible brug af arbejdskraften.

De negative effekter af faldende investeringer og efterspørgsel viser sig med al tydelighed på arbejdsmarkedet. Tal fra European Restructuring Monitor for sidste kvartal i 2008 viser, hvordan annoncerede afskedigelser i Europa nu langt overstiger annoncerede jobskabelser (henholdsvis 192.858 mod 64.426). I første kvartal af 2008 forholdt det sig omvendt. Endnu er de danske ledighedstal ikke katastrofale, men de regionale/lokale effekter på beskæftigelsen, når virksomheder justerer eller ligefrem forsvinder, er ikke til at tage fejl af. Lokale jobcentre beretter således i marts om en eksplosiv stigning i dagpengemodtagere med op til 40 procent flere ledige i nogle kommuner. Den eksterne numeriske fleksibilitet ved fleksible afskedigelsesregler bliver hermed vigtig i virksomheders omstilling. Som nævnt med den 'gyldne trekant' kan sikkerhed for fyredes indkomst og videre beskæftigelsesmuligheder være en nøgelfaktor for at lette transitioner mellem job i krisetider.

Men der er mange eksempler på, at virksomheder kombinerer eller ligefrem erstatter ekstern numerisk fleksibilitet (fyringer) med andre former for fleksibilitet i brugen af arbejdskraft. Ugebrevet A4 beretter således, at hver anden lønmodtager i arbejde er parat til at gå ned i løn eller lave aftaler om lønnedgang for at redde sit job. De lokale lønforhandlinger er i skrivende stund påbegyndt (marts 2009), og det bliver spændende at se, hvor meget den lokale løn varierer i nedadgående retning. FAOS-rapporten påviser, hvordan rammeaftaler om løn samtidigt giver mulighed for lønfleksibilitet og indkomstsikkerhed. Der vil højst sandsynligt ikke blive tale om udbredt lønreduktion i Danmark, men mulighederne for lokal variation er ikke desto mindre vigtig både som alternativ til fyringer og som forbedring af konkurrenceevnen.

Alternativt har virksomhederne for at undgå fyringer brugt arbejdsfordeling mellem de ansatte for at sprede antallet af løntimer mellem de ansatte og dermed afpasse lønudgifter til efterspørgslen på virksomhedernes produkter. Herhjemme bruges dagpengesystemet som buffer for de ansattes indkomst, når de bliver hjemme. Derudover kan muligheden for lokalaftaler også bruges til generelt at afpasse arbejdstiden til efterspørgsel. Igen er rammeaftale-formen et vigtigt instrument for fleksibiliteten samt sikkerheden (se også den foregående artikel, *Europa på nedsat tid*).

Der har endeligt været eksempler på virksomheder, der på kort sigt bruger efteruddannelse som alternativ til fyring i krisen. Men det må antages, at det først er på lang sigt, at

efteruddannelse kan afhjælpe den nuværende krise. Det kan for det første ske ved, at arbejdskraften opkvalificeres til ny teknologi og markedsvilkår specifikt for virksomheden. Hvis virksomheden lægger ny forretningsstrategi med fokus på nye produkter – et ikke ukendt fænomen i krisetider – skal medarbejdernes kvalifikationer følge med. Men også eksternt i forhold til det generelle arbejdsmarked bliver omkvalificering relevant, når kompetencer bliver 'overflødiggjort' i takt med ændring af erhvervsstrukturen. Det sidstnævnte er ikke noget særligt fænomen for krisen, men man kan sige, at krisen accelererer ændringer i erhvervsstrukturen, idet virksomheder vil kigge først på de job og dermed kompetencer, der i forvejen er for ulønsomme eller på vej ud.

I en krise-optik har overenskomster med de mest udviklede flexicurity-balancer altså to implikationer for virksomhederne og deres medarbejdere: 1) Via fleksibilitet på løn, arbejdstid og arbejdsopgaver får man et alternativ til afskedigelser, men inden for rammerne af overenskomsterne, hvilket bidrager til sikkerheden for de ansatte. 2) Fleksible rammer til at indgå lokalaftaler på løn, arbejdstid og arbejdsopgaver kan være en kontinuerlig konkurrenceparameter for virksomheder, der således kan modstå krisen ved at vinde de ordrer, der nu engang findes på et afmattet marked.

I henhold til FAOS-rapporten ville det selvfølgelig være forhastet at nå til den konklusion, at danske og britiske virksomheder derfor vil undgå samme grad af krise som de spanske. Virksomhedernes situation er nemlig betinget af mange flere faktorer end arbejdskraften. Hvad vi dog kan sige er, at de *givne reguleringsrammer i Danmark og Storbritannien alt andet lige giver flere muligheder til at navigere virksomheder og deres ansatte ud af krisen, end de spanske reguleringsrammer.*

Sammenholdt med de ovenstående forudsætninger for udvikling af flexicurity på brancheniveau kan man dog blive bekymret for fremtiden. Som nævnt argumenterer vi i FAOS-rapporten for, at de omtalte flexicurity-balancer blandt andet afhænger af fortsat styrke i de kollektive arbejdsmarkedsrelationer bygget på gensidig tillid og tilnærmelsesvis lige magtforhold. Med kriser kommer normalt spænding i

forhandlingsklimaet, og særligt den gensidige tillid mellem parterne synes at være på spil, hvis den ene part føler sig snydt af den anden. Som allerede nævnt er fagforeningerne i øvrigt trængt dels af faldende medlemstal, dels af den faldende efterspørgsel på medlemmernes arbejdskraft. Hermed ændres forhandlingssituationen i arbejdsgivers favør.

It's the economy, stupid!

Fortalere for flexicurity fremfører, at fleksibel regulering og effektive arbejdsmarkeder ikke behøver at være på bekostning af den sociale sikkerhed for arbejdstagere. Tværtimod kan fleksibilitet og sikkerhed være hinandens forudsætninger. Men arbejdsmarkedsregulering er ikke en mirakelkur mod kriser – det er snarere en del af de samlede rammevilkår for virksomheder og deres ansatte. Eksportafhængige økonomier som den danske er mere end noget andet afhængige af en gunstig udvikling af økonomien i de lande, de samhandler med.

Når dette er slået fast, kan vi dog stadig trække et par vigtige pointer ud fra den hidtidige flexicurity-litteratur, herunder FAOS-rapporten: 1) Omfattende ekstern flexicurity fremmer mobiliteten på arbejdsmarkedet, hvilket bliver essentielt i tider med stor arbejdsløshed og behov for transitioner mellem job. At lønmodtagere er villige til at gå ned i løn og lave arbejdsdeling rokker f.eks. ikke ved det faktum, at danske lønmodtagere og deres organisationer i højere grad accepterer fleksible afskedigelsesregler end i andre europæiske lande. 2) Ved høj intern flexicurity fremmes virksomhedernes handlemuligheder dels som alternativ til afskedigelser, der alt andet lige betyder tab af human kapital, dels som generel forbedring af konkurrenceevnen. De ansattes accept af innovative løsninger på virksomhedsniveau øges, hvis de garanteres en vis sikkerhed i løn- og arbejdsvilkår.

Af disse to punkter kan samtidig drages en tredje pointe, som FAOS-rapporten også påviser. Det sociale kompromis mellem arbejdsmarkedets parter står centralt både på virksomhedsniveau og nationalt i bestræbelserne på at overkomme ændrede markedsvilkår. Flexicurity er altså ikke løsningen på krisen, men det kan fremme mulighederne for, at vi kommer bedre og hurtigere ud på den anden side.

3.3 Arbejdsmarkedets parter – stadig med i spillet

Mikkel Mailand

Det var måske en slags tak for sidst til Socialdemokraterne og fagbevægelsen for ikke at have villet deltage i en dagpengereform, at regeringen i finanslovsaftalen for 2009 - uden forudgående evaluering og uden drøftelser med parterne – fik besluttet en ren kommunalisering af jobcentrene.

Men det var ikke første gang, at VK-regeringen gik imod parternes vilje i beskæftigelsespolitikken. Det gjorde de også, da Strukturreformen blev forberedt i 2004 og 2005. Parternes fælles kraftige advarsler mod en kommunalisering blev måske nok hørt og fik konsekvenser for reformens endelige udformning, men advarslerne forhindrede ikke, at kommunernes rolle i aktiveringspolitikken blev øget væsentligt. Samtidig indebar strukturreformen, at parternes rolle i den regionale gennemførelse af politikken blev svækket, da de nye trepartsråd lokalt og regionalt ikke fik egentlige beslutningskompetencer, men primært skulle overvåge aktiveringsindsatsen.

Denne udvikling i beskæftigelsespolitikken har været med til at tegne et billede af, at partsindflydelsen i det politiske system er jævnt nedadgående. Men hvis man går lidt tilbage i tiden, og hvis man ser på andre områder end beskæftigelsespolitikken, bliver billedet noget mere broget.

Nærværende artikel bygger på dele af bogen *Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter*, der blev udgivet i december 2008 på Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Bogen er skrevet af undertegnede i samarbejde med Jesper Due og Jørgen Steen Madsen og bygger primært på 40 interviews med centralt placerede embedsmænd og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

Beskæftigelsespolitikken

Man skal ikke længere tilbage end til VK-regeringens første år for at finde et eksempel i beskæftigelsespolitikken på, at parterne blev inddraget, inden der blev indgået politisk forlig. Det skete med regeringens første beskæftigelsespolitiske reform, *Flere i arbejde*, hvor parternes indbyrdes uenighed dog blokerede for deres indflydelse.

Men der var heller ikke her tale om ubegrænset åbenhed fra det politiske systems side. Selv i de situationer, hvor

Beskæftigelsesministeriet har haft mulighed for at inddrage parterne, følges ofte en strategi, hvor de indledende øvelser foretages af embedsmændene i en relativ lukket proces, og hvor parterne først bliver involveret - enkeltvis og overvejende uformelt - når ministeriet har sine prioriteringer vedrørende overordnede mål og midler klarlagt. Denne metode, der kan kaldes 'partsinddragelse light', sikrer, at ministeriet kan kontrollere dagsordenen, samtidig med, at de separate drøftelser muliggør parternes opbakning og mindsker deres muligheder for at veto emner.

Parternes modtræk har været så vidt muligt at stå sammen og at opruste på mediefronten. Det lykkedes altså ikke at nå til enighed i forbindelse med *Flere i Arbejde*, men i 2000 fik parterne via medierne holdt Nyrup-regeringen eneansvarlig for AFs dårlige resultater, hvilket var medvirkende til, at regeringen spillede ud med en såkaldt 'nyorientering af arbejdsmarkedspolitikken'. Og tilbage i 1998 tog parterne regeringen på sengen ved i overraskende grad at kunne nå til enighed om den såkaldte 3. fase af arbejdsmarkedsreformen, hvorved de fik indflydelse på politikformuleringen.

Med til at problematisere billedet af en jævnt nedadgående partsindflydelse er også, at parterne heller ikke i beskæftigelsespolitikken tidlige år i 1970'erne og 1980'erne kunne tage en stærk indflydelse for givet. Flere tiltag blev i denne periode gennemført på trods af manglende enighed mellem arbejdsmarkedets parter og mellem parterne og regeringen.

Andre velfærdsområder

Men det er ikke kun, når man kigger tilbage i tiden, at billedet nuanceres. Det samme sker, hvis der fokuseres på andre velfærdsrelaterede områder end beskæftigelsespolitikken. På *voksen- og efteruddannelsesområdet* (VEU) har parterne mere eller mindre konsekvent været inddraget ved større reformer, og de har ydermere haft en rolle at spille i startfasen gennem landsdækkende trepartsudvalg såvel som via bestyrelser for erhvervsskoler og AMU-centre. Og sådan er det stadigvæk, selvom flytningen af efteruddannelsen fra Arbejdsministeriet til Uddannelsesministeriets ressortområde ikke har gjort adgangen for parterne lettere.

Når parterne har kunnet opretholde indflydelse på efteruddannelsesområdet skyldes det bl.a., at de har vist sig villige

til at løfte en større del af finansieringen. Da Nyropsregeringen tilrettelagde sin VEU- reform i slutningen af 1990erne var det oprindeligt ikke planen, at parterne skulle inddrages. Men da de viste villighed til at bidrage til finansieringen via det, der endte som Arbejdsmarkedets uddannelsesfinansiering, kom de med ved bordet. Når parterne blev inviteret med til et omfattende trepartssamarbejde om VEU i 2004, hang det også sammen med deres villighed til at bidrage økonomisk. Der er siden blevet sat handling bag ordene. Det er dels sket via trepartsaftalerne om VEU i både den private og den offentlige sektor og ved udbygning af uddannelsesfondene tilknyttet overenskomsterne. Parterne har endvidere understøttet deres indflydelse på området ved at udbygge retten til efteruddannelse i overenskomsterne.

På *familie-arbejdslivsområdet* er parterne også kommet til at spille en større rolle, men her genfindes ikke det omfattende trepartssamarbejde fra efteruddannelsesområdet. Der er ligefrem ved flere lejligheder skabt store gnidninger mellem parterne og det politiske system. Særligt udviklingen af barselsfondene på det private arbejdsmarked i 2004 og forløbet omkring Familie- og arbejdslivskommissionen i 2006-07 gav en del knas på linien, fordi det var uafklaret, hvor langt henholdsvis parterne og det politiske systems kompetencer strakte sig. Ikke desto mindre har parterne også på familie-arbejdslivsområdet opnået indflydelse ved at påtage sig en finansieringsrolle igennem overenskomsterne – her i form af løn under barsel.

Det kunne jo se ud som om, at det alene er afgørende om parterne har 'penge med hjemmefra'. Men der findes også relativt nye eksempler på stærk partsinddragelse, hvor finansiering ikke har spillet en rolle. Fx er *arbejdsmigration* et område, hvor et omfattende trepartssamarbejde allerede er gennemført. Parterne har bl.a. deltaget i den såkaldte Østfølgegruppe. Udover at være involveret i Østfतालens indgåelse i 2003 har Østfølgegruppen løbende været inddraget i revisionerne af aftalen.

Et andet partssamarbejde på arbejdsmigrationsområdet var trepartsforummet Laval-udvalget, der i juni 2008 afgav betænkning om konsekvenserne for det danske arbejdsmarked af EF-domstolens afgørelse vedrørende den lettiske virksomhed Laval - en dom, der bl.a. omhandlede rækkevidden af fagforeningernes ret til at konflikte.

Perspektiver – i tid og rum

Alt i alt ser det altså ikke helt så skidt ud med partsindflydelsen i det politiske system de sidste 10 -15 år, som man umiddelbart kunne få indtryk af. Der er områder, hvor parterne til tider har store problemer med få sat afgørende

fingeraftryk, men det er der næppe noget meget nyt i. Der er også områder, hvor parterne for ganske nyligt har haft stærk indflydelse. Generelt har det stor betydning om den siddende regering i den aktuelle situation har en interesse i, at parterne spiller en rolle eller ej - ligesom det ikke er uvæsentligt hvilket ministerium, der sidder for bordenden. Men det kan hjælpe, hvis parterne er aktive i at sætte dagsordenen, fremstår som enige og hvis de bidrager til finansieringen.

På lidt længere sigt kan billedet dog vise sig at se mindre positivt ud fra parternes synsvinkel. Hvis den dalende medlemstilslutning i de faglige organisationer og a-kasserne fortsætter, kan det både stække parternes muligheder for selvstændigt at øve indflydelse på det politiske system og systemets lyst til at inddrage dem. En sådan udvikling vil svække deres legitimitet som talerør for medlemmerne. Reduceret medlemstilslutning vil endvidere udgøre et problem for levering af velfærd igennem overenskomsterne, da restgrupperne - de der ikke er overenskomstdækkede – kan blive for store.

Men hvordan ser det ud med udviklingen i partsindflydelsen, hvis der kigges ud over landets grænser? Genfindes den flertydelige udvikling fra Danmark i andre lande – eller er der her mere entydig retning på udviklingen i parternes indflydelse i enten opafgående eller nedafgående retning? Til at diskutere dette forhold vil udviklingen i to nære, men meget forskellige nabolande inddrages. Et, hvor parterne som i Danmark traditionelt har haft stor indflydelse på velfærdsspørgsmål, men hvor de medlemsmæssigt står svagere (Holland) og et, hvor indflydelsen historisk set har været noget svagere og parterne medlemsmæssigt står meget svagere (Storbritannien). Der vil blive fokuseret på de samme tre arbejds- og velfærdsrelaterede områder som ovenfor: Efteruddannelse, aktivering og familie-arbejdsliv.

Holland

Holland er blevet fremhævet for en række vellykkede arbejdsmarkeds- og velfærdsreformer fra 1990erne, der ofte blev til med deltagelse af arbejdsmarkedets parter. Disse reformer har efter sigende bidraget til det såkaldte 'hollandske mirakel' med vedvarende stærk vækst og reduceret ledighed, der fortsatte hele vejen op igennem 1990erne, inden konjunkturerne vendte i starten af indeværende årti.

Involveringen af arbejdsmarkedets parter er ikke kun sket i forbindelse med disse reformer. Parterne er også i andre sammenhænge blevet inddraget igennem rådgivende organer. En af disse er 'Arbejdsmarkedetsfunden' (Star), der mødes to gange om året med regeringen for diskutere ud-

fordringer og kommende tiltag på arbejdsmarkedsområdet. Et af de vigtige resultater af dette forums arbejde er aftalen bag 'flexicurity-loven' fra 1999. Denne lov reducerede jobsikkerheden for tidsbegrænset ansatte og øgede den for tidsbegrænset ansatte. Udover Star eksisterer også trepartsforummet Det Sociale og Økonomiske Råd (SER), der i gennemsnit hvert år udstikker 40 anvisninger til regeringen.

I *beskæftigelsespolitikken* ses fra 1990erne og frem mange paralleller til udviklingen i Danmark. Hollandske tiltag findes ofte i en anden udformning i Danmark et par år efter og VK-regeringen har da også bevidst ladet sig inspirere af de hollandske reformer. Men der er også en række forskelle mellem de to lande. I modsætning til Beskæftigelsesrådet i Danmark har SER spillet en væsentlig rolle i udviklingen af de overordnede retningslinier for beskæftigelsespolitikken. Og selv om centrum-venstre regeringen, der havde regeringsmagten i størstedelen af 1990erne, ophævede forpligtelsen til at konsultere SER i det lovforberedende arbejde bliver SER stadig konsulteret, også i beskæftigelsespolitikken.

En anden forskel er, at arbejdsmarkedets parter i Holland først i 1990erne fik repræsentation i de regionale og det centrale beskæftigelsesråd tilknyttet arbejdsformidlingen. Men arbejdsformidlingen blev mødt med stærk kritik for dens indsat og en officiel evalueringsrapport fra 1993 konkluderede, at stærkere statslig styring var nødvendig. Dette skyldes dels langsom beslutningstagning og handlingslammelse i trepartsforaene, dels at parterne angiveligt i højere grad fulgte egeninteresser end almene interesser. På den baggrund besluttede regeringen, at staten i højere grad skulle i førersædet i aktivering og begyndte derfor at recentralisere og gradvist afvikle partsstyring.

Siden da er reformerne af beskæftigelsespolitikken forsat. Reformerne har yderligere reduceret parternes rolle, der er blevet erstattet med statsstyring og især markedsstyring. Den offentlige arbejdsformidling blev således privatiseret i 2002 og et nyt enstrengt system blev etableret, der både omfattede forsikrede og ikke-forsikrede ledige og både aktivering og udbetaling af ledighedsydelse. Parterne har ikke siden genvundet den lokale og regionale rolle i beskæftigelsespolitikken.

Ligesom Danmark er Holland blandt de EU-lande, hvor flest beskæftigede modtager *efteruddannelse* og hvor de offentlige budgetter for efteruddannelse er blandt de største. Arbejdsmarkedets parter spiller en væsentlig rolle på alle niveauer: SER, blandt andre, er involveret i lovforberedende arbejde og formulering af langsigtede strategier på området. På sektorniveau er trepartsråd med til at definere indholdet i

efteruddannelsescentrenes uddannelsesprofiler.

Endvidere er fonde tilknyttet de kollektive overenskomster blevet udbygget i løbet af 1990erne og indeværende årti. De spiller en væsentlig rolle i finansieringen af de beskæftigedes efteruddannelse. Fondene er overvejende brancheopdelte, men inden for nogle brancher er fondene virksomhedsspecifikke. Ligesom i Danmark ser det i Holland altså ud til, at parterne på efteruddannelsesområdet i højere grad end i beskæftigelsespolitikken har kunnet opretholde indflydelsen, og at viljen til at medfinansiere også her spiller en rolle.

Også *famile-arbejdsliv* er nået højt op på dagsordenen under forhandlingerne af både sektor- og virksomhedsoverenskomster og har dermed givet parterne en ny rolle i finansieringen og levering af bl.a. børnepasning. Samtidig bliver parterne stadig inddraget ved nye lovtiltag på området. Det skete fx omkring indførelsen af tidsbanker i 2007 – tidsbanker der tilsvare dem, som den danske Familie- og Arbejdslivskommission foreslog, men som ikke blev realiseret.

Storbritannien

Traditionelt har der i Storbritannien eksisteret en endnu skarpere arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter end i Danmark. Arbejdsdelingen har indebåret en meget begrænset rolle for staten i regulering af løn og arbejdsvilkår og en endnu mere begrænset rolle til arbejdsmarkedets parter i velfærdspolitik. Men både under New Labour-regeringerne og under de foregående konservative regeringer er der dog blevet indført en del arbejdsmarkedslovgivning.

I 1997 satte den nyvalgte New Labour regering social inklusion højt på dagsordenen og gav fagbevægelsen noget af den anerkendelse tilbage, som den havde mistet under de konservative regeringer. Paritet (med arbejdsgiverne) blev det dog ikke til. Arbejdsgiverne ses stadig som særligt vigtige interessenter, mens fagforeningerne ofte behandles på linie med NGO'er og opnår repræsentation herefter. Endvidere fik en del af Thatcher-regeringens fagforeningslovgivning lov til at stå uberørt.

Ikke desto mindre er der i de senere år indgået adskillige to- og trepartsaftaler på afgrænsede områder, og parterne bliver meget oftere end tidligere inviteret til at tage del i formulering og implementering af forskellige programmer på forskellige niveauer. På nationalt niveau har inddragelsen ofte taget form af deltagelse i de såkaldte 'task forces'.

En af disse task forces er direkte relateret til *beskæftigelsespolitikken*. New Deal Task Force blev således etableret for at understøtte New Deal programmerne, der siden har været kernen i den britiske beskæftigelsespolitik. New

Deal Task Force (der nu hedder Employment Panel) er et konsultationsforum, der ikke har egentlige beslutningskompetencer og heller ingen lovgivningsmæssig forankring. Arbejdsgiverne, fagforeningerne og en række NGO'er er alle repræsenterede, men det er arbejdsgiverne, der har flest repræsentanter. Også på det lokale og regionale niveau er der etableret task forces med den samme repræsentation som på nationalt niveau. Deres formål er at understøtte jobcentrene i deres implementering af de forskellige New Deal programmer. Arbejdsmarkedets parters rolle er også blevet styrket ved at fagforeningerne i modsætning i den konservative æra nu er garanteret repræsentation i nogle af de konsultative fora. Men på trods af parternes styrkede rolle er markedskræfterne i form af udlicitering meget vigtige for aktiveringspolitikens levering. Stærk statsstyring gør sig også gældende, i det langt de fleste væsentlige beslutninger stadigvæk fastsættes af regeringen.

På *efteruddannelsesområdet* har Storbritannien i årevis været kendt for sit kvalifikationsunderskud, og de skiftende regeringer har taget en lang række initiativer for at imødegå dette problem. Disse tiltag inkluderer bl.a. et enstrengt certificeringssystem af uddannelse, et nyt lærlingeprogram, åbent universitet og de nu opgivne efteruddannelsesvouchers.

Efter opløsningen af trepartsforummet Manpower Service Commission i de tidligere 1980'ere og etableringen af arbejdsgiverdrevne lokale uddannelsesråd, var fagforeningerne i en årrække heller ikke involveret i regeringens politik på dette område. Men i de senere år er parternes rolle blevet styrket af etableringen af en række fora med såvel fagforings- som arbejdsgiverrepræsentation.

Hvor disse råd må siges at være udtryk for en styrkelse af trepartssamarbejdet, spiller overenskomsterne stadig en begrænset rolle i det britiske efteruddannelsessystem. Da Employment Relations Act blev revideret i 2004 blev efteruddannelse da heller ikke føjet til listen over obligatoriske forhandlingsemner, som regeringen kan påbyde parterne på virksomheden at forhandle om. De potentielt obligatoriske emner er kun løn, arbejdstid og ferie. Så på trods af initiativer så som fagbevægelsens Bargaining for Skills er kollektive forhandlinger om efteruddannelse stadig ikke et udbredt fænomen, mens andre mindre forpligtende former for samarbejde på virksomhedsniveauet er mere omfattende.

På *familie-arbejdslivsområdet* har New Labour regeringen også vist sig relativt aktiv og som hovedregel har lovgivningen dog været igennem konsultationsprocesser i bl.a.

Work and Parents Task Force, hvor parterne er repræsenteret sammen med en række NGO'er. Pres fra fagforeninger og NGO'er har også spillet en rolle i at få disse emner på dagsordenen, men de lovgivningsmæssige forandringer er også drevet af behovet for at leve op til EU-direktiverne på området.

Siden New Labours anden regeringsperiode i 2001 er de gået videre end blot at implementere EU direktiver. Barselorloven er blevet udvidet og det samme er løn under barsel. Samtidig er der i lovgivningen introduceret tiltag, der skulle tilskynde til særlige fleksible arbejdstider for forældre og længere barselorlov til mænd og der er indført skattekreditter, der understøtter børnepasning og kvinders erhvervsdeltagelse. Men lovgivningen ser ikke desto mindre ud til at være udformet, så den ikke tvinger arbejdsgiverne til at gøre meget.

Generelt har arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne reageret relativt positivt på regeringens nye lovgivning på familie-arbejdslivsområdet, men fagbevægelsen har understreget, at de vil efterspørge yderligere forbedringer i fremtiden. I den forbindelse har der på overenskomstområdet været vellykkede forsøg fra fagforeningernes side på at få familie-arbejdslivsspørgsmål ind i overenskomsterne. Men generelt er såvel familie-arbejdsliv (udover arbejdstid) og ligestilling ikke at finde blandt forhandlingsemnerne og er dermed i vid udstrækning overladt til arbejdsgiverne.

Hvad viser sammenligningen?

Denne korte gennemgang viser, at udviklingen i partsindflydelsen i Holland følger nogenlunde samme spor som i den tilsvarende udvikling i Danmark, mens den britiske har fulgt et lidt andet spor. Som i Danmark har parterne i Holland oplevet en reduceret indflydelse i beskæftigelsespolitikken, mens der er kommet nye roller til parterne inden for efteruddannelse og familie-arbejdsliv. I Storbritannien er parternes indflydelse derimod steget på alle tre områder, men kun svagt og fra et meget lavt niveau. Her er det trepartssamarbejdet, som er øget, mens overenskomsterne stadig kun spiller en meget begrænset rolle i velfærdspolitikker.

Sammenligningen er ikke omfattende nok til at drage vidtgående konklusioner. Men den antyder, at der også i andre lande er væsentlige variationer i partsindflydelsen mellem forskellige områder – og at den positive effekt af at have penge med hjemmefra ikke er noget isoleret dansk fænomen.

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 fra 1.1.1999 til 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 følgende femårige programperiode løb fra 1.1.2004 til 31.12.2008. Titlen på forskningsprogrammet for denne periode var *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 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 spor* er arbejdet med konkrete forskningsprojekter, dvs. teoretisk og empirisk baserede undersøgelser, som går mere i dybden end de aktuelle analyser, og som for FAOS som forskningsinstitution naturligvis er grundlæggende.

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

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

forhold til aktørerne i organisations- og aftalesystemet og i forhold til såvel danske som internationale forskere.

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

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 siden første halvdel af 1990'erne været almindeligt, at FAOS en gang årligt holder et halvdagsseminar med deltagere fra bidragsgivende organisationer og institutioner samt andre relevante repræsentanter fra aktørerne i den danske model. Her er aktuelle problemstillinger blevet behandlet i sammenhæng med en orientering om FAOS' forskningsvirksomhed. Med programperioden, der startede 1.1.2004, blev der foretaget en formalisering af denne form for kontakt gennem nedsættelsen af FAOS' referencegruppe, der består af repræsentanter fra de organisationer, fonde og offentlige institutioner, der bidrager til FAOS' programbevilling.

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

FAOS' referencegruppe bestod i 2008 af følgende repræsentanter:

Adm. direktør *Jørn Neergaard Larsen*, DA

Vicedirektør *Poul-Christian Jensen*, DA

Formand *Thorikild E. Jensen*, CO-industri

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

Viceadm. direktør *Kim Graugaard*, Dansk Industri

Chef for Social Affairs *Erik Kjærgaard*, Dansk Industri

Adm. direktør *Lars Storr-Hansen*, Dansk Byggeri

Gruppeformand *John Larsen*, 3F, Byggegruppen

Kontorchef *Helle Osmer Clausen*, Beskæftigelsesministeriet

Intern organisering

FAOS havde ved årsskiftet 12 videnskabelige medarbejdere samt et antal studentermedhjælpere. 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 arbejdsgange 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 til fire hovedområder under forskningsprogrammerne.

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 længerevarende 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 kollegaer, 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 formålstjenstligt at lægge nogle retningslinjer for, hvad FAOS repræsenterer som arbejdsplads, så nyansatte får et indtryk af, hvilken virksomhedskultur de er på vej ind i. Samtidig repræsenterer en medarbejderhåndbog også det, vi som arbejdsplads bestræber os på at være, og den kan således være et kompas for vores personalepolitik og ledelse – ligesom forskningsprogrammet er vores ledestjerne for FAOS' forskning.

Medarbejdere ved FAOS

Søren Kaj Andersen, centerleder, 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.

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

Trine P. Larsen, adjunkt, cand.scient.adm. & MA.

Anna Ilsøe, kandidatstipendiat, cand.scient.soc.

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

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

Christian Lyhne Ibsen, videnskabelig assistent,

cand.scient.pol. & MA Industrial Relations

(fra 15. februar 2008)

Nana Wesley Hansen, videnskabelig assistent,

cand.scient.pol. (fra 10. april 2008)

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

Anna Christine Schmidt, administrativ koordinator, cand.mag. (fra 15. januar 2009)

Katrine Søndergaard, videnskabelig assistent, cand. scient. soc. (indtil 1. maj 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, bach. scient. & MA, nu generalsekretær i Nordiske Finansansattes Union.

I 2008 har desuden som studentermedhjælpere været tilknyttet Pernille Westh Nielsen, Anne Ley, Anne Marie Boesen, Liv Maria Detlif, Maria Therese Thomas Strand, Anders Søberg, Ingvill Stuvøy, Petra Frydensberg og Ask Greve. I forbindelse med projektet om polakkers løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn har Joanna Napierala og Paulina Trevena fra Centre for Migration Research, Warszawa Universitet, samt Guri Tyldum og Jon Horgen Friberg, Fafo, været tilknyttet FAOS gennem sensommeren og efteråret 2008. Desuden var 13 polsktalende interviewere ansat ved projektet.

5

**Publikationer
2008**

Forskningsnotater

Løbende delrapporter mv. fra forskningsvirksomheden

Nr. 100 OK2007 og OK2008

– Perspektiver og konsekvenser

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Forskningsnotat udarbejdet i forbindelse med konference for 100 året for Augustudvalget
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
september 2008

Nr. 99 Samarbejde og arbejdsvilkår i kapitalfondsejede virksomheder

Steen E. Navrbjerg, Maria T. T. Strand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
januar 2009

Nr. 98 Arbejdsmarkedsreguleringen frem mod år 2018; rammebetingelser og udfordringer

Søren Kaj Andersen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
september 2008

Nr. 97 EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse – effekter i den kommunale sektor

Trine P. Larsen

Undersøgelse gennemført for KL og KTO
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
august 2008

Nr. 96 Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere

Klaus Pedersen, Søren Kaj Andersen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
juni 2008

Nr. 95 Den store illusion – eller stor ståhej for ingenting

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Forskningsnotat udarbejdet for Mandag Morgen
9. juni 2008
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
juni 2008

Nr. 94 OK 2008: Kommunale problemer trods historisk højt forlig i den statslige sektor

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Forskningsnotat udarbejdet for Mandag Morgen
25. februar 2008
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
februar 2008

Nr. 93 Tillidsrepræsentanter i industrien

Anna Ilsøe

Udbredelsen af tillidsrepræsentanter på overenskomst-dækkede danske produktionsvirksomheder
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
februar 2008

Nr. 92 Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen

Jens Arnholtz Hansen, Søren Kaj Andersen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
januar 2008

Nr. 91 Fejebakken og mukkerten

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet,
januar 2008

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, nummer 67,
oktober 2008

**Trade-offs on Flexible Working Hours at the Company
Level: Case Studies from Denmark and the United States**

Anna Ilsoe
Proceedings of the 60th Annual Meeting, Champaign, Il-
linois: Labor and Employment Relations Association

**The Danish Model of Industrial Relations:
Erosion or Renewal?**

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen
Journal of Industrial Relations, juni 2008

**Des négociations collectives tumultueuses dans le secteur
public**

Carsten Jørgensen
Chronique Internationale de IRES, no. 111

**The uneven impact of the European Employment Strategy
on Member States' employment policies
– a comparative analysis**

Mikkel Mailand
European Journal of Social Policy, volume 18, number 4

La flexicurité danoise – et tout ce qui l'entoure

Katrine Søndergaard
Chronique Internationale de IRES, no. 110

Denmark

Carsten Jørgensen
Employee representativeness in an enlarged Europe 1 - 2,
volume 1, s. 150-165
European Communities, april 2008

**Changing capitalism in Denmark and Norway
– the role of peak-level and meso-corporatism**

Mikkel Mailand
Paper to the 20th annual meeting at SASE in San José,
July 21-23, 2008

**Coalitions and the decision making process on
the common flexicurity principles.**

Mikkel Mailand
Paper to DSE-conference 'Danmark i resultaternes Europa',
October 9, 2008 / CARMAs 25th Anniversary Conference,
October 9-10, 2008

Collective bargaining on wages in Denmark

Søren Kaj Andersen, Steen E. Navrbjerg
i Maarten Keune & Béla Gálgóczy (eds.): Wages and wage
bargaining in Europe. Developments since the mid-1990s.
Bruxelles; ETUI.

**Implementing the EU's directive on Fixed-term Contracts
at Company Level – Effects and Influences in Denmark**

Trine P. Larsen
Paper to DSE yearly meeting, Copenhagen 9th of October
2009, Track 3: EU's policy område

**Partsinddragelsen i beskæftigelsespolitiske reformer
under VK-regeringen – kontinuitet eller forandring?**

Mikkel Mailand
Tidsskrift for Arbejdsliv, 10. årgang, nr. 3, oktober 2008

Artikler i øvrigt

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

Anmeldelse:

**Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (red.):
Flexicurity and Beyond: Finding a new agenda for the
European Social Model**

Christian Lyhne Ibsen

Tidsskrift for Arbejdsliv 2008: 10:3

Anmeldelse:

**Ruth Woodfield (2007):
What Women want from Work: Gender and Occupational
Choice in the 21st Century**

Trine P. Larsen

Tidsskrift for Arbejdsliv 2008: 10:3

**Dansk beskæftigelsespolitik i det nye årtusinde
– kontinuitet og forandring**

*Pernille Tanggaard Andersen, Thomas Bredgaard, Bodil
Damgaard, Trine P. Larsen*

Dansk Beskæftigelsespolitik i det nye årtusinde, Tidsskrift
for arbejdsliv 2008: 10:3

Tegn på opbrud i det offentlige aftalesystem

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Administrativ Debat, nr. 3, oktober 2008

Augustudvalget og Carl Ussing

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Artikel i FAOS information 36, september 2008

Vi trænger til en a-kassereform

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Kronik bragt i Berlingske Tidende 25. september 2008

Politikerne har grebet ind for mindre før

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse bragt i Politiken 30. april 2008

Hvad for en kommission?

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Kommentar bragt i Berlingske Tidende 18. april 2008

Hvem tager ansvaret for et indgreb?

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse bragt i Politiken 9. april 2008

Overenskomst. Sporene fra 1987 skræmmer

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyseartikel bragt i Politiken 11. marts 2008

Alle gode gange tre

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Kommentar på faos.dk 1. marts 2008

Strejker har en effekt

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Overenskomstkommentar bragt i Jyllands-Posten
12. februar 2008

Konflikt. Strejkende vil spise deres egen hale

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Analyse bragt i Politiken 25. januar 2008

Fleksibel arbejdstid skal skræddersys

Anna Ilsøe

Magasinet Arbejds miljø, nr. 1, 2008

Det globale arbejdsmarkeds udfordringer

– samarbejdets betydning for virksomhed og medarbejder

Steen E. Navrbjerg

Sammenfatning til Samarbejdsnævnets årsrapport
2007-2008

Bøger, rapporter mv.

Selvstændige publikationer i form af bøger samt større rapporter i boglængde

Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter

Mikkel Mailand

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2008

årbog 2008

Denne årbog om FAOS' forskningsvirksomhed i 2008 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.