

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Multinationale selskaber – HR-politikker og relationer til den danske model

Det danske arbejdsmarked globaliseres stadig mere. I de seneste år har den offentlige diskussion især fokuseret på, at andelen af udenlandsk arbejdskraft på danske virksomheder er steget betydeligt over de seneste 10 år, og at et stigende antal danske virksomheder har outsourcet deres produktion helt eller delvist. Der har i mindre grad været fokus på de stadig større investeringer i danske virksomheder fra udenlandske selskabers side. Hvor 16 % af arbejdsstyrken i den private sektor i 2002 var ansat i udenlandske selskaber, var tallet i 2007 20%. I 2007 stod udenlandske selskaber i Danmark for 24% af den samlede omsætning, mens de stod for 27% af eksporten.

Udenlandske selskaber spiller således en betydelig rolle i dansk økonomi og på det danske arbejdsmarked, og alene i kraft af deres størrelse – i gennemsnit 74 ansatte mod 4 ansatte i en dansk virksomhed – spiller de også ofte en stor rolle i lokalsamfundet. En særlig gruppe af de udenlandske selskaber er multinationale selskaber. Multinationale selskaber defineres her som selskaber, som i mere end et land ejer eller kontrollerer produktions- eller servicefaciliteter, som tilfører værdi, og som har mindst 500 ansatte i verden. Disse selskaber er ikke blot handelsvirksomheder, men virksomheder, som via deres ejerskab eller kontrol også spiller en rolle for arbejdsorganisering og arbejdsgiver/arbejdstager-relationer i deres datterselskaber – og dermed er de, i kraft af deres størrelse og udbredelse, en aktør på det danske arbejdsmarked.

Men spørgsmålet er, om denne aktør skal betragtes som anderledes end de danskejede virksomheder: Er deres HR-politik og holdninger til medarbejderrepræsentation

og fagforeninger anderledes, end hvad man møder på danske virksomheder? Eller tilpasser de sig de lokale forhold? Dette er centrale spørgsmål i forskningsprojektet *Employment Practices of Multinational Companies in Denmark*, som FAOS har gennemført første etape af i samarbejde med Institut for Strategi og Globalisering (SMG) på Copenhagen Business School. Her har HR-ledere fra 89 udenlandsk ejede og 31 danskejede multinationale selskaber udfyldt et omfattende spørgeskema om HR-politikker, relationer til medarbejdere og holdninger til det danske arbejdsmarked.

Stor selvstændighed i danske virksomheder – på nogle områder

Når et selskab opkøbes eller et datterselskab etableres af et multinationalt selskab, kan der være betydelige forskelle på, hvor meget selvstændighed datterselskabet opnår – og på hvilke områder. Resultaterne fra projektet viser en generel høj autonomi i danske datterselskaber inden for områderne kommunikation, medarbejderinvolvering og medarbejderrepræsentation. Til gengæld er beslutningsautonomien lavere, når det gælder løn. Disse resultater antyder, at netop på de områder, hvor den danske model traditionelt står stærkt – samarbejde og involvering – lader de multinationale selskaber i vid udstrækning de lokale traditioner i fred. Men når det gælder det lidt mere hårde og målbare område løn, som også er en vigtig og kontrollerbar omkostningsfaktor, er frihedsgraden mere begrænset, og de multinationale selskaber træder i karakter.

Undersøgelsen giver også nogle indikationer af, om der er nationale forskelle – altså om de multinationale selskabers oprindelses-

**Ny rapport fra
FAOS/CBS**

**Stadig flere uden-
landske selskaber
opererer i DK**

**120 HR-ledere om
arbejdsmarked og HR**

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Multinationale selskaber – HR-politikker og relationer til den danske model

land spiller en rolle for deres HR-politik og relationer til medarbejderne. Når det gælder autonomi, ser vi således, at selskaber fra USA tenderer til at tildele danske datterselskaber mindre autonomi, sammenlignet med fx svenske selskaber.

HR: Der måles og vejes – men gives også mere efteruddannelse

Når det gælder HR-politikken, ser vi samlet, at 75% af virksomhederne har et system for evaluering og belønning af ledere – og 68% har et sådant system for andre medarbejdere. Dette er tal for både danskejede og udenlandsk ejede virksomheder. Differentieres der mellem danske og udenlandske multinationale selskaber, viser det sig imidlertid, at sådanne systemer er mere udbredte i de udenlandske multinationale selskaber – og især i de US-baserede.

Efteruddannelse og udvikling af medarbejderne er en stadig vigtigere dimension, både i forhold til medarbejdernes personlige muligheder og for virksomhedens muligheder for at fastholde medarbejderne. Samlet bruger halvdelen af virksomhederne 1-4% af de årlige udgifter til medarbejderne på efteruddannelse og udvikling, mens to ud af fem bruger mere end 4%. Her viser tallene imidlertid også, at det er et område, hvor der investeres mere fra de udenlandsk ejede multinationale selskaber – således er der ikke et eneste danskejet multinationalt selskab, der bruger mere end 4% på efteruddannelse og udvikling.

Medarbejderrepræsentation og information – respekt for det danske system...

Graden af medarbejderrepræsentation og konsultation er traditionelt stærkt afhængig af det enkelte lands love og politik på området – samt ikke mindst arbejdsmarkedssystemet. I de nordiske lande, herunder Danmark, er det som bekendt i høj grad arbejdsmarkedets parter, der via aftaler og overenskomster regulerer disse forhold. Aftalerne kan så suppleres af rettigheder, som stipuleres i EU-direktiver – særlig relevant i forhold til multinationale selskaber er her direktivet om Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU). Et centralt element i dette projekt har været at belyse, hvorvidt udenlandske selskaber har tilpasset sig det danske arbejdsmarked med stærke traditioner for samarbejde og forhand-

ling, eller om de forsøger at pådutte medarbejdere i datterselskaber andre traditioner.

Først og fremmest kan det konstateres, at et overvældende flertal af selskaberne anerkender fagforeninger. Kun 5% angiver, at de ikke ser positivt på fagforeninger, mens godt halvdelen ser positivt på dem. Knap halvdelen forholder sig neutralt til fagforeninger. Dette gælder hele gruppen, dvs. både danskejede og udenlandsk ejede multinationale selskaber i Danmark, og der er faktisk relativt lille forskel mellem udenlandsk ejede og danskejede selskaber på dette område. Også når det gælder HR-lederes vurdering af fagforeningsrepræsentanter, tegner der sig et tilsvarende billede: Et overvældende flertal af både danskejede og udenlandsk ejede vurderer fagforeningerne positivt som værende samarbejdsvillige over for virksomheden. Dog er der også en del, der påpeger, at det kommer an på emnet. Når det gælder information og høring, angiver 30% at leve op til lovmæssige minimumskrav om information og høring, mens hele 54% angiver at overopfylde kravene i 'nogen grad' eller 'betydelig grad'. Overordnet viser undersøgelsen således, at de multinationale selskaber har stor respekt for det danske arbejdsmarkedssystem.

Men går man lidt dybere og sammenligner multinationale selskaber fra forskellige oprindelseslande, fx US-baserede og svensk-baserede, så tegner der sig et anderledes billede. Hvor 71% af de svenskejede multinationale selskaber ser de danske fagforeninger som havende en samarbejdsvillig tilgang til arbejdet, gælder det kun 26% af HR-ledere i amerikansk ejede selskaber – men en ret stor andel i de amerikansk ejede selskaber ved ikke, hvad de skal svare, eller har ikke svaret.

Disse data peger på, at det kan være særdeles relevant at gå længere om bag tallene og analysere nærmere, hvilken betydning oprindelseslandet har. Man må stille spørgsmålet: Er de multinationale selskaber i virkeligheden ikke særlig globale, når det gælder HR-politik og holdninger til de arbejdsmarkedssystemer, som de opererer i? De foreløbige data fra denne undersøgelse indikerer, at der er forskelle, når bestemte lande trækkes ud. Men samler man landene i grupper efter, om de har en liberal markedsøkonomi (som fx USA og England) eller en koordineret markedsøkonomi

Oprindelsesland spiller en rolle for autonomien

Mere efteruddannelse og udvikling af medarbejdere i multinationale selskaber

Et flertal anerkender fagforeninger

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Multinationale selskaber – HR-politikker og relationer til den danske model

(som fx de nordiske lande, Nederlandene og Tyskland), kan der faktisk ikke identificeres signifikante forskelle. Her skal der dog tages forbehold for den relativt lille datamængde, der er i undersøgelsen.

En del af et større internationalt forskningsprojekt

Den danske undersøgelse indgår i et stort internationalt forskningsprojekt, hvor lignende undersøgelser er lavet i England, Irland, Canada, Spanien, Mexico, Argentina, Australien og Norge. Når data fra de i alt ni lande køres sammen, bliver der tale om en database med ca. 2000 observationer, og så vil der være muligheder for at gå langt dybere og mere præcist ind i analyserne – også når det gælder oprindelseslandets betydning for multinationale selskabers holdninger til HR og arbejdsmarkedet. Anden etape af undersøgelsen bliver således en række komparative analyser af en lang række forhold, hvor FAOS især vil fokusere på betydningen af forskellige arbejdsmarkedssystemer i forhold til HR-politikker i multinationale selskaber.

Analysearbejdet af disse forhold er allerede begyndt. Den norske og den danske forskningsgruppe har sammen skrevet en artikel, hvori multinationale selskabers tilgang til fagforeninger og medarbejderinvolvering i de to lande sammenlignes. Analysen viser betydelige sammenfald, men også nogle forskelle. Således viser artiklen, at de multinationale selskaber i Norge i højere grad involverer medarbejdersiden i fx bemandingsplaner. Det antyder, at de to landes systemer, trods mange ligheder, også har forskelle, fx i form af det danske flexicurity-system, som netop giver virksomhederne større frihed vedrørende bemanding. sen

De første resultater af den danske del af undersøgelsen er publiceret i en rapport, der kan downloades fra FAOS' hjemmeside: faos.dk/nyheder/employment_practices_of_multinational_companies/. Rapporten er på engelsk med et dansk resume. Analyseartiklen 'Arbejdslivsregimer i Danmark og Norge – går de hver sin vej?' publiceres i Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 3, 2011. For yderligere informationer om projektet, kontakt Steen E. Navrbjerg, sen@faos.dk.

Ca. 2000 virksomheder i internationalt projekt

Ny artikel om multinationale selskaber i DK og Norge

Fakta om den danske undersøgelse Employment Practices of Multinational Companies in Denmark

- Undersøgelsen er udført i samarbejde mellem Dana Minbaeva, SMG, Copenhagen Business School, og Steen E. Navrbjerg, FAOS.
- Ud over de kvantitative data suppleres undersøgelsen af seks case-studier, som benyttes til at gå i dybden med nogle af analyserne i rapporten.
- Den samlede population af MNC'er i Danmark er 304 udenlandsk ejede og 113 dansk-ejede. 88 udenlandsk ejede (svarprocent 29) og 31 danskejede (svarprocent 27) indgår i undersøgelsen.
- Data blev indsamlet via et web-baseret spørgeskema, der blev udsendt i fire versioner: Til danskejede multinationale selskaber på dansk hhv. engelsk og til udenlandsk ejede på dansk hhv. engelsk. Dataindsamlingen fandt sted i sommeren 2009.
- Undersøgelsens dataindsamling og rapportering er finansieret af FSE – Forskningsrådet for Erhverv og Samfund.
- Marie Curie Foundation har desuden tildelt midler til de danske forskere til forskningsophold på to oversøiske universiteter for udbredelse af europæisk forskning. Det ene ophold fandt sted med base på Victoria University i Melbourne i efteråret 2010 og indbefattede i alt 13 seminarer og undervisningsgange om den danske model i en international sammenhæng på fem universiteter. Det andet ophold finder sted på Montreal University i efteråret 2012.
- Hjemmeside om projektet: www.cbs.dk/Forskning/Institutter-centre/Projekter/MNC-employment-practices

Fra flexicurity til mobication

Høj mobilitet på arbejdsmarkedet og et fleksibelt uddannelsessystem direkte understøttet af statslige politikker kan blive afgørende for konkurrenceevne og velfærd fremover. Denne relation mellem mobilitet og uddannelse (mobility + education) kalder vi *mobication* i en ny rapport.

Vilkår for produktion, serviceydelser og beskæftigelse er under forandring. Vi er aktuelt i høj grad optaget af den konjunkturelle krise, finanskrisen har udløst. Der er naturligvis god grund til at søge at løse de økonomiske og beskæftigelsesmæssige problemer, krisen har skabt. Dette ændrer dog ikke ved, at den største udfordring på sigt ikke er konjunktural, men derimod strukturel. De vigtigste strukturelle forandringer, som pågår i disse år, er den markante økonomiske vækst uden for USA og Europa, og delvist betinget heraf, forandringer i den internationale arbejdsdeling, en løbende introduktion af ny teknologi og ny organisering af arbejdet, demografiske ændringer samt en klimadagsorden, som skaber nye og anderledes perspektiver for vækst og beskæftigelse. Det er alle forhold, som forandrer jobmulighederne i Norden. Nok har den aktuelle konjunkturelle og beskæftigelsesmæssige krise skabt udfordringer på kort sigt, men det er de langsigtede konsekvenser af de strukturelle forandringer, som bør have størst opmærksomhed.

De strukturelle forandringer skaber nye udfordringer for uddannelses- og beskæftigelsespolitikken. I de senere år har flexicurity stået som et centralt begreb i debatten om, hvordan regulering af arbejde og velfærd kan sikre sammenhæng mellem udbuddet og efterspørgslen af arbejdskraft. På trods af, at flexicurity har forstærket forståelsen af sammenhænge og balancer mellem reguleringsområder (fx afskedigelsesregler i kollektive overenskomster og lovregulering af arbejdsløshedsunderstøttelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik), så har flexicurity-modellen også begrænsninger. En af de oplagte er, at den udelukkende fokuserer på de ledige og ikke på arbejdsstyrken generelt. Dette og andre forhold bliver taget op i rapporten *De nordiske landes konkurrencedygtighed – fra flexicurity til mobication*.

Sideløbende hermed er der også sket en udvikling i politikformuleringen – og her tænker

vi særligt på det europæiske niveau – som peger på, at det er evnen til at sikre en høj mobilitet på arbejdsmarkedet via et omfattende og fleksibelt uddannelsessystem, der fremover bliver afgørende for reguleringen af arbejde og velfærd. Ved begrebet *mobication* forstår vi det forhold, at kompetenceudvikling systematisk anvendes til at fremme mobilitet på og mellem arbejdsmarkedene. Det stiller krav til såvel fleksibilitet på arbejdsmarkedet som sikkerhed for lønmodtagere. Flexibiliteten skal sikre, at lønmodtagere bevæger sig derhen, hvor der er job at få. Sikkerheden i mobication består primært i, at alle har og løbende opkvalificeres med relevant uddannelse. Dernæst må alle, der midlertidigt mister beskæftigelse, sikres en rimelig understøttelse – gerne suppleret med uddannelse. Således bygger mobication videre på flexicurity-modellen.

I rapporten indgår fem afsnit: Det første afsnit omhandler den europæiske politikformulering og behovet for reformer i arbejdsmarkedsreguleringen. Konkret drejer det sig om, hvordan fleksibilitet siden flexicurity og senest – vil vi argumentere – mobication er blevet central for EU-Kommissionens politikformulering på området. Dernæst følger en kort kritisk gennemgang af, hvad flexicurity-analyser har bragt af viden og indsigt, samt hvilke begrænsninger der har været i analyserne. Det tredje afsnit udgøres af to eksempler; det første om ungdomsuddannelserne, det andet om livslang læring. Målet er her at illustrere problemer og behov vedrørende samspelet mellem uddannelse og arbejdsmarked. Endelig gennemgår vi i fjerde afsnit en række udfordringer og barrierer vedrørende manglende data. Problemet er især forløbsdata forstået som betydningen af læring og opkvalificering for den enkeltes mobilitet over tid. Det femte afsnit er en kortfattet opsamling og perspektivering af konklusionerne i rapporten.

Rapporten er udarbejdet for Nordisk Ministerråd med henblik på at bidrage til udviklingen af arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken i de nordiske lande. Optikken i rapporten er dog europæisk, fordi udviklingen på de nordiske arbejdsmarkeder er nært relateret til de øvrige europæiske lande. De

Rapport udarbejdet for Nordisk Ministerråd

Strukturelle forandringer skaber store udfordringer

Et samarbejde mellem FAOS, Metropol og CBS

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fra flexicurity til mobication

to konkrete eksempler i afsnit 4 tager udgangspunkt i en dansk kontekst, men bliver løbende relateret til udviklingen i de øvrige nordiske lande.

Rapporten er blevet til i et samarbejde mellem centerleder Søren Kaj Andersen, FAOS, direktør Nikolaj Lubanski, Professionshøjsko-

len Metropol, og professor Ove K. Pedersen, CBS. ska

Rapporten 'De nordiske landes konkurrencedygtighed – fra flexicurity til mobication' kan downloades fra FAOS' hjemmeside: faos.dk/nyheder/de_nordiske_landes/

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

'Business as usual' i den offentlige sektor?

Hvordan har reformer af den offentlige sektor i Skandinavien indvirket på arbejdsmarkedsrelationer og arbejdsforhold? Er det 'business as usual' i landene med de største offentlige sektorer i verden? Det får vi svar på i en ny artikel af Christian Lyhne Ibsen, Trine Pernille Larsen, Jørgen Steen Madsen og Jesper Due fra FAOS.

Et internationalt netværk af forskere har beskæftiget sig med netop dette emne igennem en årrække. Man brugte en workshop ved IIRA-verdenskongressen i Sydney (2009) til at samle forskere og praktikere til at tage temperaturen på nationale erfaringer og perspektiver for at kunne sammenligne på tværs af lande. På workshoppen var det tydeligt, at bølgen af såkaldt 'New Public Management' (NPM), som har skyllet over de offentlige sektorer, har aftaget en smule, men at reformer stadig er et gennemgående kendetegn for samtlige lande. Kort fortalt går NPM ud på at skabe nye måder at administrere og udføre offentlige services, der i højere grad ligner den private sektor. Dette gøres igennem en række tiltag, fx privatiseringer, udlicitering, decentralisering af løn og arbejdsvilkår (fx Ny Løn i Danmark), kontraktstyring, LEAN, personalereduktioner og decentralisering af økonomisk ansvarlighed hos udførende enheder. Disse tiltag er ikke alle af nyere dato, men har været på dagsordenen siden slutningen af 1970'erne, særligt i Storbritannien og USA med Thatcher og Reagan i spidsen.

Forskerne fra FAOS fik til opgave at følge udviklingen af disse reformer i Skandinavien

inden for de seneste 10-15 år med særligt fokus på, hvordan de har påvirket arbejdsmarkedsrelationer og arbejdsforhold. En hypotese har været, at den offentlige sektor gradvist ville konvergere med den private sektor og dermed miste sine særlige karakteristika. Sverige, Norge og Danmark har tidligere været kendt for store offentlige sektorer, universelle velfærdsrettigheder, komprimerede lønstrukturer og generelt gode arbejdsforhold, ganske givet fremtvunget af særdeles stærke fagforeninger, der ikke har været bange for at strejke for bedre løn og arbejdsforhold.

Artiklen viser to overordnede ting. For det første har reformerne i Skandinavien ikke været lige så radikale som i andre lande, såsom Storbritannien og New Zealand, hvor den offentlige sektor blev ugenkendelig efter 1980'erne og 1990'erne. Sverige er i den henseende gået længst, når det kommer til decentralisering af løn og nedskæringer i personalet, men også Danmark har taget store skridt – Ny Løn og fleksibel arbejdstid er gode eksempler. Norge derimod bliver betegnet som en 'tilbageholdende reformator', måske på grund af den overordnede gode økonomiske situation i landet.

For det andet – og dette er hovedresultatet af analysen – har reformerne ikke betydet, at arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor er blevet afmonteret eller voldsomt transformeret. Tværtimod er fagforeningerne som oftest blevet taget med på råd, eller de har spillet med strejkemusklens, hvilket har

Reformer i de skandinaviske lande

New Public Management

Negativ effekt på løn og arbejdsvilkår afværget...

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

'Business as usual' i den offentlige sektor?

betydet, at de mere radikale og negative effekter på løn og arbejdsvilkår er afværget. De skandinaviske offentlige sektorer er ligeledes stadig de største i verden, og en svækkelse af fagforeningerne, som eksempelvis omfattende privatiseringer og udliciteringer kunne have medført, er undgået.

Dette betyder dog absolut ikke, at der er tale om status quo. Undersøgelser i alle tre lande peger på de negative konsekvenser for arbejdsmiljø og stress af det konstante fokus på effektiviseringer og stigende krav til højere kvalitet inden for snævre økonomiske rammer. En foreløbig vurdering er derfor, at de skandinaviske fagforeninger for offentligt

ansatte med succes har forsvaret sine overenskomster under NPM-reformerne og dermed løn og arbejdsvilkår. Derimod har effektiviseringsdagsordenen og sparekrav uden om overenskomstsyste­met udfordret arbejdsmiljøet på længere sigt, og det er ganske givet her slaget skal slås for arbejdsforholdene i fremtidens offentlige sektor.

cli/tpl/ljsm/ljd

I juli 2011 blev artiklen 'Challenging Scandinavian employment relations: the effects of new public management reforms' publiceret i The International Journal of Human Resource Management vol. 22, nr. 11, s. 2295-2310.

...men sparekrav og effektivisering udfordrer arbejdsmiljøet

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

EU-studier om udstationering, registrering og overvågning

Over sommeren har FAOS bidraget til to forskningsprojekter for EU-Kommissionen. Det ene handler om mulige ændringer af reguleringen på udstationeringsområdet, det andet om systemer til registrering og overvågning af udenlandske tjenesteydere. Projekterne har fokus på bygge- og anlægsområdet. FAOS er inddraget i projekterne som underleverandør til en stor italiensk forsknings- og konsulent-enhed (ISMERI), som er hovedansvarlig for projekterne. Ud over Danmark deltager Italien, Ungarn, Rumænien, Storbritannien og Tyskland i projektet om udstationeringsreguleringen, mens kun Danmark og Belgien er bidragsydere til projektet om registrerings- og overvågningssystemer.

Kommissionens grundlag for studiet af reguleringsmulighederne på udstationeringsområdet er forholdsvis bundet, idet man i projektopdraget specifikt har lagt sig fast på de typer af ny eller ændret regulering, man ønsker undersøgt. Spørgsmålene er ligeledes meget konkrete, hvilket gør, at landebidragene er anvendelige i et komparativt studie.

Kommissionens 6 mulige reguleringsmodeller for, hvordan der kan skabes større retssikkerhed og mere transnational ensartethed

i beskyttelsen af arbejdstagere under udstationering, spænder fra at gøre ingenting til at ophæve udstationeringsdirektivet og således falde tilbage på domspraksis. Dataindsamlingen afspejler, hvilken vanskelig proces der ligger bag regulering, hvor interesser, tillid og gensidighed er væsentlige elementer. Ikke mindst i en situation som den danske, hvor samtlige aktører mener at have fundet en bæredygtig løsning på udfordringerne via den såkaldte Laval-ændring af udstationeringsloven i 2008, og hvor man derfor ikke er interesseret i nye og eventuelt destabiliserende EU-initiativer.

Danmarks inddragelse i det andet studie om registrerings- og overvågningssystemer af udenlandske tjenesteydere og enkeltmands-virksomheder hænger formentlig sammen med, at Danmark her har udført et pionerarbejde. I dette projekt angår dataindsamlingen dels objektive informationer om de ressourcer, der er anvendt til at udvikle, etablere og vedligeholde registret over udenlandske tjenesteydere (RUT-registret), dels oplysninger om, hvordan systemet virker, og hvordan organisationerne, de danske og de udenlandske

To tværnationale projekter

Ny udstationeringsregulering

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

EU-studier om udstationering, registrering og overvågning

virksomheder oplever dets funktionalitet.

Særligt i forhold til udenlandske tjenesteydere giver de indsamlede data indtryk af et teknisk relativt velfungerende system, som løbende optimeres, og som ikke stiller krav til udenlandske tjenesteydere, der rækker ud over de krav, der stilles ved danske virksomheders registrering i CVR-registret. Det fremgår ikke af projektbeskrivelsen, hvordan Kommissionen vil anvende datamaterialet om RUT-registret, men de konkret efterspurgte data giver det indtryk, at der er tale om indsamling af ideer til eventuelle generelle fællesretningslinjer eller anbefalinger for andre medlemslande, der overvejer lignende initiativer.

FAOS' to bidrag er udarbejdet af Klaus Pedersen. Der har været god mulighed for at trække på viden fra forudgående forskningsprojekter og undersøgelser på området for udenlandsk arbejdskraft, som FAOS selv har gennemført eller bidraget til i de senere

år. FAOS har haft stort udbytte af sit gode netværk til arbejdsmarkedets parter samt ministerier og styrelser, som hurtigt og velvilligt stillede sig til rådighed for dataindsamling i form af interview og kvantitative data.

ISMERI er lige nu i færd med at lægge sidste hånd på den samlede rapport, som afleveres til Kommissionen den 15. oktober 2011.

kp

Det vides ikke, om Kommissionen vil anvende studiet, eller om det vil indgå i det planlagte forslag til regulering på udstationeringsområdet, som kommissionsformand Barroso lovede i forbindelse med sit genvalg i 2009. Som offentlig forskningsinstitution har FAOS i sin kontrakt med ISMERI forbeholdt sig retten til at publicere egne data. Primo 2012 vil FAOS således udsende et forskningsnotat, enten på basis af den eventuelt offentliggjorte samlede undersøgelse eller ud fra egne indsamlede data.

Registrering, overvågning og kontrol

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Har vi også flexicurity, når der er krise?

I en ny FAOS-artikel undersøges flexicurity-modellens holdbarhed under krisen. I artiklen sammenligner Christian Lyhne Ibsen arbejdsgiveres og fagforeningers strategier vedrørende omstruktureringer før og under krisen i 2007 og 2009. Flexicurity-modellen i Danmark blev berømmet for sin tilsyneladende evne til at skabe beskæftigelse og lav arbejdsløshed uden at kompromittere høj social sikkerhed. Men er modellen holdbar? Svaret er både ja og nej ifølge undersøgelsen, hvilket i høj grad skyldes flexicurity-begrebets lidt vage teoretiske fundament.

For lad det være sagt med det samme: De mere seriøse analyser af flexicurity har aldrig hævdet, at modellen er tilstrækkelig for høj beskæftigelse og lav arbejdsløshed. Dertil er arbejdsmarkedet påvirket af for mange andre faktorer, der i lige så høj grad – måske endda højere – har indflydelse på de nøgletal, man

normalt vurderer et arbejdsmarked på.

I artiklen tages der derfor udgangspunkt i et andet aspekt af flexicurity, nemlig hvilke arbejdsmarkedsdynamikker modellen foreskriver – altså hvordan arbejdsgivere, lønmodtagere og fagforeninger agerer i henhold til omstruktureringer i virksomheder. Først og fremmest er modellen baseret på fleksible hyre-og-fyre-regler, som accepteres af lønmodtagere og fagforeninger, idet sikkerhedsniveauet er højt i form af dagpengesystemet og den aktive arbejdsmarkedspolitik. Arbejdsgivere vil derfor foretrække at skille sig af med ansatte, når det er påkrævet som under en krise, og fagforeninger vil principielt set hverken modsætte sig fyringer – for eksempel med overenskomststridige strejker – eller acceptere reduktion af løn og tillæg for at redde job.

Ny artikel om flexicurity-modellens holdbarhed

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Har vi også flexicurity, når der er krise?

På mange måder er dette et forsimplet billede af den danske model, hvor både overenskomstsystemet samt dagpengesystemet giver arbejdsgiverne mulighed for at justere løn, arbejdstid og arbejdsfunktioner uden at ty til fyringer. Og dette inden for fastsatte grænser, eksempelvis mindstebetalings-satsen i overenskomsten. For at blive i flexicurity-jargonen kan lønflexibilitet, arbejdstidsflexibilitet og funktionel fleksibilitet være alternativer til ekstern numerisk fleksibilitet, dvs. afskedigelser.

Artiklen sammenligner resultater fra interview i tre industrivirksomheder før og under krisen for at se, om arbejdsgiverne og tillidsrepræsentanterne reagerer anderledes på omstruktureringer under krisen. Før krisen lå strategierne ganske fint i tråd med flexicurity-dynamikken med accept af fyringer uden ansats til indrømmelser vedr. løn og arbejdsvilkår og slet ikke til defensive strejker. På virksomhederne eller i lokalområdet var det muligt at re-allokere de afskedigede meget fint i overensstemmelse med den høje mobilitet på det danske arbejdsmarked. Dette var under højkonjunkturen.

Den anden runde interview med de selv-samme virksomheder under krisen viser et noget andet billede. Her er omfanget af afskedigelser gået i vejret, og de alternative beskæftigelsesmuligheder er næsten forsvundet. I tråd hermed bruges lønflexibilitet flittigt for de funktionæransatte, hvorimod de time-

lønsansatte modsætter sig dette. Omvendt bruges arbejdstidsflexibilitet – og arbejdstidsforkortelse – samt særligt arbejdstidsfordeling i høj grad for at afbøde tabet af job. Strejker bliver dog stadig anset for formålsløse til at redde job.

Artiklen viser således, at de positive dynamikker, som flexicurity-modellen foreskriver, er skrøbelige, når krisen sætter ind. Omfanget af afskedigelser og den generelle arbejdsmarkedssituation spiller (nødvendigt) ind. Er dette så enden på flexicurity? Både ja og nej. Modellen er vel nogenlunde intakt om end svækket af de mulige indskrænkninger i dagpengeperioden, udhulingen af kompensationsraten og indførelsen af afskedigelsesgodtgørelsen i OK 2010. Men enhver snak om en flexicurity-mirakelkur må vist forstumme (og den har jo heller aldrig været der i de seriøse studier af flexicurity). Samtidig forbliver spørgsmålet om arbejdsmarkedsdynamikker ved omstrukturering relevant, og her er samspillet mellem fleksibilitet og sikkerhed stadig interessant at studere. Derfor kan man måske håbe, at flexicurity som analytisk prisme for arbejdsmarkedsstudier overlever, hvorimod den normative og politiske brug af begrebet dør ud i takt med konjunktursituationen.

cli

I august 2011 blev artiklen 'Strained Compromises? Danish Flexicurity During Crisis' publiceret i Nordic journal of working life studies vol. 1, nr. 1, s. 45-65.

Tre industrivirksomheder

Ingen mirakelkur

EVALUERING

Positiv forskningsevaluering af FAOS

I foråret blev der gennemført en international evaluering af FAOS' forskning. Det skete som led i en samlet evaluering af Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, som FAOS er tilknyttet. Evalueringen er udarbejdet af to britiske og en norsk professor og bygger på en gennemgang af såvel publikationer som anden forskningsaktivitet, herunder bl.a. gennemførelse af ph.d.-forløb, konferencer,

seminarer, bredere offentlig formidling m.m. De tre udenlandske professorer var også på et todages besøg på instituttet, hvor forskere ved instituttet, herunder også FAOS' forskere, blev spurgt om deres forskning og arbejds-situation. Det var Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, der havde taget initiativ til evalueringen.

International evaluering

EVALUERING

Positiv forskningsevaluering af FAOS

Indledningsvis i evalueringsrapporten fremhæves ”the best and most innovative Departmental research”. Her nævnes FAOS som et blandt fire forskningsområder med denne begrundelse:

“The enormous body of work produced within the Employment Relations Research Centre (FAOS), much of it commissioned by employers, trade unions or other interested parties, is a good example of useful, rigorous research oriented toward a specific national constituency.”

Denne karakteristik af vores forskning er naturligvis meget tilfredsstillende for os alle på FAOS. Andetsteds omhandler evalueringsrapporten organiseringen af forskningen og forskningsmiljøet. Også i den forbindelse fremhæves FAOS positivt:

“FAOS is an important repository of expertise that could be put to work to help the Department, and the Faculty, to develop its research in a more effective and productive way.”

At et solidt forskningsmæssigt resultat hænger sammen med det forskningsmiljø og arbejdsklima, der arbejdes i, er en erkendelse, der længe har været rettesnor for udviklingen af FAOS. Men det er naturligvis heller ikke anderledes, end at vi er glade for, at det er påpeget i evalueringen. Samtidig opmuntrer

det os til at arbejde videre ad de spor, der er lagt. Samlet set kan det gode resultat ses som udtryk for, at vi har en finansieringsform, der gør det muligt at bedrive forskning af høj kvalitet.

Det bliver nævnt i rapporten, at FAOS i dag har en størrelse, hvor vi får en uforholdsmæssig stor vægt i Sociologisk Instituts samlede forskningsprofil. Det bliver samtidig understreget, at FAOS ”is to be applauded and it should be supported”. Derfor er anbefalingen også, at Sociologisk Institut overvejer, hvordan instituttets forskning kan bredes ud og få en øget volumen, fx inden for et bredere velfærdssociologisk område.

Generelt har Sociologisk Institut fået en fin evaluering, hvilket også er vigtigt for et tilknyttet center som FAOS. Det er en markering af kvaliteten i den forskning, der generelt bedrives på instituttet. Evalueringspanelet påpeger en række områder, hvor instituttet med fordel kan tage nye initiativer. De nævner bl.a. dansksprogede publikationer af høj kvalitet, som ikke opnår den internationale anerkendelse, de fortjener. Oversættelser af værker og opfølgende publikationer på engelsk kan forbedre dette. Nok et forhold, der fremhæves, er, at brugen af kvantitative metoder bør udvikles, eventuelt i et samarbejde på tværs af institutter under fakultetet. Begge de nævnte punkter vil også blive taget op i det fremtidige arbejde på FAOS.

ska

Solid forskning og godt arbejdsmiljø

Flere engelske publikationer

Udvikling af kvantitativ metode

UNDERVISNING

Den danske model

FAOS udbyder i det kommende forårssemester et nyt kursus ved Sociologisk Institut på Københavns Universitet. Kurset går under titlen *Den danske model* og består af 12 lektioner. Det henvender sig bredt til både samfundsfaglige studerende og ansatte fra organisationer, ministerier og lignende, der er interesserede i det danske arbejdsmarked og reguleringen heraf. Formålet med kurset er at give en grundlæggende indføring i den danske

models opbygning og udvikling samt at belyse de udfordringer, modellen står over for i dag.

Den danske model for reguleringen af arbejdsmarkedet er gennem de seneste 10-15 år blevet fremhævet som en succes i såvel den akademiske som den politiske verden. Modellen er kendetegnet ved, at forholdene på arbejdsmarkedet i vidt omfang reguleres via aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Ny FAOS-kursus-række

UNDERSVISING

Den danske model

kun i begrænset omfang gennem lovgivning. Det forudsætter imidlertid, at der kan mobiliseres høje organisationsprocenter på arbejdsgiver- og lønmodtagerside, hvilket har vist sig vanskeligere i de senere år. Aftalereguleringen udfordres også af nye former for international regulering og tendenser til segmentering på arbejdsmarkedet. Det er derfor et åbent spørgsmål, om den høje grad af aftaleregulering vil fortsætte, eller om vi i fremtiden vil se mere lovgivning på det danske arbejdsmarked.

Første del af kurset har fokus på, at de studerende tilegner sig en grundlæggende viden om den danske models karakteristika, mens anden del koncentrerer sig om de aktuelle udfordringer, modellen står over for, og den fremtidige udvikling i arbejdsmarkedsreguleringen. Ser det ud til, at den danske model bevarer sin konkurrencemæssige fordel, eller udviskes forskellene mellem den danske model og andre modeller?

Teoretisk vil kurset introducere de studerende til den såkaldte Industrial Relations-tradition, der er bygget op om analyser af kollektive forhandlinger, men på kurset inddrages også nyere teorier, der bidrager til at karakterisere aktuelle udfordringer inden for arbejdsmarkedsreguleringen. Der vil løbende blive inddraget empiriske eksempler i undervisningen, således at teoretiske begreber og erfaringer fra praksis sættes i relation til hinanden.

ai

Yderligere oplysninger vil være tilgængelige på FAOS' hjemmeside primo oktober. Deltagere, der ikke er studerende ved Sociologisk Institut, skal tilmelde sig inden 10. december 2011 via e-mail til Anna Ilsoe, ai@faos.dk. Eksterne deltagere, der ønsker at gå til eksamen, skal tillige henvende sig til David Kiertzner, dk@samf.ku.dk, i perioden 1.-10. december 2011. Deltagelse i kurset er gratis, men der skal betales et gebyr for eksamen.

MØDER OG NETVÆRK

Seminarer om atypiske ansættelser og insidere/outsidere i den danske model

FAOS afholder i løbet af efteråret to eftermiddagsseminarer om beslægtede emner.

Det første seminar har fokus på atypiske og prekære ansættelser og fagbevægelsens strategier i forbindelse hermed. Hvilke ansættelser, der betragtes som atypiske og/eller prekære ('usikre'), varierer fra land til land, men vikarer, midlertidigt ansatte samt visse former for deltidsansatte og selvstændige henregnes ofte til gruppen. På seminaret præsenterer Mikkel Mailand og Trine P. Larsen fra FAOS resultater fra den danske del af EU-projektet *Bargaining for Social Rights*. Projektet omfatter ud over Danmark forholdene i Holland, Italien, Slovakiet, Spanien og Storbritannien. Efter de faglige præsentationer vil der være paneldebat med deltagelse af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og andre interes-

senter. Seminaret finder sted *onsdag den 26. oktober kl. 14.30 -17.00.*

Efterårets andet seminar handler om den danske models betydning for insider/outsider-grupperne på det danske arbejdsmarked. På seminaret vil hovedresultaterne fra FAOS-antologien *Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde* blive præsenteret. Antologien undersøger, hvilken betydning den danske model (dvs. overenskomstdækning og faglig organisering) har for bestemte lønmodtagergruppers løn og arbejdsvilkår, samt hvilke lønmodtagergrupper der står henholdsvis inden for og uden for modellen. Ud over oplæg fra nogle af FAOS' medarbejdere vil der også ved dette seminar være paneldebat med deltagelse af repræsentanter fra bl.a.

To FAOS-seminarer i efteråret

MØDER OG NETVÆRK

Seminarer om atypiske ansættelser og insidere/outsidere i den danske model

arbejdsmarkedets parter. Seminaret finder sted torsdag den 24. november kl. 14.30-17.00.

mm/tp

Yderligere oplysninger om de to seminarer følger snart på FAOS' hjemmeside. Her vil det også fremgå, hvornår og hvordan man tilmelder sig seminarerne. Alle interesserede er velkomne, og deltagelse er gratis.

FAOS NYT

Fra vor egen verden

I efteråret 1999 udkom det første nummer af FAOS information. Det er præcis 12 år siden. Nyhedsbrevet er siden da udkommet i stort set den form, vi kender det i dag – fra nr. 1 til 45. Nu er det tid til fornyelse.

Meget er sket de seneste 12 år. Det gælder ikke mindst inden for formidlingsområdet, hvor den teknologiske udvikling har givet nye muligheder. Fx er et fænomen som 'e-papers' dukket op – dvs. en online version af den trykte publikation, som er mere interaktiv end den traditionelle pdf, idet brugeren har mulighed for at klikke sig ind på links mv. I det hele taget er der kommet mere fokus på brugeroplevelsen, på læsevenlighed, tilgængelighed og overskuelighed. Og det er netop nogle af de ting, vi mener, et opdateret FAOS information skal tilbyde sine læsere. Vi har

således selv gjort os nogle tanker om, hvordan vi kan forbedre nyhedsbrevet – både ved at forny, men også ved at fastholde det, som fungerer godt.

Vigtigt er det dog, at vi også hører jeres – læsernes – mening. Derfor håber vi, at I vil tage jer tid til at besvare et spørgeskema, som hjælper os med at kortlægge holdningerne, ønskerne og de gode ideer til FAOS information – både hvad angår form og indhold.

I uge 40 udsender vi et elektronisk spørgeskema om FAOS information (via mail), som vi vil bede jer udfylde. Det tager ca. 5 minutter. Planen er, at vi i begyndelsen af 2012 er klar til at relancere FAOS information. På forhånd, tak for hjælpen!

acs

Brugerundersøgelse om FAOS information

KOLOFON

Medarbejdere ved FAOS: Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., Mikkel Mailand · Professor, fil.dr., Jesper Due · Professor, fil.dr., Jørgen Steen Madsen · Lektor, ph.d., Steen E. Navrbjerg · Adjunkt, ph.d., Trine P. Larsen · Adjunkt, ph.d., Anna Ilsoe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur., Klaus Pedersen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.soc., Jens Arnholtz Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol., Nana Wesley Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand. scient.pol., MA, Christian Lyhne Ibsen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc., Jonas Felbo-Kolding · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc., Ingvill Stuvøy · Forskningsfuldmægtig, cand.phil., Carsten Jørgensen · Informationskoordinator, cand.mag., Anna Christine Schmidt · Administrativ medarbejder, advokatsekretær, Anna Sonne Eriksen · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Nønne Schou Christensen

FAOS-information udgives af:

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier
 Sociologisk Institut, Øster Farimagsgade 5, postboks 2099, 1014 København K.
 Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, email: faos@sociology.ku.dk
 www.faos.dk