

DEN DANSKE MODEL - OK 2008

Kønsskiftefag i det offentlige aftalesystem

Ved første blik er alt det samme. Mændene dominerer forhandlingssystemerne på arbejdsmarkedet. Næsten alle valgte forhandlere er mænd både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden. En maskulin forhandlingskultur fremhæves da også ofte som en af grundene til den manglende ligeløn. Men når vi kigger under overfladen eller bevæger os ind til forhandlingsbordene og ser på, hvem der forhandler, og hvad der sker, er virkeligheden mere nuanceret. Det gælder generelt, at der er sket en afgørende forandring af forhandlingskulturerne. Forne tiders øl og cigarer er udskiftet med vand og frugt. Og hvor krav som mere barselsorlov til mænd tidligere blev mødt af en rå mandelatter, hører de ”bløde” krav nu til blandt de højest prioriterede.

Der er i det stille sket en afgørende kønsmæssig magtforskydning, hvis vi ser på den offentlige sektor, som vi her vil koncentrere os om i anledning af, at vi i november udgiver en ny bog om overenskomstforhandlingerne og konflikterne på det offentlige arbejdsmarked i foråret 2008. I den igangværende lønkommission opererer man i analyserne med begrebet kønsskiftefag, som betegnelse for arbejdsområder, hvor overvægten af ansatte skifter fra mænd til kvinder eller omvendt. I den betydning kan man tale om at det offentlige aftalesystem har været ude for et kønsskifte.

Ganske vist er der stadig maskulin dominans, når man kaster blikket over de valgte ledere. Under OK 2008 var der udover formanden for Sundhedskartellet, Connie Kruckow, for første gang med Sine Sunesen, AC, en kvindelig formand for CFU, de statslige lønmodtageres forhandlingskoalition. Så det kun var KTO, der med DLF's formand, Anders Bondo Christensen, havde en mand i spidsen. Til gengæld var de politiske hoved-

forhandlere på arbejdsgiversiden kun mænd, og efter Sine Sunesens fratræden som AC- og CFU-formand i foråret 2009 er der igen kun en enkelt kvinde tilbage blandt de politiske hovedforhandlere.

Sine Sunesens fratræden er til gengæld et tegn på den markante forandring af kønsfordelingen, der er sket på det underliggende embedsmandsniveau. Med de justeringer, der har fundet sted efter OK 2008, kan det nu gøres op, at alle ledende embedsmænd både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden i dag er kvinder. Sine Sunesen har afløst Peter Bramsnæs som løndirektør i KL, og hun er i dag den daglige hovedperson på det kommunale område sammen med KTO's nye sekretariatschef Helle Basse, der ligeledes i foråret 2009 har afløst Jørgen Holst. På det statslige område er det CFU-sekretæren, sekretariatschef i OAO, Josephine Fock, der styrer butikken, og holder systemet i gang sammen med Personalestyrelsens direktør, Lisbeth Lollike, på arbejdsgiversiden.

Når det gælder det regionale område, er Signe Friberg Nielsen, der indtil OK 2002 i øvrigt var sekretariatschef i KTO, forhandlingsdirektør i Danske Regioner, og hendes daglige med- og modspiller er KTO's nuværende sekretariatschef Helle Basse. Endelig har Sundhedskartellet Helle Varming som forhandlingschef og hendes umiddelbare modparter er Signe Friberg Nielsen i Danske Regioner samt afdelingschef Lene Møller i KL. Det er kvindernes vagtparade, og det usædvanlige er, at de ikke kun har bredt sig ud i systemet på mellemliderniveau, men har indtaget de absolutte topposter. Det er en udvikling, der har været længe undervejs med ansættelsen af stadig flere kvinder både i de faglige organisationer og i arbejdsgiver-

Ændring af forhandlingskulturen

Fra øl og cigarer til vand og frugt

Kun kvinder i ledende positioner på embedsmandsniveau

Kønsskiftefag i det offentlige aftalesystem

sammenslutningerne. Med deres fremmarch er der efterhånden sket store forandringer af forhandlingskulturen, og det har sikkert været medvirkende til, at kvinderne også – i modsætning til de fleste andre steder – har kunnet nå helt til tops.

Det skal selvfølgelig medgives, at dette gennembrud endnu ikke er set på det politiske niveau, og er det ikke her, at de væsentligste beslutninger træffes og linierne lægges? Det gør det naturligvis til dels, men når vi taler om den offentlige sektors forhandlings- og aftalesystem, er det vanskeligt at overvurdere embedsmands- eller sekretariatsniveauet. Det er embedsmændene, der gennemfører det store forberedende forhandlingsarbejde. Så typisk er det kun enkelte tilbageværende ”politiske knaster” og de helt overordnede spørgsmål – som fx størrelsen af den samlede ramme – der forhandles på det politiske niveau. Og ingen topembedsmænd med respekt for sig selv vil slippe politikerne løs uden en vis sikkerhed for, hvor man kan finde kompromiserne i disse tilbageværende spørgsmål. De ledende embedsmænd spiller således også en markant rolle i de mange uformelle sonderinger, der baner vejen for et forlig.

Det ville være en hån mod de ledende embedsmænd, der her er nævnt, hvis man påstod, at forhandlingskulturen i den offentlige sektor i dag har et typisk maskulint præg. Det er kontante, effektive og meget kompetente personer, men der er ikke nogen tvivl om, at de har bidraget til udviklingen af nye normer og værdier, der har ændret adfærden ved forhandlingsbordene og i sidegemakkerne. Hvis manglen på kvinder på ledende poster kan ses som en årsag til uligeløn, så skulle der således være gode muligheder for ændringer på det område i fremtiden. Men det er nok en lidt for enkel forklaring. Det gælder for kvinder som for mænd, der besidder ledende positioner, at de i højere grad er bærere af institutionelle end af individuelle interesser og værdier.

Vores bog om OK 2008 dokumenterer bl.a. den vægt embedsmandssystemet har i den offentlige aftalemodel. Bogens formål er mere generelt at beskrive og analysere den hidtil mest omfattende konflikt på det offentlige arbejdsmarked, der fandt sted i foråret 2008. Det var kulminationen på et overenskomstforløb, der i usædvanlig grad var præget af politikere, der blandede sig i parternes forhandlinger for at fiske stemmer, og af parter, der via det politiske system forsøgte at opnå forbedringer, som ikke kunne sikres ved forhandlingsbordet. Nogle optrådte som forumshoppere, der i første omgang valgte det politiske bord, hvor gevinsten tilsyneladende var størst, men de endte alle i den klassiske rolle som forligsmagere ved aftalesystemets forhandlingsbord, da det politiske kort viste sig uden værdi.

Forløbet af OK 2008 rejste en debat om fremtiden for aftalesystemet i den offentlige sektor. Bogens formål er at bidrage til denne diskussion. Varsler konflikten begyndelsen til enden for den danske model, eller var den snarere et resultat af en helt speciel og uforudsigelig politisk situation og dermed en parentes i aftalemodellens historie? Lykkedes det for de strejkende organisationer at bryde med dogmet om, at ingen må opnå mere ved at gå i konflikt, eller blev de tværtimod reddet på målstregen fra en ydmygende kollaps?

Disse og mange andre spørgsmål søges besvaret i bogen, der indeholder en tæt beskrivelse af hele overenskomstforløbet. Forhandlingskulturens betydning dokumenteres, og herunder afdækkes de uformelle relationer, der på nøgletidspunkter var afgørende for forløbet.

jd/jsm

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: Forligsmagere og Forumshoppere – Analyse af OK 2008 i den offentlige sektor. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 400 sider. Udkommer i november 2009.

Embedsmandsniveauets afgørende betydning

Forligsmagere og forumshoppere

Bog om OK 2008

Er den politiske indblanding en trussel mod aftalemodellen?

PROJEKTER OG PUBLIKATIONER

Decentralisering – til begge parter fordel

Industrien har været trendsætter i det danske aftalesystem, når det gælder decentraliseringen af kollektive forhandlinger fra sektorniveauet til virksomhedsniveauet. Lokale forhandlinger om løn var en mulighed allerede i begyndelsen af det 20. århundrede, mens der blev åbnet op for forhandling af lokalaftaler om arbejdstid i løbet af 1990'erne. Og det er blevet udstrakt praksis på danske industrivirksomheder, viser en ny rapport fra FAOS. Rapporten bygger på en omfattende spørgeskemaundersøgelse af lokale forhandlinger om løn, arbejdstid og efteruddannelse i 2008 med svar fra i alt 151 tillidsrepræsentanter og 145 ledere. Resultaterne af undersøgelsen tegner billedet af et stærkt lokalt forhandlingssystem udviklet inden for rammerne af den centrale overenskomst.

For det første har ledere og tillidsrepræsentanter på næsten samtlige virksomheder i undersøgelsen formået at forhandle en eller flere lokalaftaler på plads. 90 procent af virksomhederne har indgået en aftale om løn, og 86 procent af virksomhederne har indgået en aftale om arbejdstid. Dette betyder, at lokalaftaler om arbejdstid i dag er lige så udbredt et fænomen som lokalaftaler om løn til trods for den lange tradition for lokale lønforhandlinger. Faktisk forhandler de fleste virksomheder – store som små - på begge områder. Store virksomheder indgår dog generelt flere aftaler på hvert område end små og mellemstore virksomheder.

Et andet generelt træk er, at lokalaftalerne ofte er til fordel for såvel virksomhed som medarbejdere. Otte ud af ti ledere og tillidsrepræsentanter oplever positive effekter af deres lokalaftaler – og det gælder såvel virksomhedsorienterede som medarbejderorienterede effekter. Langt de fleste lokalaftaler må derfor siges at være til fordel for begge parter. De lokale parter formår at forhandle balancerede løsninger, der både giver virksomhederne den fleksibilitet, de har brug for, og samtidigt tilfredsstillende en række ønsker på medarbejderside. For virksomhederne giver det sig blandt andet udslag i øget produktivitet, større motivation blandt medarbejderne og lettere fastholdelse og rekruttering. Om-

vendt giver aftalerne medarbejderne en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, mere efteruddannelse og en større rummelighed på arbejdspladsen.

Forhandlingsresultaterne afspejler, at relationerne mellem de lokale parter på danske industrivirksomheder generelt er præget af tillid. Tre ud af fire ledere og tillidsrepræsentanter giver i undersøgelsen udtryk for en høj eller en meget høj grad af tillid til deres modpart. En sådan tillidsbaseret forhandlingsrelation er det bedste udgangspunkt for at nå frem til lokalaftaler, der er til gavn for begge sider af bordet. Forhandlinger, der hviler på tillid, handler nemlig ikke kun om at hive mest hjem til sig selv her og nu, men om at sikre at begge parter forlader forhandlingsbordet som vindere. Tilliden kommer også til udtryk ved, at tillidsrepræsentanterne i stigende grad selv tager initiativ til at forhandle bestemte former for aftaler. Det drejer sig især om aftaler, som mange medarbejdere har en interesse i, såsom aftaler om efteruddannelse og flekstid.

Den store tillid mellem ledere og tillidsrepræsentanter og den høje forhandlingsaktivitet på virksomhederne kunne give det indtryk, at decentraliseringen efterhånden har overflødiggjort de centrale organisationer. Tyngdepunktet i de kollektive forhandlinger flytter ud mod det lokale niveau, og ledere og tillidsrepræsentanter formår at udvikle stærke forhandlingsrelationer. Undersøgelsen viser imidlertid, at organisationerne langt fra er koblet af, når de lokale forhandlinger løber. Ni ud af ti ledere trækker på DI, når de søger information og rådgivning i forbindelse med lokale forhandlinger, mens ni ud af ti tillidsrepræsentanter trækker på deres lokale fagforening. Det drejer sig her om alt fra at søge inspiration til udformningen af en aftale på organisationernes hjemmeside over telefonisk rådgivning til egentlige møder. Sparring med organisationerne fremstår derfor som et vigtigt og uundværligt element i den lokale forhandlingsproces.

På trods af den udbredte tillid mellem de lokale parter, så er forhandlingerne dog ikke uden udfordringer. Med lokalaftalerne

Stor tillid mellem de lokale parter

Arbejdstidsaftaler lige så udbredte som lønaftaler

PROJEKTER OG PUBLIKATIONER

Decentralisering – til begge parter fordel

følger nemlig mere forskelligartede løn- og arbejdsvilkår på samme virksomhed. Det kan på nogle virksomheder give flere konflikter medarbejderne imellem, som tillidsrepræsentanterne må håndtere under forhandlingerne med ledelsen. Undersøgelsen peger på, at når ledere og tillidsrepræsentanter har svært ved at blive enige, hænger det ofte sammen med, at tillidsrepræsentanterne har svært ved at få opbakning fra medarbejderne. Nogle medarbejdergrupper kan eksempelvis modsætte sig bestemte former for arbejdstid, som de vil have vanskeligt ved at honorere. Andre gange er det ikke muligt at give alle medarbejdere adgang til en ny gunstig ordning, hvilket kan udløse utilfredshed hos dem, der ikke får. Tillidsrepræsentanterne står over for en stor udfordring med at koordinere de forskellige interesser blandt medarbejdergrupperne samt at løse de konflikter der opstår i takt med forhandling og implementeringen af et stigende antal lokalaftaler. Tillidsrepræsentanterne får dermed en nøglerolle lokalt, idet det er deres forhandlingsmandat, der er afgørende for, i hvilket omfang de lokale parter kan udnytte decentraliseringen muligheder.

Udfordringerne for tillidsrepræsentanterne rokker dog ikke ved det generelle billede af, at der har udviklet sig et stærkt lokalt forhandlingssystem på danske industrivirksomheder, som er helt unikt i international sammenhæng. Forhandlingsaktiviteten er høj, lokal-

aftalerne er til gavn for begge sider af forhandlingsbordet, og forhandlingsresultaterne hviler på en stor tillid mellem de lokale parter samt en udbredt sparring med de centrale organisationer. Da undersøgelsen blev gennemført i januar 2008, og altså før de første tegn på den finansielle og økonomiske krise, kan man med rette spørge om disse resultater stadig giver et retvisende billede af situationen på danske industrivirksomheder. Det er der meget, der tyder på, at den gør. Omfanget af konflikter på det danske arbejdsmarked nåede et historisk lavpunkt i 2. kvartal af 2009 – på trods af krisen. Antallet af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på DA-området var rekordlavt selvom de lokale lønforhandlinger netop afsluttes i denne periode og dette skete i en kontekst af massefyringer og massive besparelser på mange virksomheder. Det lave antal konflikter peger på, at ledere og tillidsrepræsentanter ikke blot formår at forhandle sig frem til fælles løsninger i opgangstider, men også i nedgangstider. Decentraliseringen af de kollektive forhandlinger i industrien har givet de lokale parter et stærkt forhandlingsmæssigt fundament for at tackle udfordringerne der, hvor de opstår, uanset om konjunkturerne går op eller ned.

ai

Rapporten 'Decentralisering i praksis' kan downloades fra FAOS' hjemmeside www.faos.dk.

Ingen afkobling af organisationerne

Forhandling – også i en krisetid

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Entrepriseansvar ved brug af udenlandske tjenesteydere

I den seneste tid er der sat øget fokus på spørgsmålet om inddrivelse af gæld og opfyldelse af lønkrav mod udenlandske tjenesteydere (virksomheder), som midlertidigt løser opgaver i Danmark. Deltagerkredsen i diskussionen er bred med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, myndighederne - især Skat (i forhold til moms og indkomstskat) - og på europæisk niveau, hvor EU-parlamentet preser på for regulering af området.

I byggeriet er lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne enige om, at der er væsentligt flere udenlandske virksomheder i Danmark end de offentlige registre viser. Begge parter oplever også, at en del udenlandske virksomheder ikke følger danske normer på arbejdsmarkedet og ikke fuldt ud opfylder deres økonomiske forpligtelser over for det offentlige. Når det gælder løsningen af problemerne, er man imidlertid knapt så

Solidarisk ansvar for ordentlige lønforhold

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Entrepriseansvar ved brug af udenlandske tjenesteydere

enige. Blandt de forslag der nævnes er især det såkaldte entrepriseansvar. Det betyder, at overordnede entreprenører og evt. ordregiveren (i byggeriet: bygherren) holdes solidarisk, økonomisk ansvarlige for udenlandske underentreprenørers gæld til det offentlige og for efterbetaling af løn på overenskomstmæssigt niveau.

Der fremlægges mange argumenter både for og imod et entrepriseansvar for lønvilkår. Fra lønmodtagersiden begrundes ønsket med indsatsen mod "social dumping", mens arbejdsgiversidens indvendinger angår praktiske problemer ved inddrivelsen samt mere principielle synspunkter om arbejdsdelingen mellem fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne om overenskomstindgåelsen og kontrollen med, at overenskomsten bliver overholdt. Dansk Byggeri henstiller i dag til medlemsvirksomhederne, at de vælger overenskomstdækkede underentreprenører. Inden for de gældende vedtægter har man ikke mulighed for at gå videre med direkte krav om overenskomstdækning, uanset at det historisk høje antal udenlandske virksomheder i Danmark de seneste år måtte have øget en forståelse for, at arbejdsgiversiden har et vist medansvar for overenskomstdækningen af de udenlandske virksomheder.

På europæisk plan er udlicitering de seneste 25 år blevet en udbredt praksis inden for byggeriet. Udliciteringen har udviklet sig til voksende kæder af entreprisaftaler. Udviklingen har bidraget til en virksomhedsstruktur i byggeriet med mange store virksomheder og ligeledes mange små virksomheder og enkeltmandsvirksomheder. De sidstnævnte udgør således i dag 25 pct. af den samlede arbejdsstyrke inden for byggeriet i hele EU (jvf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: "Liability in subcontracting processes in the European construction sector, 2008"). I den europæiske debat er det fra fagforeningernes side blevet påpeget, at det voksende omfang af underentreprenører og de længere licitationskæder ikke nødvendigvis forringer arbejdsmarkedsforholdene, men udviklingen kan bidrage til at ændre ordregiverens eller hovedentreprenørernes opfattelse af det sociale ansvar, som indirekte følge af, at arbejdskraften eksterneres gennem brug af underentrepriser og vikarbureauer.

Europæiske tiltag

De seneste domme fra EF-domstolen om værtslandets krav til udenlandske tjenesteydere (Laval, Rüffert, og Luxembourg-dommene) har sat flere nationale arbejdsmarkedssystemer under pres. Dette er en af årsagerne til, at EU-parlamentet og den europæiske fagbevægelse ønsker et fælleseuropæisk entrepriseansvar. Senest i marts 2009 opfordrede EU-parlamentet Kommissionen til at fremlægge forslag til en generel retsakt om solidarisk ansvar ved udlicitering. Indtil nu er der ikke taget noget konkret initiativ, men et direktiv fra marts 2009 om sanktioner ved ansættelse af illegale indvandrere (<http://register.consilium.europa.eu> og betænkningen PE-CONS 3612/09) giver et fingerpeg om perspektiver for eventuel EU-regulering. Ifølge direktivet om illegale indvandrere bliver hovedentreprenører og eventuelt mellemliggende entreprenører solidarisk ansvarlige for løn, skatter og sociale bidrag, som påhviler en underentreprenør, der har brugt illegal arbejdskraft. Dog er det en forudsætning for ansvaret, at den overordnede entreprenør var bekendt med underleverandørens brug af illegal arbejdskraft.

Den europæiske fagbevægelse er stærkt kritisk over for denne begrænsning i ansvaret. De ser den som et incitament til at anvende udviklede leverandørkæder, der yderligere vil forringe vilkårene for den illegale arbejdskraft. I lyset af kritikken har Ministerrådet og EU-parlamentet i fællesskab udtalt, at det nye direktiv ikke må påvirke fremtidige bestemmelser om entrepriseansvar. På grund af Danmarks forbehold på det retlige område, vil direktivet om illegale indvandrere ikke blive implementeret i Danmark.

Ønsket om EU-regulering af området hænger også sammen med, at flere lande især vesteuropæiske - oplever vanskeligheder med at opkræve skat, sociale bidrag samt sikre ordnede lønforhold hos udenlandske tjenesteydere. European Foundation beskrev i en rapport ultimo 2008, hvordan otte EU-lande har indført særlige ansvarsordninger ved udlicitering af arbejdsopgaver inden for især byggeriet.

Nationale tiltag

Ordningerne er forskelligt indrettede både i forhold til rækkevidden af ansvaret (alle led

Otte EU-lande med
 entrepriseansvar

EU-regulering er på vej

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Entrepriseansvar ved brug af udenlandske tjenesteydere

i entreprisekæden, enkelte led eller kun det direkte kontraktforhold) og indholdet i ansvaret (skat, sociale bidrag og ordnede lønforhold). Et fællestræk er dog, at alle otte landes entrepriseansvar tager udgangspunkt i en eller anden form for lovbestemt mindstelønssystem (generel mindsteløn, lovreguleret mindsteløn i bestemte brancher eller almengøring via lov af overenskomsten i udvalgte brancher). Det er forskelligt, hvordan entrepriseansvaret er kædet sammen med arbejdsmarkedsreguleringen og andre typer af regulering. I Finland og Frankrig er ansvaret for ordnede lønvilkår koblet til straffelovgivningen, så entreprenører ud over det økonomiske ansvar også kan straffes. I Holland er det økonomiske ansvar for lønforholdene holdt ude af det ordningen, så denne del alene er indeholdt som en moralsk erklæring, mens offentlige krav kan håndhæves retligt.

Modeller for entrepriseansvaret afspejler - ikke overraskende - de eksisterende nationale strukturer. I lande med udpræget trepartsorganisering af arbejdsmarkedet, spiller lovgivningsfunktioner, det ordinære domstolssystem samt det offentlige administrative system en afgørende rolle. Finland, som i denne sammenhæng nok er det land blandt de otte, som deler flest fællestræk med Danmark, adskiller sig fra denne model ved at basere lønansvaret på overenskomstreguleringen, om end den alment lovfastsatte lønsats som nævnt er normen for ansvarets omfang.

Europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer har modsatrettede synspunkter på relevans og effektivitet af entrepriseansvarsordninger. Fagbevægelsen anser dem uforbeholdent som et effektivt værktøj for et velfungerende arbejdsmarkedssystem med

voksende grænseoverskridende aktivitet, mens arbejdsgiverne finder ordningerne økonomisk såvel som kontraktligt utilstrækkelige og ineffektive. Arbejdsgiverne peger særligt på de praktiske og principielle vanskeligheder med at udforme og legitimere det økonomiske ansvar ved underentreprenørens insolvens og i tilfælde hvor arbejdet i underreprisen helt eller delvis udføres uden for det sædvanlige arbejdssted, f.eks. uden for byggepladsen.

For at imødegå nogle af udfordringerne peger European Foundations rapport på værktøjer, som giver hovedentreprenører mulighed for at undgå ansvar for underentreprenørers undladelser, f.eks. gennem et pålidelighedscheck via et register over pålidelige underentreprenører. For lande, som ikke ønsker lønbaseret eller et generelt aftalebaseret udliciteringsansvar, peger rapporten på alternativer som f.eks. interne virksomhedsbaserede korporative eller branchebaserede initiativer om fokus på socialt ansvar ved udlicitering.

Der er næppe tvivl om, at ideer til nye initiativer til overenskomstdækning af udenlandske tjenesteydere vil dukke op under overenskomstforhandlingerne i foråret 2010, hvor det reelt er første gang, at arbejdsmarkedets parter inden for egne rammer får mulighed for at reagere på den kraftigt øgede grænseoverskridende trafik af EU-tjenesteydere til Danmark. Det spændende bliver så, om initiativerne giver anledning til nye koblinger mellem overenskomster og lovgivning, svarende til hvad andre EU-lande som nævnt har valgt, og som den danske arbejdsmarkedsregulering i nogen grad allerede har oplevet med den såkaldte Laval-ændring af udstationeringsloven. Eller om den danske aftalemodel, som tidligere, kan "knække nødderne" selv. *kp*

Nationale tiltag forskellige

Nye initiativer til OK-agenda 2010

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Tillidsrepræsentanten 2009/2010 - nye udfordringer

Tillidsrepræsentantens opgaver ændrer sig til stadighed. Fra 'blot' at være forhandler af løn- og arbejdsvilkår varetager mange tillidsrepræsentanter i dag opgaver, der er langt

bredere og langt mere komplekse. Decentraliseringen af aftalesystemet har i mange sektorer medført, at flere opgaver bliver lagt

Flere udfordringer til tillidsrepræsentanten

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Tillidsrepræsentanten 2009/2010 – nye udfordringer

ud til tillidsrepræsentanten. Nye former for ledelse og arbejdsorganiseringer giver også nye udfordringer, fordi samarbejdet foregår på andre betingelser end under mere hierarkiske ledelsesformer. I den offentlige sektor har strukturreformer naturligt inddraget tillidsrepræsentanten og i mange tilfælde fordret nye lokalaftaler om bl.a. samarbejde og medindflydelse. Og international konkurrence betyder, at man lokalt må finde nye løsninger for balancer mellem virksomhedens effektivitets- og fleksibilitetskrav og medarbejdernes rettigheder. Alt dette involverer tillidsrepræsentanterne og stiller nye krav til deres kompetencer.

FAOS og LO har igangsat en undersøgelse af tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår og kompetencebehov. Undersøgelsen sætter fokus på, hvor tillidsrepræsentanten i dag oplever de største udfordringer, og målet er ikke mindst at belyse, hvor der er behov for kompetenceudvikling. Den webbaserede undersøgelse vil indsamle data fra godt halvdel af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området, og disse data vil blandt andet følge op på Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998, hvor FAOS analyserede tillidsrepræsentantens situation i 1998. Dermed er der mulighed for at kaste lys over, hvor tillidsrepræsentantens vilkår har ændret sig i løbet af de seneste 10 år.

En række spørgsmål fra 1998-undersøgelsen vil blive repeteret, men den nye undersøgelse inddrager også aspekter i lyset af udviklingen over de seneste 10 år. Fx er flere virksomheder i dag under internationalt ejerskab, og det kan udfordre en forhandlingsmodel, der baserer sig på en høj grad af tillid. Samtidig inddrager overenskomsterne stadig flere emner og har lagt stadig mere kompetence ud til forhandlingsparterne på arbejdspladserne. Ny teknologi spreder sig hurtigere end før og øger kravene til innovation og omstillingsparathed på virksomhederne, hvis de skal være konkurrencedygtige, og det vil ofte involvere tillidsrepræsentanten. Og på arbejdsgiversiden har personalepolitikken udviklet sig til at være en HR-politik med mere professionelle personaleledere, som så

også fordrer kompetente med- og modspillere i form af tillidsrepræsentanterne. Oven i disse udfordringer kommer så stadig flere nye kolleger fra andre lande, som skal organiseres og integreres, samt spørgsmålet om de uorganiserede kolleger eller kolleger, der vælger 'de gule' fagforeninger.

Centrale spørgsmål i undersøgelsen er således: Hvilke nye opgaver har tillidsrepræsentanten fået? Hvilken betydning har nye og ofte mere professionaliserede ledelsesformer for tillidsrepræsentantens vilkår? Har relationerne til kolleger og ledelse ændret sig i den 10-årige periode? Hvordan tackles de ikke-organiserede kolleger? Hvilken støtte får tillidsrepræsentanten fra fagforening, forbund og ikke mindst familie? Hvilke uddannelsesbehov har tillidsrepræsentanten? Har tillidsrepræsentantens profil ændret sig, eller er det den samme 'type', som går ind i hvervet i dag?

TR-undersøgelsen 1998 var baseret på godt 10.000 udsendte spørgeskemaer og ca. 70 kvalitative interview med tillidsrepræsentanter, kolleger og ledere. I den nye undersøgelse inddrages omkring 15.000 tillidsrepræsentanter, og for nogle forbunds vedkommende vil også sikkerhedsrepræsentanterne blive belyst. I den nye undersøgelse vil der tillige blive sat øget fokus på tillidsrepræsentantens umiddelbare kontakter – kollegerne, ledelsen og fagforeningen – gennem kvantitative undersøgelser. For det første vil 1000 kolleger bliver spurgt om, hvordan de opfatter tillidsrepræsentantrollen. For det andet vil 2000 ledere give deres besyv med om rollen, og endelig vil også repræsentanter for de mere end 400 afdelinger/lokale fagforeninger inden for LO-området blive kontaktet. I alle tre tilfælde vil webbaserede spørgeskemaer blive anvendt. Herudover har FAOS i august og september foretaget 15 interviews i forbundene med henblik på at kvalificere undersøgelsens fokus.

sen/tpl

Undersøgelsen er igangsat i august 2009 og forventes afsluttet i august 2010. For yderligere oplysninger, kontakt lektor Steen E. Navrbjerg, sen@faos.dk eller adjunkt Trine P. Larsen, tpl@faos.dk.

Opfølgning på TR-undersøgelsen 1998

Øget fokus på kolleger, ledelse og fagforening

Verdens arbejdsmarkeder samlet i Sydney

Forskere og praktikere fra hele verden var i august samlet til den 15. verdenskongres for the International Industrial Relations Association (IIRA) i Sydney. Med 900 deltagere fra cirka 40 lande var der lagt op til stor forskellighed i de faglige præsentationer og diskussioner. Men det viste sig, at mange problemstillinger var ens på tværs af landegrænser – udløst af det internationale pres, der er på nationale og lokale arbejdsmarkeder. Det var således uundgåeligt, at den finansielle krise, der også er blevet en beskæftigelsesmæssig krise, kom til at præge kongressen. Ligesom under tidligere kriser kigger beslutningstagere verden over efter effektive veje ud af krisen, og ikke overraskende var den danske flexicurity-model en særlig 'attraktion' for vores udenlandske kollegaer.

Interessen var særlig tydelig i en specifik workshop om flexicurity, hvor tilløbet var så stort, at flere måtte opgive at komme ind i lokalet, der var pakket med stående tilhørere. Med andre ord; fascinationen af flexicurity er absolut ikke klinget af ude i verden. I workshoppen var der bl.a. oplæg af Christian Lyhne Ibsen fra FAOS om kollektive aftaler og flexicurity i udvalgte europæiske lande.

På samme måde bidrog de andre FAOS-præsentationer til at nuancere, hvad flexicurity betyder i dansk og europæisk sammenhæng. Anna Ilsøe præsenterede sit paper om decentrale arbejdstidsaftaler og belyste, hvordan disse kan indebære gensidige fordele for arbejdsgiver og arbejdstagere. Trine P. Larsen fik en særlig fornem platform at præsentere sit paper fra. Hendes paper om familie- og arbejdsliv i et flexicurity-perspektiv var blevet udvalgt til præsentation i plenarforsamlingen. Hovedkonklusionen på både Annas og Trines præsentationer var, at lyksalighederne ved flexicurity ikke nødvendigvis er ligeligt fordelt på medarbejderne, og at vi derfor bør fokusere på de mere udsatte grupper.

Søren Kaj Andersen præsenterede en komparativ analyse af udviklingen i aftalestrukturen på industriens område i Danmark og Sverige. Argumentet var, at der her er blevet udviklet to versioner af centraliseret decentralisering, der både har sikret virksomhederne økonomisk effektivitet og medarbejderne en moderat reallønsstigning samt nye sociale

goder – igen emner, der er beslægtet med flexicurity-diskussionen.

Krisen rammer ikke lige hårdt

Deltagerne var særligt interesserede i, at krisen skulle bruges konstruktivt til at sikre ordentlige løn- og arbejdsforhold sideløbende med, at økonomien får vind i sejlene. Dette kom til udtryk ved bl.a. det såkaldte 'pre-congress'-seminar om krisens konsekvenser. Et gennemgående argument var her, at hvor arbejdsmarkedet og produktmarkedet traditionelt har været logiske analyseområder for arbejdsmarkedsforskningen, så er det fremover nødvendigt meget mere eksplicit at inddrage det finansielle marked. Adgang til investeringer, investorers adfærd, finansieringens former mv. er mere end nogensinde afgørende for virksomhederne og dermed beskæftigelsen. Professor Thomas Kochan, MIT, understregede, at analyse af og politikudvikling om de finansielle markeder nødvendigvis må blive højere prioriteret af de faglige organisationer verden over. Argumentet var, at ikke mindst gennem denne aktivitet kan man forfølge en målsætning om at skabe ny og varig beskæftigelse. Dette berører en frygt, som er tydelig både i USA og dele af Europa: at de job, som kommer efterhånden som krisen vender, i større omfang end tidligere bliver forskellige former for tidsbegrænsede ansættelser, vikaransættelser mv. Kochan bemærkede også, at nok er den registrerede ledighed i USA historisk høj, men den reelle ledighed kan meget vel ligge på omkring 20 procent.

Udviklingen i ledigheden har været voldsom, men også meget varieret. Inden for EU er det lande som Spanien og de baltiske lande, der er blevet hårdest ramt. Fra officiel side har Kina vurderet, at 20 millioner migrantarbejdere i landet har mistet deres job på grund af krisen. De seneste tal fra Kina tyder dog på, at mange af dem er begyndt at komme i beskæftigelse igen. Fra Latinamerika fortalte professor Hélio Zylberstajn, Sao Paulo Universitet, at finanskrisen kun har haft begrænsede konsekvenser for den dominerende økonomi – den brasilianske. Forklaringen var, at den finansielle sektor i Brasilien er underlagt en forholdsvis restriktiv regulering.

IIRA-verdenskongres 2009

Flexicurity-fascination

MØDER OG NETVÆRK

Verdens arbejdsmarkeder samlet i Sydney

Zylberstajn refererede også til en undersøgelse gennemført i flere latinamerikanske lande. Her blev repræsentanter fra, hvad han kaldte eliten, spurgt om, hvilken økonomisk model de anså som den mest attraktive. Måske ikke overraskende i denne tid lå den neoliberale model ikke godt placeret, men bemærkelsesværdigt er det alligevel, at den skandinaviske velfærdsmodel blev topscoreren. Zylberstajn udlagde dette som et markant nyt træk inden for den politiske/økonomiske elite i Sydamerika.

Et andet sted, hvor neoliberalt tankegods også stod for skud, var i et symposium om New Public Management. Deltagerne diskuterede her erfaringerne med de sidste tyve års nogen gange dramatiske reformer i den offentlige sektor, og hvordan det har indvirket på arbejdsmarkedsrelationerne. Christian Lyhne Ibsen og Trine P. Larsen bidrog med en sammenlignende analyse af New Public Management i Skandinavien. Her var hovedkonklusionen, at Sverige er gået længst i sine reformbestrebelse, men også at de tre skandinaviske landes offentlige sektorer har bevaret hovedprincipperne for kollektiv fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår.

Kontinuitet og forandring i forskningen

Om end det med rette kan hævdes, at flexicurity, økonomisk krise og neo-liberalisme ikke er spritnye emner, var det et klart signal fra kongressen, at Industrial Relations-feltet er i stadig forandring. Dette kunne særligt ses med 'Work, Family and Community'-sporet, som indeholdt nye problematikker, der i høj grad berører brydningen mellem arbejde og andre sociale sfærer og aktiviteter. Javist, work-life balance er heller ikke just et nyt fænomen, men kongressen vidnede om en vilje til at tænke langt mere multidisciplinært og multidimensionalt, end hvad der hidtil har været tilfældet inden for Industrial Relations. Trine P. Larsens konklusion om, at pasnings-

muligheder og ældrepleje er vigtige forudsætninger for familiers mulighed for at udnytte arbejdstidsfleksibilitet i overenskomster, er et klart eksempel herpå.

Ligeledes var det klart, at nye og mere fleksible former for arbejde er et grundlæggende udviklingstræk på tværs af deltagernes lande. Konklusionen synes således at være, at hvis øget national og international konkurrence giver pres for øget fleksibilitet, så bør denne fleksibilitet være ledsaget af sikkerhedsformer. Danmark har måske bedre end mange lande bevist, at dette kan lade sig gøre, og flexicurity kan måske fortsat være et pejlemærke for fremtidig regulering.

Op til kongressen blev det klart, at FAOS får en ny relation til IIRA, som ligger under ILO i Geneve. Det skyldes, at FAOS er vært for den næste europæiske IIRA-kongres i København i dagene den 28. juni-1. juli 2010 (se www.iiraeurope2010.com). På baggrund af dette blev Søren Kaj Andersen opfordret til at stille op til valg i IIRA's eksekutivkomité. Under kongressen i Sydney blev Søren valgt ind for den kommende treårsperiode.

I forbindelse med verdenskongressens afslutningssession fik Søren mulighed for at annoncere kongressen i København næste år. Under det overordnede tema European Employment Relations – Crises and Visions blev hovedelementerne i programmet præsenteret. Det blev også afsløret, at det allerede nu ligger fast, at der bliver reception på Københavns Rådhus, og at kongresmiddagen afholdes på Nationalmuseet. Det skal understreges, at interesserede akademikere, organisations- og ministerierepræsentanter er meget velkomne til at deltage i kongressen. Tilmelding foregår via kongressens hjemmeside. Se også anden artikel i dette nummer om de forskellige tracks på IIRA Europe 2010.

cli/ska

Krisens konsekvenser

Industrial Relations-feltet i stadig forandring

FAOS i IIRA's eksekutivkomité

Arbejdsmarkedsrelationer på kanten til Europa

Organisationen 'International Industrial Relations Association' (IIRA) – omtalt andet steds i dette nummer af FAOS-information - har en uformel lillebror kaldet Industrial Relations in Europe Conference (IREC). Som navnet antyder, er IRECs fokus snævert på Europa. Organisationen har heller ikke som IIRA andre aktiviteter end den årlige konference. Endvidere adskiller IREC konferencerne fra IIRAs' såvel globale som regionale kongresser ved at have færre deltagere, være mindre formelle og næsten udelukkende have deltagelse af forskere.

Af uransagelige årsager blev årets konference med titlen 'Varieties of Social Europe - Unification and diversification of industrial relations' afholdt sidst i juli, hvor det meste af Europa er gået på sommerferie. Det kan – sammen med den meget varme lokalitet Istanbul – måske forklare, hvorfor deltagerantallet dette år lå helt nede omkring de 50.

Mikkel Mailand fra FAOS trodsede varmen og deltog med to papers på konferencen i workshoppen med det lidt kryptiske tema: Flexi-curity and Flexi-health and Safety of Work Versus Decent Work. Den ene artikel 'Coalitions and the decision making process on the common European flexicurity principles' er en analyse af den europæiske beslutningsproces bag de fælles flexicurity principper (se også FAOS-information nr. 35 og FAOS' hjemmeside). Den anden artikel, skrevet sammen med Christian Lyhne Ibsen fra FAOS, bar titlen 'Collective Bargaining and Flexicurity – Balancing Acts across Sectors and Countries'. Denne artikel sammenligner sektoroverenskomsternes rolle for

flexicurity i Danmark, Storbritannien og Spanien (se FAOS-information nr. 38 og FAOS' hjemmeside). Konferencens øvrige workshops omhandlede: Sammenhængen mellem social og arbejdsmarkedspolitik og IR; sammenligninger af IR i Europas center og periferi; fagforeninger under forandring; teoriudvikling inden for IR og Human Ressource Management; samt diversitet og demokrati på arbejdspladsen.

Blandt konferencens mange indlæg og artikler kan fremhæves Mustafa Özta kins, Istanbul Universitetet, gennemgang af Tyrkiets industrial relations historie. Indlægget gav et godt indblik i hvilke vanskelige vilkår arbejdsmarkedets parter har måttet agere under i et system, der ikke blot er stærk statsstyret, men og så kun tilnærmelsesvist er demokratisk, og hvor forfølgelse af fagforeringsfolk forekommer. Også Jon Erik Dølvik og Jelle Visser's paper 'Free movement, Equal Treatment and Workers rights: Can the EU solve its trilemma of fundamental principles?' er værd at fremhæve. Her beskrives, hvordan EU i arbejdsmigrationsproblemer står overfor et trilemma mellem principperne om fri bevægelighed, ligebehandling og medlemsstats-autonomi. Forfatterne argumenter for, at EF-domstolen har valgt at lægge vægt på det første princip på bekostning af de to øvrige.

mm

Den næste IREC konference bliver afholdt den 8. -10. september 2010 hos FAFO i Oslo. Konferencens tema vil være 'Industrial Relations and Labour Market Governance during Crisis'.

IREC-konference i Istanbul

FAOS vært for europæisk IIRA-kongres

FAOS er vært, når den 9. europæiske kongres for International Industrial Relations Association (IIRA) afholdes i København til næste sommer. Det sker fra 28. juni til 1. juli 2010. Kongressen henvender sig til både teoretikere og praktikere – danske såvel som udenlandske – og lægger dermed op til international dialog

mellem den akademiske verden og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og diverse myndigheder nationalt og på EU-niveau.

Kongressen afholdes under titlen European Employment Relations – Crises and Visions. I fokus er de økonomiske udfordringer, det

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Europæiske arbejdsmarkedsrelationer – kriser og visioner

MØDER OG NETVÆRK

FAOS vært for europæisk IIRA-kongres

europæiske arbejdsmarked står overfor. Kongressen er bygget op omkring fire spor:

1) *The diverse labour force – new and old challenges* omhandler dels de nye udfordringer, som bl.a. stigende globalisering og arbejdsmigration medfører, dels gamle udfordringer og konflikter som ligestilling på arbejdsmarkedet og balancen mellem arbejde og familieliv. Vil vi fremover se udfordringerne omkring arbejdskraftdiversitet vokse? Vil der opstå nye samarbejdsmodeller eller endda en ny ansvarsfordeling hos de involverede aktører? Og vil der stadig blive taget hånd om de gamle udfordringer?

2) *Workplace relations and HR – back to collectivism?* kigger nærmere på den udvikling, der er sket i forholdet mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne, og på den rolle, Human Resource Management spiller. Hvordan interagerer nationale IR-systemer og HRM? Hvilken betydning har de ofte mere mobile og fleksible arbejdsmigranter for relationerne på arbejdspladsen? Og i hvor høj grad påvirker arbejdspladsrelationer det overordnede IR-system?

3) *Employment policies – labour demand, demography and social partners* handler om beskæftigelsespolitik i bred forstand og de udfordringer, politikken aktuelt stilles overfor. Kan man lære af 'best practices' på tværs af

landegrænser? Hvordan er sammenhængen mellem nylige ændringer i styringsstrukturer og indholdet i beskæftigelsespolitik?

4) *Regulating employment in Europe – processes, actors and governance* fokuserer på nye styreformer i forbindelse med beskæftigelsesregulering på nationalt og EU-niveau. Vil vi fremover se en genoplivelse af fagforeningerne? Vil staten spille en mere eksplicit rolle i reguleringen af arbejdsmarkedet og ved kollektive forhandlinger? Og hvilke processer er de dominerende i den europæiske sociale dialog?

På kongressen kan opleves nogle af de mest fremtrædende arbejdsmarkedsforskere fra Europa og verden i øvrigt. Der vil være mulighed for at deltage i faglige såvel som sociale aktiviteter: et 'pre-congress'-seminar om den danske model, virksomhedsbesøg, workshops, kongresmiddag og meget mere.

Tilmelding og yderligere informationer på www.iiraeurope2010.com

acs

IIRA er organiseret inden for rammerne af ILO og har et sekretariat placeret i Geneve. Et hovedformål for IIRA er at formidle viden om forskning og uddannelse inden for Industrial Relations-området – et centralt element i dette virke er de regionale og globale kongresser.

Fire spor

FAOS NYT

Fra vor egen verden

Den 25. juni i år rundede besøgstallet på FAOS' hjemmeside 300.000 siden optællingen startede i januar 2007. Et ganske pænt besøgstal, der vidner om de mange brugere, der hver dag klikker sig ind på siden.

Nu har FAOS fået ny hjemmeside. Og succesen skal jo gerne fortsætte. Derfor har vi med den nye hjemmeside bestræbt os på at forbedre brugervenligheden og navigationsmulighederne. Blandt andet har vi prioriteret mindre tekst på siderne, en enkel og mere overskuelig struktur i venstremenuen og mere

grafik, som bruges aktivt. Vi har også ensrettet siderne – både i tekst og billeder.

Forsiden har fået nyt udseende og fremstår mere overskuelig end sin forgænger. Den er mindre teksttung, men har alligevel relativt mange indgange til undersiderne. Forsiden er bygget op af bokse, der omhandler FAOS' forskningsnyheder, kommende arrangementer/undervisning, FAOS i medierne og nyt fra EIRO. På den måde kan man hurtigt danne sig et overblik over FAOS' aktiviteter og

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Ny hjemmeside

FAOS NYT

Fra vor egen verden

klikke sig ind, hvis man vil læse mere.

Som noget nyt kan man tilmelde sig vores mailingliste direkte fra forsiden, og der er nu kommet tre webbannere nederst på siden, som vi vil bruge som indgang til aktuelle temaer eller arrangementer, fx i forbindelse med OK-forhandlinger, som FAOS følger på tæt hold.

Som den opmærksomme bruger hurtigt vil opdage, er en stor del af indholdet på hjemmesiden bibeholdt, trods det nye look. Man kan stadig læse om FAOS' arbejde og forskningsprogram, og man kan selvfølgelig fortsat finde alle FAOS' publikationer: artikler, forskningsnotater, bøger, årbøger og dette nyhedsbrev: FAOS information. Men der er blandt andet kommet flere underinddelinger af de forskellige publikationer, så det er nem-

mere at finde rundt i. Fx er FAOS' artikler nu opdelt i to kategorier: Videnskabelige forskningsartikler til fagtidsskrifter mv. og øvrige artikler som fx kommentarer og anmeldelser til dagblade, elektroniske databaser mv.

Den daglige drift af hjemmesiden varetages fortsat af webredaktør Anna Christine Schmidt og af studentermedhjælper og sociologistuderende Petra Frydensberg. Også sociologistuderende Camilla Hassing Thorbek, som blev ansat som studentermedhjælper på FAOS i maj måned, skal vedligeholde hjemmesiden.

FAOS' nye hjemmeside gik i luften torsdag den 17. september. Vi ser frem til at aflæse de første besøgstal, som vi selvfølgelig vil berette om her i nyhedsbrevet med jævne mellemrum.

Adressen er stadig www.faos.dk. God fornøjelse. acs

**Over 300.000
 besøgende**

FAOS JUBILÆER

Hvad der kan komme ud af et besøg på Rådhuskroen

Den 30. april 1969 var undertegnede en tur på det dengang meget populære, men nu hedengangne værtshus, Rådhuskroen. Vi fik en øl og et stykke af Rådhuskroens legendariske smørrebrød: Roastbeef med kold kartoffelsalat. Meningen var, at vi skulle en tur i biografen, men der var ikke rigtigt noget, og så kom vi til at se, at der samme aften blev holdt et møde på Københavns Universitet om det åbne universitet. Hvordan kunne man mobilisere arbejderklassens intelligensreserve, var temaet.

Vi tog ind i videnskabens hellige haller, og det var en særpræget oplevelse. Vi ville meget gerne have adgang til at studere – selv om vi ikke havde studentereksamen. Men de fleste af de studerende på mødet, syntes det var en rigtig dårlig ide. Det var meget bedre, hvis vi blev ude i den virkelige verden og medvirkede til revolutionens snarlige komme.

Det var noget af en velkomst, men samme aften fik vi også kontakt med Verner Goldschmidt, der var professor ved Institut for Kul-

tursociologi og var dybt optaget af at åbne universitet for sådan nogen som os. Han var fyr og flamme, og når han satte sig noget i hovedet, så gjorde han også noget for at gøre det til virkelighed. Inden sommerferien havde den ene af os – nærmere bestemt Jesper – indsendt ansøgning om optagelse som studerende ved Institut for Kultursociologi på dispensation og efter en vis tøven fulgte den anden – Jørgen – efter. Den 13. august fik Jesper brev om, at han var optaget og en måned senere fulgte Jørgen med.

Det var et stort skridt for os – om end skridtet ikke var så imponerende som det skridt, der blev taget netop samme sommer, da Neil Armstrong trådte ned på Månen. Som elektriker og journalistuddannet var det en ny verden for os, men vores fælles interesse for samfund og politik havde allerede resulteret i den første lille bog, skrevet sammen – om den socialdemokratiske presse i Danmark og Sverige. Så vi kunne så at sige aflevere den første eksamensopgave ved indgangen.

**Roastbeef med kold
 kartoffelsalat**

**Intelligensreserve eller
 revolutionens fortrop**

FAOS JUBILÆER

Hvad der kan komme ud af et besøg på Rådhuskroen

Svend Auken var også blandet ind i arbejdet for det åbne universitet. Vi fortsatte efter vores egen optagelse sammen med Verner Goldschmidt og Mogens Fog bestræbelserne på at åbne universitetets mure, og det lykkedes i den forbindelse ved et aftenhulemøde med det nyvalgte folketingsmedlem, Svend Auken – denne gang ikke på Rådhuskroen, men på den Gyldne Fortun – at overtale ham til at slå et slag for sagen politisk. Det gjorde han ved at rejse spørgsmålet i sin jomfrutale.

Denne september markerer således 40 året for vores studiestart på Københavns Universitet, hvor vi siden har slået vores folder. Siden afslutningen af studierne i foråret 1976 har vi – bortset fra en periode som deltidsansat ekstern lektor og en periode som kandidatstipendiat – selv skaffet eksterne midler – via forskningsråd, organisationer, ministerier og fonde – til vores vedvarende forskningsar-

bejde om arbejdsmarkedets organisations- og aftalesystem.

I anden halvdel af 1980'erne begyndte vi at udvide og fik tilknyttet nye medarbejdere. Det førte til starten af en egentlig forskningsenhed – FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – i 1989 sammen med Sociologisk Instituts nuværende institutleder, Carsten Strøby Jensen. Vi kan således også markere 20 året for starten på FAOS.

I dag er den daglige ledelse af FAOS overtaget af vores kolleger, Søren Kaj Andersen og Mikkel Mailand, mens vi med stor fornøjelse fortsætter forskningen i vores almindelig ansættelse som professorer.

Der er mange spændende opgaver endnu, og vi vil derfor med Svend Auken sige, at man skal true med at fortsætte og ikke med at gå.

jd/ism

40 år med eksterne midler

FAOS fejrer 20 års jubilæum

KOLOFON

Medarbejdere i 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 · Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. Anna Ilsoe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur. Klaus Pedersen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Jens Arnholtz Hansen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Nana Wesley Hansen · Videnskabelig assistent, cand. scient. pol, MA, Christian Lyhne Ibsen · Administrativ koordinator, cand.mag. Anna Christine Schmidt · Informationsmedarbejder, cand. phil., Carsten Jørgensen · Institutsbestyrer, dr. Scient. soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Kandidatstipendiat MA, Bsc. Christina Jayne Colclough, associeret · Studentermedhjælper, stud.scient.adm., Liv Maria Detlif · Studentermedhjælper, stud. scient. soc. Petra Frydensberg · Studentermedhjælper, stud. scient. soc Ask Greve · Studentermedhjælper, stud. scient. soc Camilla Thorbek · Studentermedhjælper, bach. scient. soc Maja Ingerslev Pedersen.

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**