

OK 2008

Når en lille tue kan vælte det store læs

Næppe nogensinde har et forlig i overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked været så tæt på at blive indgået og så alligevel ende med et sammenbrud. Derfor var det også uventet, da KL og KTO torsdag aften den 28. februar måtte gå fra hinanden med uforrettet sag. For anden gang inden for 10 dage endte forsøget på at nå til et samlet KTO-forlig med et sammenbrud.

Første gang – natten til tirsdag den 19. februar – var det også overraskende, fordi alle forventede, at forliget mellem finansministeren og CFU på det statslige område ville skabe et gennembrud, som også kunne få KL og KTO – bortset fra FOA – i mål. Det statsforlig, som forventeligt skulle skabe mulighederne for et efterfølgende kommunalt gennembrud, blev dermed i første omgang i stedet en barriere for et samlet forlig mellem KTO og KL.

Set i bakspejlet fremstod det i dagene efter det første sammenbrud mere og mere tydeligt, hvad det var, der var gået galt. Vi har beskrevet det nærmere i vores notat til Mandag Morgen den 25. februar: "Kommunale problemer trods historisk højt forlig i den statslige sektor".

Da de forskellige dele af den offentlige sektor er meget forskellige – eksempelvis er der flere lavtlønnede i det kommunale område og flere højtloønnede i det statslige område – er der brug for en vis fleksibilitet, når man skal overføre resultatet mellem områderne. Tidligere har det været mere enkelt at få oversat resultaterne mellem de offentlige områder, fordi opgørelsen af resultaterne har været forskellige og rammerne dermed ikke direkte sammenlignelige. Sådan er det også på det private område, bl.a. fordi der er forskellige lønsystemer, og dermed kan man godt sikre, at det er det eksportudsatte industriområde, der fastlægger det overordnede niveau og de

væsentlige elementer, samtidig med at der er plads til en fleksibel tilpasning til de særlige forhold i de andre brancher.

Under OK 2008 er staten gået over til den samme detaljerede opgørelsesmetode, som man hidtil kun har anvendt i kommunerne – herunder bl.a. både en opgørelse over, hvad reguleringsordningen bidrager med, og hvad der forventes anvendt til lokal løndannelse. Dermed forsvinder fleksibiliteten, når resultatet skal overføres til kommunerne, når finansministeren dikterer, at den samlede lønramme i staten på 12,8 pct. ikke må gennembrydes af de kommunale parter. Afgørende er det, at de kommunale lønmodtagere har haft en lavere lønudvikling i de forudgående år end deres statslige kolleger. Det medvirker til, at reguleringen i forhold til det private arbejdsmarked indgår med en større vægt i det kommunale end i det statslige resultat. Derfor vil en alt for direkte oversættelse reelt give de kommunalt ansatte et dårligere resultat, fordi der her bliver mindre plads til de fremadrettede forbedringer.

Derfor var KTO's krav en marginal forøgelse af den statslige ramme fra 12,8 til 13,1 pct. – svarende til ca. 400 mio. kr. – men hvor der samtidig blev taget hensyn til, at denne forøgelse ikke måtte belaste kommunernes økonomi i overenskomstperioden fra 2008 til 2011. Det kunne sikres ved, at en del af de forbedringer, der indgår i den nye overenskomst, blev rykket frem, så de først trådte i kraft senere i overenskomstperioden. Dermed kunne den reelle budgetmæssige virkning holdes inden for de 17 mia. kr., som lå på bordet, og som KL havde mandat til at indgå forlig på.

For KTO var det en forudsætning for at kunne samle alle medlemsorganisationerne – bortset fra FOA – bag et forlig, at der med

**Statsforliget:
Fra katalysator
til barriere**

**Når 12,8 pct.
ikke er 12,8 pct.**

**Krav om marginal
stigning uden
budgetvirkninger**

Når en lille tue kan vælte det store læs

den beskedne stigning i rammen blev anerkendt, at det kommunale arbejdsmarked adskiller sig fra det statslige, og at de kommunalt ansatte således har haft en ringere lønudvikling end deres kolleger i den statslige sektor. Nødvendigheden af en sådan markering skal især ses i lyset af de mange politiske løfter om tilførelsen af et yderligere milliardbeløb til de offentlige overenskomstforhandlinger og det høje forventningsniveau, som herved generelt set blev skabt. Da disse løfter har vist sig at være uden hold i de politiske realiteter, har det været en vanskelig proces ikke mindst for lønmodtagergrupperne på det kommunale område at indstille sig på et forlig på et lavere niveau. Det har de – bortset fra FOA – været parate til. Til gengæld har de så krævet, at deres særlige problemer blev taget så alvorligt af arbejdsgiverne, at det kunne ses af resultatet.

I første omgang kunne det ikke lade sig gøre at gennemføre en marginal forøgelse af rammen og samtidig sikre, at det ikke belastede kommunernes økonomi, fordi KL ikke havde mandat til at fravige de 12,8 pct. Men efter sammenbruddet fremstod efterhånden også klart, hvordan man kunne ændre den fastlåste situation. Hvis finansministeren gav kommunerne mulighed for en mere fleksibel oversættelse, ville det kunne få enderne til at mødes – uden at samfundsøkonomien yderligere blev belastet.

Da finansminister Lars Løkke Rasmussens egne forhandlinger på det statslige område har været præget af en pragmatisk linie, var det nærliggende at forestille sig, at Finansministeriet efter nærmere overvejelse ville acceptere en begrænset øget manøvre frihed til KL og Regionerne. Da statsforliget blev indgået var det tydeligt, at finansministerens absolutte hovedprioritet var at sikre et forlig og dermed den økonomiske og politiske stabilitet. Derfor opgav han også i den afgørende fase de to højt prioriterede arbejdsgiverkrav om en forøgelse af den pligtige pensionsalder for politifolk m.fl. og væsentlige ændringer i arbejdstidsreglerne på de statslige undervisningsområder. Man kunne både se og høre på Lars Løkke, at det havde gjort ondt, men hensynet til at sikre et samlet forlig vejede tungere.

Forligsstrategien må formodes at omfatte ikke alene det statslige område, men også

såvel kommuner som regioner. De offentlige arbejdsgivere har prioriteret, at så mange som muligt – trods det vanskelige udgangspunkt for forhandlingerne under OK 2008 – skulle omfattes af frivilligt indgåede forlig. Således at risikoen for konflikt blev minimeret til de organisationer på social- og sundhedsområdet, hvor forventningerne var så højere, at de ikke kunne opfyldes inden for en forligsramme, som var samfundsøkonomisk forsvarlig.

Det afgørende spørgsmål var på den baggrund, om ekstra 400 mio. kr., der endda neutraliserer de første tre år, er tilstrækkeligt til at vælte læsset og kaste landet ud i en storkonflikt?

Derfor var det blandt forhandlere og iagttagere vurderingen, at der efter et stykke tid ville vise sig en ny mulighed for at få indgået først et forlig mellem KTO og KL og dernæst mellem KTO og RLTN. Når KTO kunne leve med en begrænset forøgelse af rammen og acceptere, at resultatet blev realiseret på en måde, så der ikke blev tale om en yderlig belastning af de offentlige budgetter i overenskomstperioden, så kunne det nok også antages, at den statslige arbejdsgiverpart – før konfliktvarslerne blev fremsendt – ville åbne mulighederne for KL.

Det kan nu konstateres, at denne formodning indtil videre ikke har hold i den politiske virkelighed. De kommunale parter har gennem underhåndskontakter forsøgt at tilnærme sig hinanden og få skabt en konstruktion efter de nævnte principper. Jorden blev yderligere gødet gennem den systematiske indgåelse af delforlig i organisationsforhandlingerne mellem KL og de enkelte organisationer. Herigennem blev det illustreret, at der er markante forbedringer på vej, og vel at mærke forbedringer, som først blev en realitet, når et samlet forlig blev indgået. Der blev skabt et momentum i retning af et forlig, der så ud til at kunne samle alle bortset fra FOA. Og det var netop på grund af den udvikling, at FOA onsdag den 27. februar besluttede at forlade KTO's forhandlingsaftale. Nu var der et samlet forlig på vej på et niveau, som ikke stod mål med forventningerne i FOA, og så kunne man lige så godt melde sig ud og selv forestå slutspillet med en sikker vej over Forligsinstitutionen til konflikt sammen med Sundhedskartellet, hvis generelle forhandlinger med

Det første kommunale sammenbrud

Den statslige pragmatisme

Delforlig baner vejen

Når en lille tue kan vælte det store læs

Regionerne brød sammen torsdag formiddag.

Situationen torsdag formiddag var dermed sådan, at det nu alene var FOA blandt KTO's medlemsorganisationer, der ikke havde udsigt til at indgå et delforlig vedrørende der særlige forhold, og dermed var vejen banet for en ny runde mellem KTO og KL. De to parter nærmede sig enighed om, at de denne gang kunne være sikre på at indgå et forlig, hvor der netop blev tale om en fleksibel oversættelse af statsforliget, således at KTO fik den ønskede beskedne stigning af rammen, og KL fik sikkerhed for, dels at alle de tilbageværende organisationer i KTO ville stå bag et sådant forlig, dels at den ikke ville belaste de kommunale budgetter yderligere – udover de 17 mia. kr., der allerede lå på forhandlingsbordet.

Medierne blev orienteret om, at der nu ville komme en ny forhandlingsrunde, og da det er almindelig forhandlingspraksis, at man efter et sammenbrud først gør et nyt forsøg, når der er reelle forligsmuligheder, ventede alle, at nu blev KTO-forliget en realitet. Men forinden foregik der den sædvanlige arbejdsgiverkoordinering, hvor KL præsenterede det mulige forlig for finansministeren. Resultatet blev et lodret nej. Den pragmatisme, som finansministeren selv havde udvist over for sine modparter på det statslige område, kunne ikke overføres til det kommunale bord.

I teorien kunne KL i en sådan situation have valgt at se bort fra finansministerens henstillinger, men kommunerne er i en særdeles vanskelig økonomisk situation, hvor de står svagt i forhold til regering og folketing, fordi de ikke har været i stand til at holde de aftalte budgetter. De mulige repressalier fra den statslige arbejdsgiverparts side vil i almindelighed være nok til, at de kommunale arbejdsgivere kan holdes i snor. Og i den aktuelle situation, hvor kommunerne er særligt sårbare, gælder dette forhold i endnu højere grad.

Da KTO mødte op til den afgørende runde i KL, blev der derfor ikke tale om en reel forhandling. De kommunale arbejdsgivere kunne blot meddele, at der ikke kunne røres ved de 12,8 pct. og dermed det tilbud, som KTO allerede en gang havde sagt nej til. Parterne måtte derfor efter en kort ordudveksling konstatere, at også det andet forsøg på at nå et forlig var endt med et sammenbrud.

I skrivende stund er konfliktrisikoen dermed dramatisk forøget. Med mindre der foretages nye skridt i løbet af weekenden, vil organisationerne i KTO mandag aflevere deres strejkevarsler og dermed vil en altomfattende konflikt i kommuner og regioner kunne blive en realitet fra den 1. april. Forhandlingerne overtages i mellemtiden af Forligsinstitutionen, og forligsmanden for det offentlige område, Mette Christensen, har mulighed for at udsætte konflikten i 2 x 14 dage, hvorefter den kan træde i kraft på femtedagen derefter, dvs. at en konflikt formentlig først vil være en realitet i begyndelsen af maj.

I mellemtiden vil forligsmanden gøre sig store anstrengelser for at forlige parterne. De vil blive udsat for et massivt pres for indrømmelser, og det er da ikke usandsynligt, at forligsmanden vil fokusere en del på det afsluttende tilbud fra KTO. Derfor er der i Forligsinstitutionen fortsat mulighed for at undgå konflikten gennem fremsættelse af et mæglingforslag. Det er en helt rutinemæssig praksis på LO/DA-området i den private sektor. Her er det også almindeligt, at det afsluttende forlig først falder på plads i den anden udsættelsesperiode. Men sådan er det ikke i den offentlige sektor, her opfattes det nærmest som en ydmygelse, at man ikke har kunnet klare problemerne selv. Og erfaringerne fra OK 2002, hvor hele det kommunale område endte i Forligsinstitutionen, blev oplevet som meget negative.

Derfor er risikoen ved, at parterne ikke selv kunne indgå et forlig, at der nu sker et skift. Det momentum i retning af et forlig, der er blevet skabt af effektive forhandlere, kan meget vel ende med at blive et momentum i retning af konflikt. Der vil formentlig i nogle organisationer på baggrund af det andet sammenbrud opstå turbulens i baglandet, og i de organisationer, hvor der i forvejen var betydelig skepsis i forhold til forligsmulighederne, vil det måske blive endnu vanskeligere for de ansvarlige forhandlere at fastholde forligssporet. Risikoen er altså, at det vil blive vanskeligt at fastholde samlingen i KTO.

Samtidig kan sammenbruddet i den kommunale sektor have uforudsete og vel også utilsigtede virkninger på det statslige område. Ganske vist er der indgået et generelt forlig mellem finansministeren og CFU, og dette

Ny forhandlingsrunde på vej

Det andet kommunale sammenbrud

Øget konfliktrisiko

Forligsinstitutionens rolle

OK 2008

Når en lille tue kan vælte det store læs

forlig er fulgt op med resultater på en del organisationsområder. Det er klart, at lønmodtagerorganisationerne vil stå ved disse forlig, men der er langt fra nogen sikkerhed for, at deres medlemmer ved urafstemningen også vil sige ja. Det skal erindres, at der er mange organisationer, som har store medlemsgrupper i både den statslige og den kommunale/regionale sektor. Og her kan medlemmernes holdning næsten ikke kunne undgå at blive påvirket negativt af det kommunale sammenbrud.

Med sit nej til en fleksibel kommunal oversættelse af det statslige forlig risikerer finansministeren derfor ikke alene en storkonflikt på det samlede kommunale og regionale område. En sådan storkonflikt kan også ende

med at ramme staten. Ved den afgørende beslutning om forlig har de statslige centralorganisationer hver især en vetoet. Der er kun et forlig, hvis der er flertal i alle centralorganisationerne. Så den negative stemning skal blot slå igennem på et enkelt område – fx i LO's forhandlingssammenslutning OAO – så falder også det statslige forlig.

jd/ljsm

FAOS følger løbende overenskomstforhandlingernes udvikling med opdateringer på vores hjemmeside www.faos.dk. Her kan læses resumeer over forhandlingsforløbet, faktabokse samt analyserende artikler og notater. Redaktionen til denne artikel er afsluttet 29. februar kl. 13.00.

Kan det statslige forlig stemmes hjem?

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fælleseuropæiske principper for flexicurity

Debatten om flexicurity, dvs. kombinationen af fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet, har i løbet af de seneste år bevæget sig fra de enkelte EU-medlemsstater og ind på de bonede gulve i Bruxelles. Den foreløbige kulmination er Ministerrådets vedtagelse i december 2007 af et sæt 'fælles flexicurity-principper'. Fremhævelsen af det fælles skal tages med et gran salt, for selvom det lykkedes at få alle EU-institutionerne og de europæiske sociale parter til at slutte op om et kortfattet dokument med fælles principper, er der lige under overfladen stadig store forskelle i aktørernes opfattelser af begrebet. Dette kan begrænse den reelle udbredelse af flexicurity i medlemsstaterne. Artiklen her beskriver på baggrund af dokumentanalyser og en håndfuld interview med beslutningstagere på EU-niveau den lange vej mod opnåelsen af den spinkle konsensus om flexicurity og nogle af de største knaster, der har været undervejs.

Som det vil være nogle læsere bekendt, stammer begrebet flexicurity fra Holland, hvor man i midten af 1990erne via lovgivning

bl.a. forsøgte at give deltidsansatte og vikarer mere sikkerhed i ansættelsen. I Danmark er begrebet blevet brugt til at forklare en positiv dynamik skabt af liberale afskedigelsesregler, høj arbejdsløshedsunderstøttelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Flexicurity er nu for alvor rykket ind på den europæiske politiske scene, hvor det, med Danmark som 'best practice' eksempel, præsenteres som det socialt ansvarlige alternativ til neolibérale arbejdsmarkeds- og velfærdsstatsreformer. Det begyndte med, at begrebet i starten af årtiet sneg sig ind i den europæiske beskæftigelsesstrategi og dens retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik (se FAOS information nr. 28). Siden fik det en central placering i Grønbogen om arbejdsret fra 2006 (se FAOS information nr. 30). Ved forårstopmødet i 2006 havde flexicurity fået så høj en status, at Rådet inviterede Kommissionen til at formulere en række 'fælles principper' for flexicurity, der skulle indarbejdes i den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Den lange vej mod en spinkel konsensus

Danmark er et 'best practice' eksempel

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fælleseuropæiske principper for flexicurity

Men kort efter begyndte problemerne at melde sig. En del af reaktionerne på Grønbo-gen viste, at langt fra alle medlemsstater og interesseorganisationer så flexicurity som den win-win situation, det blev markedsført som. En del frygtede, at flexicurity ville vise sig som den søde glasur, der skulle få den bitre liberaliserings-pille til at glide ned. Disse negative reaktioner betød bl.a., at der ikke kom referencer til Grønbogen i de senere publikationer om de fælles retningslinier.

Også den ekspertgruppe, der skulle indlede processen mod de fælles retningslinier ved at skabe en begrebsmæssig afklaring om flexicurity, løb ind i problemer. Gruppen nåede frem til en flexicurity-definition bestående af de fire elementer 'fleksible og pålidelige ansættelsesforhold', 'omfattende strategier for livslang læring', 'effektiv, aktiv arbejdsmarkedspolitik' samt 'moderne sociale sikringssystemer' - og derudover, at social dialog er essentiel for flexicurity. Men fagforeningsrepræsentanten i gruppen underskrev ikke dokumentet, da hun oplevede, at der var for meget fokus på hyr-og-fyr fleksibilitet og svækkelse af ansættelsesbeskyttelse i forhold til andre former for fleksibilitet.

At ekspertgruppen først kom med sine rapporter i maj og juni 2007 betød, at arbejdet med den såkaldte 'meddelelse' (communication) fra Kommissionen med forslag til de fælles principper kom til at ligge parallelt med ekspertgruppens arbejde og ikke i forlængelse heraf. Kommissionen gentager i meddelelsen fra juni de fire elementer og uddyber, hvordan de bør understøtte hinanden. Derpå foreslås otte fælles principper. Principperne går bl.a. på, at flexicurity: skal tilpasses det enkelte lands vilkår, skal reducere kløften mellem insidere og outsiders på arbejdsmarkedet, skal understøtte mobilitet og kræver tillid og social dialog. Endelig indeholder dokumentet forslag til fire 'flexicurity-stier' opdelt efter de væsentligste arbejdsmarkedspolitiske udfordringer. Ingen medlemsstater var nævnt, men det var ikke svært at indplacere dem i stierne.

Arbejdsgiverforeningerne og de nordeuropæiske medlemsstaters reaktioner på meddelelsen var overvejende positiv, mens der blandt de central- og særligt de sydeuropæiske medlemsstater og fagbevægelser fortsat var udbredt skepsis mod flexicurity, ligesom også Europa-parlamentets reaktion var noget

forbeholden. Også European Trade Union Congress (ETUC) udtrykte i sin reaktion på meddelelsen skepsis, særligt overfor hvad organisationen så som et angreb på jobsikkerheden. Derimod var BusinessEurope meget positiv i sin tilbagemelding. I skarp kontrast til ETUC præsenterede de en forståelse af flexicurity, hvor kernen er et skift fra beskyttelse af eksisterende job til facilitering af jobskabelse.

Det er betegnende, at skeptikerne fokuserer meget på konsekvenserne for ansættelsesbeskyttelsen (hyr-og-fyr fleksibilitet), mens det næsten ikke diskuteres, hvad en europæisk flexicurity-indsats kunne komme til at betyde for fx arbejdsløshedsunderstøttelsen (indkomstsikkerheden), der står centralt i den gængse opfattelse af den danske flexicurity-model. For skeptikerne har det været afgørende, at flexicurity ikke medførte, at forbedring i ansættelsesbeskyttelse for nogle lønmodtagergrupper betød tab for andre. ETUC har i den forbindelse argumenteret imod opdelingen i insidere og outsiders på arbejdsmarkedet bl.a. ud fra en opfattelse af, at outsourcing og omstruktureringer betyder, at der ikke er nogle deciderede insidere blandt lønmodtagerne på dagens europæiske arbejdsmarkeder. Man har derfor ikke kunnet tilslutte sig en udlægning af flexicurity, hvor kernen er, at jobsikkerhed skulle erstattes med beskæftigelsessikkerhed (sikkerhed for at være i beskæftigelse, men ikke nødvendigvis i det samme job).

Med et af de største skeptikerlande, Portugal, i EU-formandsstolen i efteråret 2007 var der lagt yderligere forhindringer ud for at nå frem til enighed om de fælles principper. Men sat under stort pres og efter lange forhandlinger nåede de europæiske sociale parter - i forbindelse med en publikation, der skulle præsenteres på det årlige treparts-topmøde i Bruxelles - frem til et kortfattet kompromis om flexicurity og metoder for at opnå ansættelsesbeskyttelse. Dermed forsvandt noget af grundlaget for de skeptiske medlemsstater også, og i december lykkedes det så på Det europæiske Råds møde at nå til enighed om principperne. Der er få, men bemærkelsesværdige forskelle mellem forslaget til retningslinier i Kommissionens meddelelse fra juni og de vedtagne retningslinier fra december. Bl.a. er

Mange opfattelser af flexicurity

Kommissionen foreslår fire grundlæggende elementer

Rådet når til enighed om fælles principper

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fælleseuropæiske principper for flexicurity

henvisningen til insidere og outsiders forsvundet. Også stierne er væk – de var muligvis for skrap kost for nogle af medlemsstaterne.

Spørgsmålet er, hvad der så kommer ud af alle anstrengelserne. De fælles principper er blevet indarbejdet i forslaget til beskæftigelsesstrategiens retningslinier 2008-2010, selvom retningslinierne i sig selv er de samme. Det er i teksten omkring retningslinierne, at der nu er flere henvisninger til flexicurity end hidtil. Der er dog langt fra tale om, at den europæiske beskæftigelsesstrategi er blevet til 'den europæiske flexicurity-strategi'. Kommissionens officielle standpunkt er, at der i forvejen var meget flexicurity-tankegang i beskæftigelsesretningslinierne, og at det derfor ikke var nødvendigt med en revision af retningslinierne selv – fokus skal i stedet være på implementeringen af flexicurity i medlemsstaterne. Nogle kilder peger dog på, at den egentlige årsag er, at Kommissionen ikke har ønsket at tage et større slagsmål med medlemsstaterne, som en egentlig revision af retningslinierne let kunne ende med.

Kommissionen har efter vedtagelsen af retningslinierne oprettet endnu en ekspertgruppe, den såkaldte 'flexicurity-mission', der skal følge arbejdet med flexicurity i udvalgte medlemsstater særligt tæt. Endvidere vil

medlemsstaterne i deres 'nationale reform programmer' skulle forholde sig til flexicurity og til principperne.

Bolden ligger nu i høj grad på medlemsstaternes banehalvdel. Spørgsmålet er så om man kan forvente at se reelle flexicurity-politikker udviklet i medlemsstaterne på baggrund af den beskrevne EU-proces. Der er ingen tvivl om, at en del aktører i medlemsstaterne allerede har taget begrebet til sig, og EU-processen har spillet en rolle i, at det er sket. Men for at få alle aktører til at slutte op om en fælles forståelse, er de fælles principper blevet meget generelle og begrebet fremstår stadig flertydigt. Understregningen i de fælles principper af, at der er flere veje til flexicurity, er det eneste realistiske, men hvis alle aktører bag den meget generelle tilslutning stadig opererer med vidt forskellige forståelser af begrebet på helt centrale områder – fx om svagere jobbeskyttelse er essentiel for flexicurity eller ej – er enigheden ikke meget værd. Det bliver også afgørende, at medlemsstaterne ikke udvælger dimensioner i flexicurity efter forgodtbefindende. Hvis EU's flexicurity-satsning skal lykkes, må medlemsstaterne bruge den til at skabe balancer, ikke til at retfærdiggøre eksisterende partielle politikker.

mmm

Bolden ligger nu i høj grad på medlemsstaternes banehalvdel

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Kan fagforeningerne organisere de østeuropæiske arbejdstagere?

Det går trægt med at organisere de østeuropæiske virksomheder og arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen. Det er kun 2-4 % af de godt 20.000 østeuropæiske arbejdstagere i branchen, der er organiserede i en dansk fagforening, og det står i skærende kontrast til de godt 80 % af lønmodtagerne i branchen, som ellers er organiseret. Og det ser ikke meget bedre ud, når det handler om de godt 900 østeuropæiske virksomheder, der for øjeblikket arbejder i branchen; det er

kun et fåtal som er overenskomstdækkede. Det er et af hovedresultaterne i den endelige rapport 'Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen' som Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen, FAOS, har udarbejdet for parterne på bygge- og anlægsområdet.

En høj organiseringsgrad blandt både arbejdsgivere og arbejdstagere er en af forudsætningerne for, at den danske model kan fungere i praksis. En høj organisering

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Kun få østarbejdere er medlem af en fagforening

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Kan fagforeningerne organisere de østeuropæiske arbejdstagere?

af arbejdsgiverne skal sikre, at størstedelen af arbejdstagerne er dækket af en overenskomst, og at lave lønninger ikke bliver brugt som konkurrenceparameter af uorganiserede virksomheder. Organiseringen af arbejdstagerne skal sikre, at alle arbejdstagere bidrager til at opretholde overenskomsterne. Det viser erfaringerne med østeuropæiske arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche, hvor undersøgelsen viser, at det ikke bare er meget vanskeligt for de faglige organisationer at tegne overenskomst med de udenlandske virksomheder, men også nærmest umuligt at kontrollere om overenskomsten bliver overholdt uden hjælp fra østarbejderne selv. Derfor står rekruttering og fastholdelse af nye medlemmer blandt de østeuropæiske arbejdstagere højt på fagforeningernes prioritetsliste.

Men der er en række barrierer for organiseringen af østarbejderne. Det er alt fra praktiske problemer, til strukturelle barrierer og kulturelle forskelle som står i vejen. Alene det at finde de østeuropæiske arbejdstagere og komme i kontakt med dem, har vist sig at være en ganske ressourcekrævende opgave. Nogle virksomheder flytter bevidst deres østeuropæiske medarbejdere rundt fra plads til plads for at undgå, at de kommer i kontakt med fagforeningerne, men ofte handler det bare om, at de østeuropæiske arbejdstagere arbejder for sig selv eller, at de danske arbejdstagere ikke bekymrer sig om, hvorvidt deres nye kollegaer er med i en fagforening eller ej. Derfor er det svært for fagforeningerne at finde frem til denne nye gruppe på arbejdsmarkedet og foreslå dem at blive medlem. Og lykkes det endeligt at finde de østeuropæiske arbejdstagere stiller sprogbarrierer sig ofte i vejen for formidling af fagforeningernes budskab, ligesom problemer vedrørende kontingentbetaling stadig skal overvindes.

Mange af disse praktiske problemer har bygge- og anlægssektorens fagforeninger arbejdet hårdt for at løse. Der er blevet oprettet internet-baserede registre over, hvor de østeuropæiske arbejdstagere er, så de faglige repræsentanter ved, hvor de skal kontakte dem, og fagforeningerne er begyndt at lave aktionsdage, hvor der specielt fokuseres på de østeuropæiske arbejdstagere. Fagforeningerne har også oparbejdet en vis erfaring med at bruge forskellige tolkemuligheder, og der er blevet ansat polsktalende konsulenter, som

har til opgave at bistå de lokale fagforeninger i deres arbejde med at organisere østarbejderne.

Men det er andet end praktiske problemer, der står i vejen, for at det lykkes at organisere de østeuropæiske arbejdstagere. En del østeuropæiske arbejdstagere ønsker ikke at være medlem af en fagforening. I nogle tilfælde forbinder de fagforeningerne med de tidligere kommunistiske tider i deres hjemlande. I andre tilfælde har de bare ikke en tradition for medlemskab med sig fra hjemlandet. I Polen er det kun omkring 6 % af arbejdstagerne i bygge- og anlægsbranchen, der er medlem af en fagforening. Det fælles problem er, at de østeuropæiske arbejdstagere i mange tilfælde mangler forståelse for fagforeningens rolle på det danske arbejdsmarked. En del fagforeninger har af samme grund hjulpet østeuropæiske arbejdstagere, der er blevet snydt af deres arbejdsgiver – også selv om de ikke var medlemmer af fagforeningen. På den måde håber fagforeningerne, at rygten vil sprede sig blandt de østeuropæiske arbejdstagere og skabe forståelse for fagforeningernes arbejde.

Udover praktiske problemer og manglende forståelse er det måske største problem, at mange af de østeuropæiske arbejdstagere givetvis kun føler meget ringe tilskyndelse til at blive medlemmer i en dansk fagforening. For det første er mange her kun midlertidigt, og det lange perspektiv med at opretholde danske løn og arbejdsvilkår i fællesskab kan derfor virke mindre relevant. For det andet er en del tilsyneladende bange for at blive afskediget, hvis de melder sig ind i en fagforening. Det er ikke nødvendigvis en særlig velbegrunnet frygt blandt de, som er ansat i danske virksomheder, men blandt de udstationerede har der været flere eksempler på, at bare kontakt med fagforeningen er grundlag for at blive fyret og sendt hjem. Dertil kommer, at fagforeningerne har været meget optaget af overholdelsen af den Østtaftale, som regulerer vilkårene for de østeuropæiske arbejders tilstedeværelse på det danske arbejdsmarked frem til 2009. Det er ikke usandsynligt, at en gruppe blandt østarbejderne opholder sig i Danmark illegalt og derfor ønsker at undgå kontakt med fagforeningerne. Men den største barrierer er måske, at østarbejderne slet ikke kan se formålet ved at være medlem af

Manglende kendskab står i vejen for medlemskab

Skatteforhold arbejder imod fagforeningerne

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Kan fagforeningerne organisere de østeuropæiske arbejdstagere?

en fagforening. Selv om lønniveauet i mange af de østeuropæiske lande er i en rivende udvikling, er gennemsnitslønnen i f.eks. den polske bygge- og anlægsbranche stadig på noget, der svarer til 35-40 kr. Med det sammenligningsgrundlag er 80 kr. en rigtig god timebetaling – også selv om det er langt under både overenskomst og gennemsnitsløn i den danske bygge- og anlægsbranche. Dertil kommer, at en del af de skatteregler, som hjælper til med at gøre det danske arbejdsmarked fleksibelt, også kan bruges af de østeuropæiske arbejdstagere. Mange kan få rejsefradrag, så deres skatteprocent ligger omkring de 12-15 %, og så ligner deres nettoudbetaling mere og mere deres danske kollegaers. Set fra de østeuropæiske arbejdstagers synspunkt er der med andre ord ikke så meget at klage over, og derfor heller ikke megen grund til at betale hundredvis af kroner i fagforeningskontingent hver måned.

Det er således en kæmpeopgave fagforenin-

gerne har stillet sig selv, men udfordringerne bliver nok næppe mindre fremover. Eksklusivaftaler, der kunne bruges til at tvinge de østeuropæiske arbejdstagere til medlemskab, er for længst afskaffet. Alligevel har enkelte fagforeninger haft held til at overtale virksomhederne til at betale for deres østeuropæiske medarbejders medlemskab. En del virksomheder har gjort dette for at få den overenskomst, som kræves for at blive forhåndsgodkendt til at ansætte østeuropæere. Spørgsmålet er om denne praksis er farbar vej, når Østaftalen udløber i 2009?

jb/ska

Den endelige rapport fra projektet 'Østeuropæiske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen – rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn og ansættelses- og aftaleforhold' kan downloades fra www.faos.dk. Undersøgelsen er finansieret af Dansk Byggeri, 3F, TIB og Malerforbundet, og er blevet gennemført af Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen.

Hvad sker der når øst-aftalen udløber 2009?

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ældreomsorg og fast arbejde

Balance mellem familie og arbejdsliv i Danmark er nærmest blevet synonym med børnefamilier. Andre lønmodtagergrupper, som kombinerer et fast arbejde med omsorgsopgaver for ældre familiemedlemmer har fået langt mindre politisk opmærksomhed. Også selvom der bliver flere ældre, og at det fra politisk side forventes, at ældre lønmodtagere bliver længere på arbejdsmarkedet, samtidig med at familien tildeles ældreomsorgsopgaver i og med at hjemmehjælpen i stigende grad rettes mod de svageste ældre. Den manglende opmærksomhed om pårørende til ældre er ikke kun et dansk fænomen fremgår det af en ph.d.-afhandling af Trine P. Larsen fra FAOS.

Afhandlingen er et komparativt studie af ældre- og familiepolitikker i henholdsvis Danmark, Finland, Portugal og Storbritannien. Det undersøges, hvordan disse politikker på-

virker børnefamiliers og pårørende til ældres forening af familie og arbejdsliv, og i hvilken grad de to lønmodtagergruppers balanceproblemer har været med til at forme de seneste års familie og ældrepolitikker i de fire lande.

Danmark er på mange måder et foregangsland med dets veludbyggede ældrepleje, børnepasningsordninger og arbejdsmarkedspolitikker. Selvom danske ældrepolitikker ofte ikke er direkte rettet mod pårørende til ældre, er de tit medvirkende til, at danske pårørende til ældre er tilfredse med deres balance af familie og arbejdsliv. I modsætning hertil finder britiske, finske og portugisiske pårørende til ældre det ofte svært at balancere omsorgsopgaver med fast arbejde. Tit skyldes familiernes balanceproblemer ufleksible og i nogle tilfælde utilstrækkelige arbejdsmarkeds-

Balancen mellem familie og arbejdsliv

Ny ph.d.-afhandling

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ældreomsorg og fast arbejde

politikker, børnepasnings- og/eller ældreplejeordninger.

Afhandlingen viser, at omkring en tredjedel af de europæiske lønmodtagere og jobsøgende kombinerer arbejde med børnepasning, mens cirka 10% af lønmodtagerne, primært midaldrende kvinder, forener omsorgsopgaver for ældre familiemedlemmer med fuldtids- eller deltidsarbejde. Det er et antal, der sandsynligvis vil stige over de næste årtier som følge af samfundets demografiske ændringer. Effekten af omsorgsopgaver for lønmodtagere varierer i de fire lande. Langt de fleste danske pårørende til ældre er relativt tilfredse med deres balance af familie og arbejdsliv, mens næsten samtlige af de britiske, finske og portugisiske familier med lignende omsorgsopgaver finder det svært at kombinere familie og arbejdsliv. Det står i skarp kontrast til børnefamilierne, hvor det er omkring det samme antal af danske, finske, britiske og portugisiske børnefamilier, som har balanceproblemer.

Balanceproblemerne begrundes ofte med daginstitutionernes og hjemmeplejens ufleksible åbningstider og i mindre grad ufleksible arbejdstider og uforstående arbejdsgivere. Ofte er det kombinationen af familiernes fleksible arbejdstider og forstående arbejdsgivere, der muliggør at forene familie og arbejdsliv i de fire lande, idet ældre- og børnepasningsordningerne ofte er ufleksible og særligt i Portugal og Storbritannien er utilstrækkelige. Finlands ældreplejeordninger fremstår også som utilstrækkelige og fremhæves af familierne som vigtige grunde til deres balanceproblemer. Derimod er det sandsynligvis det relativt høje danske serviceniveau inden for ældresektoren, der gør, at det fremstår lettere at forene familie og arbejdsliv som pårørende til ældre i Danmark end i Finland, Portugal og Storbritannien.

Selvom en del pårørende til ældre ofte finder det svært at kombinere ældrepleje med fast arbejde, er deres balanceproblemer i vid udstrækning ikke-eksisterende i den politiske debat i de fire lande. Blandt politikere, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger er det politiske fokus primært på at hjælpe

børnefamilierne med at forene familie og arbejdsliv gennem en udbygning og forbedring af eksisterende børnepasningsordninger, arbejdspladspolitikker og sociale ydelser. I det omfang pårørende til ældre diskuteres, er det ofte med henblik på at få dem til at påtage sig flere omsorgsopgaver frem for at bibeholde dem på arbejdsmarkedet. Således har de seneste års danske, finske og britiske reformer inden for ældreområdet i stigende grad haft fokus på familiens rolle og i visse henseender styrket deres muligheder for at forlade arbejdsmarkedet og passe deres ældre familiemedlemmer. Sideløbende har Danmark, Finland og Storbritannien i stigende grad rettet ældreplejen mod de svageste ældre. I modsætning hertil har portugisiske reformer omfattet en udbygning og forbedring af serviceniveauet inden for ældresektoren, hvilket har betydet en øget statslig involvering, om end ældreplejen forbliver rettet mod de svageste ældre.

Familien har således gennem de seneste politiske reformer fået tildelt en stadig større plejerolle både i Danmark, Finland og Storbritannien, og der er forventninger om, at ældre lønmodtagere bliver længere på arbejdsmarkedet. Det tyder på, at balancen mellem familie og arbejdsliv i stigende grad bliver et problem ikke kun for børnefamilierne, men også for andre lønmodtagergrupper, da det implicit forventes, at de kombinerer forskellige omsorgsopgaver med fast arbejde. Allerede nu er der trods manglende politisk fokus lønmodtagergrupper udover børnefamilierne, som finder det svært at forene familie og arbejdsliv på grund af ufleksible og i nogle lande utilstrækkelige ældreplejeordninger og arbejdsmarkedspolitikker.

tpl

Artiklen bygger på nogle af de forskningsresultater som er del af en ph.d.-afhandling af Trine P. Larsen, Working Carers and the Welfare State Effects and Influences of European Work/Care Policies. Afhandlingen blev bestået den 30. januar 2008 ved University of Kent, UK og forventes udgivet som bog i løbet af 2008.

Mindre focus på ældreomsorg end på børnefamiliernes tarv

I Danmark er ældreplejen rettet mod svage ældre

Portugisiske forbedringer

Kan alt markedsliggøres i den offentlige sektor?

De seneste 25 år har den offentlige sektor i langt de fleste europæiske lande gennemgået nogle processer, der samlet kan betegnes som en markedsliggørelse. Flere og flere opgaver sættes i udbud, og ofte skal tidligere monopoler nu konkurrere på et frit marked om opgaver, man hidtil var selvskreven til at løfte.

Men kan et samfund fungere uden en offentlig sektor – og er den offentlige sektor ikke et nødvendigt alternativ til markedet?

Det var hovedspørgsmålet på en to-dages konference afholdt af ETUI (European Trade Union Institute) den 19.-20. november 2007 i Bruxelles med mere end 100 deltagere, såvel forskere som fagligt aktive.

På konferencens første dag blev der afholdt fire workshops, hvor forskere præsenterede resultater af deres arbejde for andre forskere og praktikere. De fire workshops var om 1) drivkræfter for privatiseringer, 2) EU-politik på området, 3) privatiseringens betydning for beskæftigelse og arbejdsmarkedsrelationerne og endelig 4) nødvendigheden af offentlig service som et alternativ til markedsliggørelsen. Med disse workshops blev en række vigtige elementer i forståelsen af privatiseringen af den offentlige sektor berørt, herunder ikke mindst spørgsmålet om, hvad markedsliggørelse betyder for arbejdsvilkår og løn.

En forsker, Jerry van den Berge, satte nogle interessante spørgsmål ved nogle af de typiske politisk-økonomiske påstande om markedsliggørelsen af den offentlige sektor. For det første kan det diskuteres, om der på alle områder i den offentlige sektor er et egentlig marked – med muligheder for konkurrence, udlicitering osv. For det andet er det et åbent spørgsmål, om konkurrence nødvendigvis skaber innovation og dynamik. For det tredje er der ingen garanti for, at god service belønnes af 'kunderne', dvs. at borgerne egentlig mærker og værdsætter en forskel i serviceniveauet. Van den Berge påviste med studier i energisektoren, hjemmehjælpssektoren

og offentlig transport, at der kan sættes spørgsmål ved alle tre påstande – og at det især er medarbejdernes løn og arbejdsvilkår, der rammes i en markedsliggørelse. Han påpegede, at de kollektive forhandlinger er vigtigere end nogensinde før, fordi det er via overenskomsterne, man kan sikre dels en god personalepolitik, dels uddannelse og dermed beskæftigelsessikkerhed for de medarbejdere, der måtte blive berørt af markedsliggørelsen.

Steen E. Navrbjerg fra FAOS deltog med et arbejdsrapport, skrevet sammen med Trine P. Larsen, om rammeaftaler som styringsredskab for udviklingen af et lokalt aftalesystem – med udgangspunkt i MED-aftalen, aftalen om seniorpolitik, tele-aftalen og aftalen om tidsbegrænset ansættelse.

På andendagen af konferencen, som var et plenum, samlede man mere overordnet op på teoretiske og politiske diskussioner om markedsliggørelsen bl.a. med udgangspunkt i de fire workshops. I flere workshops blev det påpeget, at Servicedirektivet og Lissabonstrategien har været betydelige katalysatorer for en markedsliggørelse af den offentlige sektor. Det blev understreget af en veloplagt Werner Stengg fra Europa-Kommissionen, som ikke lagde skjul på, at kommissionen ser markedsliggørelsen af sektoren som vejen frem.

Maria Jepsen fra ETUI-REHS afsluttede konferencen med at samle op på relevante forskningsområder for fremtiden og påpegede bl.a. behov for yderligere viden på følgende områder: Hvad forventer europæiske borgere af den offentlige sektor? Hvordan definerer og måler vi produktivitet, kvalitet og effektivitet i den offentlige sektor? Hvad betyder markedsliggørelsen for arbejdsvilkårene?

**ETUI-REHS
konference
i Bruxelles**

**Kollektive forhandlinger
og markedsliggørelsen**

**Behov for yderligere
forskning**

sen

Yderligere informationer på

<http://www.etui-rehs.org/research/Events/>

[Archives/2007/Workshop-and-conference-An-alternative-to-the-market-Brussels-19-20-Novembre-2007](http://www.etui-rehs.org/research/Events/Archives/2007/Workshop-and-conference-An-alternative-to-the-market-Brussels-19-20-Novembre-2007)

MØDER OG NETVÆRK

Augustudvalget 100 år

Det er i år 100 år siden, at det såkaldte Augustudvalg blev nedsat på initiativ af det daværende regeringsparti Venstre. Udvalgets opgave blev at udbygge Septemberforliget fra 1899 med et voldgiftssystem, der kunne reducere antallet af konflikter, som prægede et uroligt dansk arbejdsmarked i forsommeren 1908. Blandt andet havde en omfattende typografkonflikt ramt Venstre-pressen hårdt. Formanden for Den Permanente Voldgiftsret Carl Ussing kom til at stå i spidsen for udvalget.

Som et første skridt blev man enige om den helt principielle skelnen mellem på den ene side *retskonflikter* vedrørende fortolknings spørgsmål og brud på gældende overenskomster og på den anden side *interessekonflikter* i forbindelse med indgåelse af nye aftaler eller fornyelse af gældende aftaler. Det efterfølgende arbejde i udvalget lagde tre af grundstenene i den danske model. Det var den såkaldte 'Norm for behandling af faglig strid' – i dag bedre kendt som slet og ret 'Normen'. Hermed fastsatte man de nærmere regler for

behandling af fortolknings spørgsmål ved faglig voldgift. Dernæst enedes man om etableringen af en permanent statslig arbejdsret, som sammen med Normen betød en gennemgribende regulering af arbejdsmarkedets parter kampmidler. Endelig førte arbejdet til etableringen af forligsinstitutionen med den neutrale forligsmand, som har bemyndigelse til at mægle mellem parterne, hvis ikke parterne selv kan nå frem til en overenskomstaf tale. Samlet blev det således i høj grad Augustudvalget, der fastlagde procedurerne for, hvordan aftaler indgås inden for rammerne af Septemberforliget skulle håndteres.

I samarbejde med DA, LO og professor dr. jur. Jens Kristiansen planlægger FAOS et seminar, hvor 100 året for Augustudvalget bliver markeret. Formålet med dagen bliver ikke kun at trække linier tilbage, men i høj grad at sætte fokus på de udfordringer, der i dag møder det arbejdsretlige system og i relation hertil aftalesystemet. Vi vil senere annoncere tid og sted for seminaret.

ska

Etableringen af en statslig arbejdsret

FAOS NYT

Fra vor egen verden

Onsdag den 6. februar lidt over kl. 15 klikkede besøgende nummer 100.000 sig ind på FAOS' hjemmeside. Et historisk øjeblik indtraf, om ikke på verdensplan, så i vor egen verden. Det var en stor dag. Vi ville gerne have givet dette venlige menneske en præmie, men vi kan ikke se hvem, der har været inde – så langt rækker systemet (heldigvis) ikke. Derimod kan vi i de fleste tilfælde se, hvilken side vedkommende er kommet ind fra. Her fremgår det med al ønskelig tydelighed, at vores OK 08 overbliksside er et 'hit'. Flere medier og forbund har lagt et direkte link på

deres temaside til FAOS OK 08. I flæng kan nævnes DR Nyheder, Ekstra Bladet, Politiken, FTF, LO, 3F, HK/Kommunal, Sundhedskartellet, Jordmødrene med flere. Det har også betydet, at vores ugentlige gennemsnit nærmer sig 3.000, hvad der formentlig må opfattes som den mulige øvre grænse for en side som vores. Anledningen er utvivlsomt de turbulente OK 08-forhandlinger. Derudover har FAOS over en bred kam været i medierne – foruden om OK 08 også om østarbejdere i Danmark, Laval-dommen og flexicurity. Due&Madsen

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

FAOS' hjemmeside runder 100.000 besøgende

er klart de hyppigst citerede, men andre er også begyndt at optræde fast i medierne. Det kan synes navlebeskuende at nævne det her, men enhver forsker ved, hvor svært det er at få noget igennem til pressen om ens egen forskning. Det problem har FAOS ikke for tiden.

I svingdøren

Hvert år kommer nye medarbejdere til, og andre finder nye veje. I slutningen af 2007 blev vores kollega Christina Jayne Colclough headhunted til en stilling som Generalsekretær for Nordisk Finansforbund, *Nordiska Finansanställidas Union*, i Stockholm. Christina er fortsat associeret FAOS.

Christian Lyhne Ibsen, som kommer med en uddannelse i industrial relations fra det i vor verden højt estimerede universitet Warwick i England, begyndte på FAOS den

15. februar 2008, og vi glæder os til et godt samarbejde.

Andreas Birkbak, ung student fra Skive, har mange interesser og er dygtig til dem alle. Han kom for et par siden til FAOS som studentermedhjælp fra et ophold i Kina. Nu skal han i praktikophold – hos Google i Paris.

Projektmedarbejder Anne Sabine Eilertsen har fået et halvt års praktikophold hos Oxford Research, som ligner FAOS mere end Google. To nye studentermedhjælpere er kommet til. Det er hhv. sociologistuderende Sanne Brandt Hedegaard og statskundskabsstuderende Anne Marie Boesen.

Endelig har FAOS selv fået en praktikant, bach.scient.adm. Andrea Louise Heilmann, som er tilknyttet projektet om østeuropæiske arbejdere.

cj

KOLOFON

Medarbejdere i FAOS: Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsleder, lektor, ph.d., cand.scient. Mikkel Mailand · Professor, fil.dr. Jesper Due · Professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. Anna Ilsoe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur. Klaus Pedersen · Videnskabelig assistent, cand.scient.adm. Trine P. Larsen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Jens Arnholtz Hansen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Katrine Søndergård · Videnskabelig assistent, MA. Christian Lyhne Ibsen · Institutsbestyrer, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Kandidatstipendiat MA, Bsc. Christina Jayne Colclough, associeret · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Lasse Suonperä Liebst · Studentermedhjælper, stud.scient.pol, Pernille Westh Nielsen · Studentermedhjælper, stud.scient.pol, Anne Ley · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Sanne Brandt Hedegaard · Studentermedhjælper, stud.scient.pol. Anna marie Boesen · Praktikant, bach.scient.adm. Andrea Louise Heilmann

Redaktionen af FAOS information 35 er afsluttet 29. februar kl. 13.00

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