



De åbne markeder og den danske model

**FAOS' forskningsprogram og centerstruktur 2009-
2013**

December 2008

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1014 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Om Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Centrets opbygning

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier er et center ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet. FAOS har specialiseret sig i studiet af arbejdsmarkedsrelationer i dansk, nordisk og europæisk sammenhæng.

Placeringen ved Københavns Universitet garanterer, at der stilles krav til forskningsvirksomhedens videnskabelige standard. Dette skaber også en naturlig platform for samarbejde med andre forskningsmiljøer såvel i Danmark som i udlandet. Samtidig fastholdes en løbende kontakt til studerende og derigennem skabes optimale rekrutteringsmuligheder.

Forskningsvirksomheden tilstræbes finansieret via en 5-årig programbevilling med start per 1.1.2009. De bidragydende parter indgår i en *referencegruppe*, der fungerer som dialogforum og har en rådgivende funktion i forhold til centret. Referencegruppen drøfter således det foreslåede forskningsprogram og de konkrete projekter, der udarbejdes på baggrund heraf. Desuden forelægges budgetter og regnskaber for referencegruppen.

Der udarbejdes en *årlig beretning*, der forelægges for referencegruppen og fremlægges på et årligt *seminar* for repræsentanter fra de bidragydende parter. Endvidere bliver der bl.a. i forbindelse med udgivelsen af diverse FAOS-publikationer indbudt til konferencer, eftermiddagsseminarer, mv.. I løbet af programperioden vil FAOS fortsætte og videreudvikle undervisningstilbud som et bidrag til efter-/videreuddannelse for ansatte, valgte ledere mv. fra arbejdsmarkedsorganisationer, ministerier mv.

To hovedspor i FAOS' forskning

Forskningsarbejdet ved FAOS vil i den kommende femårsperiode som hidtil følge to hovedspor.

Det *første* hovedspor er arbejdet med konkrete *forskningsprojekter*, dvs. teoretisk og empirisk baserede undersøgelser. Forskningsprojekterne skal udvikles i de kommende år i forlængelse af de forskningsområder og projektemner, der er beskrevet i dette udkast til forskningsprogram. Det *andet* hovedspor handler om på det nationale, det lokale og det internationale niveau at registrere og analysere de aktuelle tendenser i arbejdsmarkedsrelationernes udvikling, dvs. det vi betegner som *følgforskning*. Naturlige fikspunkter i disse løbende analyser af udviklingen i arbejdsmarkedsreguleringen vil være overenskomstforhandlinger og tilblivelsen af EU-regulering, men vi vil i det hele taget indfange relevante udviklingstræk vedrørende relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet i bredeste forstand. FAOS' hjemmeside har været og vil forsat være et centralt medie for formidlingen af denne følgforskning, ligesom hjemmesiden løbende formidler FAOS' øvrige forskning og leverer nyheder på feltet.

Der er en klar sammenhæng mellem de to spor, idet længerevarende forskningsprojekter udgør en afgørende forudsætning for følgeforskning af en kontinuerligt høj kvalitet.

FAOS' metoder

FAOS' forskningsaktiviteter vil i den kommende programperiode videreudvikle de metoder, der har kendetegnet forskningen i foregående programperiode. Det betyder, at dybdegående kvalitative interviews, dokumentstudier m.m. forsat skal præge forskningen. Dog vil der i den kommende programperiode blive lagt særlig vægt på at supplere dette perspektiv med kvantitative analyser i form af gennemførelse af surveys, inddragelse af registerdata mv.

Ligeledes skal der i den fortsatte forskning lægges vægt på at videreudvikle to overordnede analytiske perspektiver. Det første analytiske perspektiv er *det tværnationale komparative perspektiv*. Her lægges der i de enkelte projekter vægt på, at givne fænomener og udviklingstræk på det danske arbejdsmarked sammenlignes med tilsvarende fænomener og udviklingstræk i først og fremmest det øvrige EU. Det er for det andet *det historiske perspektiv*, hvor der i de enkelte projekter lægges vægt på at relatere aktuelle fænomener og udviklingstræk til de tilsvarende forhold, der har kendetegnet tidligere perioder.

Forskningscentrets økonomi

FAOS forskningsvirksomhed har altid bygget på eksterne bevillinger fra forskningsråd, ministerier, EU, fonde og organisationer på arbejdsmarkedet.

I den femårige periode fra 1. januar 2009 til 31. december 2013 vil FAOS primært være finansieret via en programbevilling, hvis hovedbidragydere er Industriens Uddannelsesfond (CO-Industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening, Beskæftigelsesministeriet, Landorganisationen i Danmark og Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond (Dansk Byggeri og 3F). Programbevillingen for 2009 er på 6.640.000 kr.

Med dette nye forskningsprogram 2009-13 er det ambitionen at opretholde det nuværende aktivitetsniveau og det nuværende antal medarbejdere. Det fordrer løbende supplerende bevillinger. For 2009 er disse sikret, og det forventes, at FAOS ligesom under det forrige forskningsprogram løbende vil udføre projekter for supplerende bevillinger fra bl.a. Beskæftigelsesministeriet og organisationer på arbejdsmarkedet, men det er tillige ambitionen at opnå midler fra forskningsrådsbevillinger nationalt og internationalt samt fra organisationer fra den øvrige del af arbejdsmarkedet. Derved er det muligt at fastholde en stab på 11 videnskabelige medarbejdere.

De supplerende bevillinger har allerede i en årrække indeholdt EU-midler for ca. 500.000 millioner kr. om året, som vi modetager for at være nationalt center for *European Industrial Relations Observatory*, og dette forventes at forsatte.

Medarbejdere ved FAOS

Medarbejderstaben ved FAOS er fra starten af den nye programperiode følgende:

Centerleder, lektor, ph.d. Søren Kaj Andersen,
 Forskningsleder, lektor, ph.d. Mikkel Mailand,
 Forskningsleder, lektor, ph.d. Steen E. Navrbjerg
 Professor, fil.dr., Jesper Due
 Professor, fil.dr., Jørgen Steen Madsen
 Informationsmedarbejder, cand.phil. Carsten Jørgensen
 Adjunkt, cand.scient.adm. MA Trine P.Larsen
 Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. Anna Ilsøe
 Ph.d.-stipendiat, cand.jur. Klaus Pedersen
 Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Jens Arnholtz Hansen
 Videnskabelig assistent, MA, bach.scient.pol. Christian Lyhne Ibsen
 Videnskabelig assistent, cand.scient.pol. Nana Wesley Hansen

Det forventes, at der derudover ansættes en administrativ koordinator i januar 2009.

FAOS' forskningsprogram 2009-2013:

De åbne markeder og den danske model

Åbningen af markeder omhandler ofte *åbningen for varehandel og investeringer*. Store politiske nybrud var lanceringen af 'den åbne dørs politik' i Kina i slutningen af 1970'erne, beslutningen om at etablere EU's indre marked i 1986 og murens fald i 1989. Åbningen af markeder er accelereret yderligere i de senere år. Inden for EU-samarbejdet er der blevet sat fokus på udviklingen af *det indre marked for serviceydelser*. Det indre marked har hidtil været præget af varernes fri bevægelighed, mens den stadig større serviceindustri fortrinsvis har været rettet mod de nationale hjemmemarkeder. Med vedtagelsen af EU's servicedirektiv bliver der fra 2009 udvidede muligheder for at levere tjenesteydelser på tværs af EU-landenes grænser. Antallet af udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark er dog allerede steget markant i de senere år.

Nok et marked, der er blevet *stadig mere åbent, er arbejdsmarkedet*. Inden for EU er arbejdskraftens fri bevægelighed en traktatfæstet rettighed, der går tilbage til underskrivelsen af Rom-traktaten i 1957. Trods dette har mobiliteten været relativt beskeden mellem EU-landene. Den seneste udvidelse af EU med de øst- og centraleuropæiske lande har dog ændret dette billede; mange østeuropæere er taget vestpå for at arbejde. Denne arbejdsmigration er givetvis også blevet styrket af de økonomiske højkonjunkturer i flere vesteuropæiske lande – herunder Danmark. Ud over østeuropæere – og her langt overvejende polakker – er der i de seneste år kommet et stort antal svenske og tyske arbejdstagere ind på det danske arbejdsmarked. Samlet fremstår det danske arbejdsmarked såle-

des som et åbent arbejdsmarked – et nordeuropæisk delarbejdsmarked inden for det samlede EU. Det er et åbent spørgsmål, hvordan tilstrømningen af udenlandsk arbejdskraft vil udvikle sig. Den demografiske udvikling taler for, at der vil være udlændinge på det danske arbejdsmarked lang tid fremover. Et centralt spørgsmål er om brugen af udenlandsk arbejdskraft på mere markant vis vil brede sig ind i den offentlige sektor, fx på sygeplejeområderne.

Den generelle opfattelse af, hvad de åbne markeder vil komme til at betyde for det danske arbejdsmarked, har ændret sig bemærkelsesværdigt siden begyndelsen af det nye århundrede. Under overskriften 'globalisering' blev det klart, at en ny global arbejdsdeling var ved at etablere sig. Arbejdskraftintensiv beskæftigelse, særligt inden for fremstillingsindustrien, har bevæget sig væk fra Danmark og resten af den industrialiserede verden. Senere har det vist sig, at informationsteknologi også har gjort det muligt at outsource visse service- og funktionærfunktioner, ligesom videntunge jobs inden for nogle brancher også er blevet mindre stedbundne. Dermed er en gruppe, hvis beskæftigelse hidtil har været regnet for ret sikkert bundet til hjemlandet, udsat for outsourcing til lavtlønslande.

Hermed kom diskussionen til at handle om, hvilke job der ville blive tilbage i Danmark. Men frygten for den faldende beskæftigelse bed sig ikke fast. Flexicurity kan ses som det begreb, der illustrerer den ændrede forestilling om udviklingen på det danske arbejdsmarked. Der kan sættes spørgsmålstejn ved, hvorvidt flexicurity er hovedforklaringen på den gunstige beskæftigelsesmæssige udvikling, vi hidtil har set op gennem det nye årti. Den økonomiske højkonjunktur kan i sig selv være en central forklaringsfaktor. Under alle omstændigheder kan man fremhæve, at den eksisterende regulering af arbejdsmarkedet ikke har lagt barrierer i vejen for en ualmindelig positiv økonomisk og beskæftigelsesmæssig udvikling.

Det er dog et spørgsmål, hvordan balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed i arbejdsmarkedsreguleringen vil udvikle sig i de kommende år. Her vil de stadig mere åbne markeder spille en rolle. Vi må antage, at danske virksomheder stadig mere intenst og inden for stadig flere brancher vil blive udsat for international konkurrence. Yderligere må vi antage, at forskellige former for udenlandsk ejerskab af virksomheder også i stigende grad vil præge virksomhederne. Begge udviklingstræk kan påvirke medarbejder-ledelse relationer og begrænse de muligheder, der ellers har eksisteret for at skabe balancerede løsninger i reguleringen af vilkårene på de enkelte virksomheder. Den intense konkurrence omhandler umiddelbart eksportvaremarkedet, men dernæst også serviceudbydere, der på hjemmemarkedet vil se sig selv i konkurrence med udenlandske serviceudbydere. Yderligere handler udviklingen i balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed om, hvorvidt det er muligt ikke bare at fastholde, men også udvikle en flexicurity tilgang til arbejdsmarkedsreguleringen, hvis de økonomiske konjunkturer for alvor flader ud.

Samlet stiller de åbne markeder det spørgsmål, hvordan man inden for det danske system for arbejdsmarkedsregulering – specifikt *den danske model* – formår at håndtere de udfordringer, det medfører. Netop set i forhold til den

danske model handler det her om, hvordan de karakteristika, der kendetegner modellen vil udvikle sig i de kommende år. De centrale karakteristika er 1. at organisationsprocenter og overenskomstdækning er høj, 2. at overenskomstforhandlinger er nationalt samordnede, 3. at der er tale om et sammenhængende system med flere reguleringsniveauer, 4. at systemet er baseret på en konsensuskultur med begrænset adgang til konflikt, 5. at systemet er kendetegnet ved voluntarisme, det vil sige selvregulering med begrænset lovgivning og 6. at systemet er kendetegnet ved samspillet mellem parternes aftalesystem og det politiske system, hvilket betyder, at parterne inddrages i lovgivning, der i bred forstand har betydning for arbejdsmarkedet. Inden for rammerne af forskningsprogrammet vil disse karakteristika blive analyseret og diskuteret løbende.

Det førstnævnte karakteristika ved den danske model omhandler den høje organiseringsgrad. Man kan her hævde, at *organiseringen af lønmodtagere og arbejdsgivere i dag finder sted på et mere åbent marked*. Menneskerettighedsdomstolen afviste brugen af eksklusivaftaler. Dette har udfordret enhedsfagbevægelsen samtidig med at bl.a. den kristelige organisering af både lønmodtagere og arbejdsgivere gennem en årrække har fået stadig flere medlemmer. I tillæg hertil kommer så også, at stadig flere lønmodtagere vælger at stå helt uden for de faglige organisationer. Hvor det traditionelt var en 'naturlig ting', at melde sig ind i fagforeningen, så er det i dag i højere et valg, hvor den enkelte overvejer plusser og minusser.

Parallelt til FAOS' to foregående forskningsprogrammer vil det også i dette forskningsprogram være en antagelse, at den danske model bevæger sig i retning af et *multiniveaureguleret system*. Det multiniveauregulerede aftalesystem omhandler balancen mellem centrale aftaler vedrørende rammerne for reguleringen og en decentral udmøntning og brug af samme aftaler. Det vil sige et system, der afspejler den kompleksitet, som præger dagens og fremtidens arbejdsmarked, *hvor* der ikke er noget entydigt center, men både er tendenser til internationalisering, decentralisering og forsat centralisering, *hvor* der både findes individuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, og *hvor* der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier.

Forskningsområder og projektemner

Udkastet til forskningsprogrammet er opdelt i de fire følgende *forskningsområder*: 1) De politiske systemer, parterne og reguleringen, 2) Arbejdskraft og arbejdsmarkedsinklusion, 3) Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed, og 4) Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer. Inden for hvert forskningsområde er formuleret en række *projektemner*, som senere skal udvikles til konkrete projekter. Det skal bemærkes, at der kan udvikles flere projekter inden for samme projektemne.

Forskningsområde 1 er at betragte som kernen og har det danske organisations- og aftalesystem som omdrejningspunkt. De øvrige tre forskningsområder

relaterer sig også alle til organisations- og/eller aftalesystemet på forskellig vis, men altså ud fra tre særlige tematikker.

For alle fire forskningsområder gælder, at selvom danske forhold står centralt i analyserne, indeholder de alle *komparativ* forskning, *historiske* analyser og anvendelse af både *kvalitative* og *kvantitative* metoder. Endvidere går analyserne, som følge af multiniveauregulerings-tankegangen, ofte på *tværs af niveauerne* - det overnationale (ofte EU), det nationale og det lokale niveau (ofte virksomhederne, men dækker også over regioner og lokalområder).

At forskningsområde 1 er kerneområdet understreges af, at vi foreløbigt har formuleret seks projektemner herunder, mens der til de øvrige forskningsområder kun knytter sig to til tre projektemner. Det er dog tanken, at der i løbet af programperioden vil kunne tilføjes enkelte yderligere projektemner. Nedenfor følger en beskrivelse af forskningsområderne og projektemnerne.

Forskningsområde 1

De politiske systemer, parterne og reguleringen

Den danske model fungerer i stigende grad indenfor et eller flere systemer for multiniveauregulering, hvilket stiller den overfor en række udfordringer. Disse udfordringer kan sammenfattes som: sikring af fortsat organisering, tendens til politisering, fortsat decentralisering mod virksomhedsniveauet, internationalisering af reguleringen, samt punktvis krav om generalisering af reguleringen (til at omfatte flere grupper på arbejdsmarkedet). Flere af disse udfordringer er analyseret i vores hidtidige forskning, men de har fået nye dimensioner indenfor de senere år.

På det overnationale niveau er der indenfor dette forskningsområde flere forhold, der påvirker den danske model. Det gælder både juridisk bindende og ikke-bindende former for europæisk regulering, og det gælder arbejdsmigration. På nationalt niveau vil de tilbagevendende overenskomstfornyelser, den danske model mere generelt og modellens samspil med det politisk-administrative system stå centralt. Dette samspil er også relevant på det lokale niveau, hvor det dog er det vi kalder det virksomhedsbaserede aftalesystem, der står helt centralt.

Projektemne

Arbejdsmarkedsorganisationerne – medlemstab og strukturtilpasning

Mens de danske arbejdsgiverorganisationer har formået at opretholde deres medlemstilslutning, mister fagbevægelsen og a-kasserne medlemmer til den kristelige fagbevægelse, samtidig med at et stigende antal lønmodtagere vælger at stå udenfor de faglige organisationer. Det faldende medlemstal betyder bl.a., at der i stigende grad kan sættes spørgsmålstegn ved enhedsfagbevægelsens legitimitet. Centrale spørgsmål under dette projektemne vil være: hvordan udvikler overenskomsternes dækningsgrader sig, herunder sammenlignet med udviklingen i andre lande? Er det tilknytningen til a-kasserne eller andre forhold, der er afgørende for udviklingen? Hvor omfattende er problemerne med freeridere? Hvordan håndteres denne udfordring i fagbevægelsen, og hvilke perspektiver

tegner sig? Kan der identificeres forskelle i udviklingen i den offentlige henholdsvis private sektor, og hvordan kan disse forskelle forklares?

Medlemsudviklingen, såvel som andre former for pres, har endvidere skabt behov for en fortsættelse af arbejdsmarkedsorganisationernes strukturtilpasning. På lønmodtagersiden er der skabt 5 til 6 dominerende fagforbund, mens udviklingen mod karteller er gået i stå. I hvilket omfang er der behov og mulighed for yderligere fusioner af lønmodtagerorganisationer i de kommende år – og af arbejdsgiverorganisationer? Og hvilken betydning vil organisationernes indbyrdes konkurrence om virksomheder og lønmodtagere få for hovedorganisationernes udvikling?

Projektemne

Politisering af den danske model – hvordan stiller det parterne?

Tidligere tiders relativt skarpe opdeling mellem statens og arbejdsmarkedets parter reguleringskompetencer er under opblødning. Den stigende indholdsmæssige bredde i overenskomsterne, og hovedorganisationernes opprioritering af velfærdsrelaterede spørgsmål, er blandt årsagerne hertil. Endvidere har det haft betydning, at aktørerne i det politisk-administrative system i stigende grad har blandet sig i overenskomstforhandlingerne. Det kan ses som en konsekvens af de flere velfærdsorienterede emner i overenskomsterne, men det rejser også spørgsmålet, om der generelt er en større politisk tilbøjelighed til at ignorere parternes selvregulering. Inden for dette projektemne følges udviklingen i arbejdsdelingen, og der opstilles scenarier for den fremtidige udvikling. FAOS hidtidige forskning viser, at partsinddragelsen på nogle områder svækkes, mens den er styrket på andre. Men er det lykkedes at skabe enighed om nye arbejdsdelinger mellem staten og parterne – eller er konsensus om arbejdsdelingen sat under pres? Og hvordan er udviklingen forløbet i andre europæiske lande? Har den organisatoriske svækkelse af arbejdsmarkedets parter, særligt på lønmodtagersiden, allerede øget det politiske systems incitament til at inddrage flere områder den politiske regulering – eller vil dette problem muligvis først opstå på længere sigt?

Med til politiseringen hører også en tendens til, at individuel ret er kommet til at spille en større rolle i forhold til kollektiv ret, og at der kan ses tegn på en forskydning fra en forhandlingskultur til en retskultur i den danske model. Hvilke problemer og muligheder skaber det for modellen? Og er det særligt EU-reguleringen, der bidrager til denne udvikling?

Projektemne

Den danske model og virksomhederne – udfyldning af rammeoverenskomsterne

Den øgede bredde i overenskomsterne betyder sammen med decentraliseringen, at mange og meget forskelligartede overenskomstforhold skal udfyldes via lokale aftaler på virksomhederne. Fleksibiliteten i de ansattes og arbejdsgivernes aftalemuligheder på virksomhedsplan er øget, og samtidig er de emner, som de lokale parter skal håndtere, vokset i omfang og indhold. Det giver mulighed for,

at parterne selv kan aftale sig frem til og tilrettelægge ordninger, der er tilpasset de lokale forhold. Men det betyder også, at der kan være betydelige forskelle på forholdene på virksomheder inden for samme område og branche. Hvordan bruger parterne lokalt nye muligheder i overenskomsterne? Er der andre reguleringsformer, der er barrierer for anvendelsen af elementer i overenskomsterne, fx EU-regulering? Er der grupper, som bliver udelukket fra at bruge mulighederne lokalt?

Blandt de områder, som vil blive fulgt i de kommende år, er efteruddannelsens rolle i overenskomsterne. På industriens område vil anvendelsen af Industriens Kompetenceudviklingsfond blive fulgt, herunder hvordan fonden i startfasen er blevet brugt, og om der kan identificeres tendenser til, at særlige grupper eller virksomheder gør brug af fonden, mens andre ikke bruger den. Også spørgsmålet om effekten af tillidsrepræsentanternes vederlag vil blive belyst.

Helt overordnet vil analyserne inden for dette projektemne forholde sig til konsekvenserne for partssamarbejdet, herunder om tiltagene samlet kan betragtes som en styrkelse af partsystemet.

Projektemne

Den europæiske arbejdsmarkedsintegration - påvirkning og drivkræfter

Siden midten af 1990'erne har en del studier, både herhjemme og i udlandet, analyseret EU-reguleringens påvirkning af medlemsstaterne. De fleste af disse analyser har fokuseret på de forskellige reguleringstyper hver for sig. Det er derfor relevant at stille spørgsmålet: hvad er den samlede effekt af den europæiske regulering på de nationale arbejdsmarkedsmodeller, herunder den danske? I hvilket omfang er der sket en konvergens mellem modellerne, og i hvilket omfang er der tale om status quo eller udvikling af nye forskelligheder indenfor eller mellem modellerne? Hvilke forhold i medlemsstaterne er afgørende for, om hver enkelt stat bliver påvirket eller ej?

Andre væsentlige spørgsmål drejer sig om drivkræfterne bag arbejdsmarkedsreguleringen og arbejdsmarkedsintegrationen. I det indeværende årti har markedsintegrationen sat nye rammer for de nationale arbejdsmarkeder inden for EU. Et europæisk fokus på videreudviklingen af et fællesmarked for service og tjenesteydelser har sammen med EU-udvidelsen mod øst været blandt drivkræfterne i denne udvikling. Men hvor vigtige er disse forhold sammenlignet med andre drivkræfter? Hænger udviklingen i arbejdsmarkedsreguleringen og arbejdsmarkedsintegrationen overhovedet sammen med de reguleringsformer, der er skabt med henblik på integration? Eller er det i andre forhold som markedsintegration, arbejdsmigration, EF-domstolens afgørelser og bilateral politisk læring, man skal søge efter drivkræfterne i udviklingen? Hvilke forhold afgør i øvrigt om ideer til europæisk arbejdsmarkedsregulering - fx et europæisk tvisteløsningssystem - bliver til noget eller ej? Hvilke standpunkter tager de europæiske sociale parter - BusinessEurope, CEEP og ETUC - i forhold til de nye tiltag, og hvordan anvender de fx den sociale dialog og deltagelsen i den europæiske beskæftigelsesstrategi til at opnå deres mål indenfor den europæiske sociale dimension? Hvordan forsøger aktørerne fra medlemsstaterne at positionere

deres respektive arbejdsmarkedsmodeller i kampen om at sætte dagsordenen i EU-reguleringen?

Projektemne

Den danske models randområder – den ufuldstændige dæknings følgeproblemer

Det forhold, at omkring 20 procent af de danske lønmodtagere ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, er en udfordring for modellen. Denne udfordring bliver ikke mindre af, at flere og flere velfærdsgoder tilvejebringes gennem overenskomsterne. Stigning i arbejdsmigration og i antallet af enkeltmandsfirmaer samt en meget markant udvikling i antallet af vikarer har yderligere sat fokus på denne udfordring. Er der områder på det danske arbejdsmarked, hvor der i stort omfang anvendes arbejdskraft, der ikke får fuld gavn af de goder, flertallet af lønmodtagerne indenfor den danske model nyder godt af? Hvilke løn, arbejds- og ansættelsesvilkår hersker indenfor disse områder? Hvilke økonomiske forhold, traditioner og incitamentter på arbejdsgiver- henholdsvis arbejdstagerside forklarer den danske models ufuldstændige dækning på de enkelte områder? Hvorfor er der behov for disse typer af ansættelser, når det danske arbejdsmarked ellers antages at være fleksibelt? Hvilke muligheder er der for, at disse områder i højere grad dækkes af den danske model? Fokus under projektemnet vil være på brancher (fx industrien, bygge- og anlæg, hotel og restaurations, det kreative arbejdsmarked, universiteter, kultursektoren) såvel som på ansættelsestyper (vikarer, andre typer af midlertidigt ansatte, løntilskudsjob, konsulenter).

Forskningsområde 2

Arbejdskraftmangel og arbejdsmarkedsinklusion

Den demografiske udvikling betyder, at Danmark sammen med størstedelen af de andre europæiske lande får stigende problemer med at skaffe tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft. Samtidig er der fortsat store grupper i den arbejdsdygtige alder, der har en løs eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Det gælder bl.a. for de gamle migrantgrupper, der siden 1960erne er kommet hertil.

Endvidere bliver det stadig tydeligere, at Danmark i de kommende år får behov for at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet. Disse grupper stiller givetvis andre krav end de gamle såvel som de nye migranter, som primært har fundet ufaglært og faglært beskæftigelse inden for bl.a. det grønne område og bygge- og anlægssektoren.

På EU-niveauet spiller direktiv- og anden regulering af det indre marked samt domstolsafgørelser en særlig rolle på dette forskningsområde. I forhold til den danske regulering vil eksisterende og nye bestemmelser i overenskomsterne, der særligt omhandler migranternes vilkår, blive inddraget. Desuden vil den

beskæftigelsespolitiske lovgivning og andre arbejdskraftrelaterede tiltag spille en rolle. Endvidere vil der være fokus på virksomhedernes rekruttering af udenlandsk arbejdskraft via netværk, vikarbureauer og andre kanaler, men også arbejdsmarkedets parter rolle i lokale og regionale fora vil være genstand for analyse.

Projektemne

Arbejdsmigration – omfang, rekruttering og overenskomstregulering

De overordnede formål er her at beskrive og analysere for det første omfanget af udenlandsk arbejdskraft, der kommer til landet, for det andet rekruttering og fastholdelse af arbejdsmigranterne og for det tredje de eventuelle konsekvenser for løn, ansættelses- og aftaleforhold, deres tilstedeværelse kan vise sig at få.

Tilstrømningen af arbejdsmigranter til det danske arbejdsmarked har allerede bidraget til og vil givetvis forsat bidrage til at dække behovet for arbejdskraft. Det er dog uklart, hvor mange udlændinge, der samlet arbejder i Danmark. Særligt i forhold til udstationering og grænsependling eksisterer der kun et begrænset talmateriale. Vi ved endvidere meget lidt om arbejdsmigranternes motiver for at komme hertil, og hvor længe de forventer at blive i Danmark.

Meget tyder på, at rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft i høj grad er afhængig af den enkelte virksomheds situation. Nogle virksomheder har fx datterselskaber eller samarbejdspartnere i de lande, som migranterne kommer fra, og kan derfor benytte sådanne netværk ved rekruttering. For andre virksomheder er vikarbureauer og personlige kontakter vigtige rekrutteringskanaler. Samlet vil det være en målsætning at belyse de typiske rekrutteringsmønstre samt strategier med henblik på at fastholde udenlandske ansatte.

FAOS' hidtidige forskning viser, at migration fra lavtlønslande i øst skaber en række udfordringer for dansk arbejdsmarkedsregulering. Det handler her særligt om migration i form af udstationering. Den fri bevægelighed for tjenesteydere i EU giver fx polske virksomheder mulighed for at løse opgaver i Danmark. Typisk vil hverken disse virksomheder eller deres medarbejdere være del af det organiserede danske arbejdsmarked. Spørgsmålet er, hvordan og i hvilket omfang det er muligt at sikre, at der bliver arbejdet på 'danske vilkår', når udenlandske tjenesteydere løser opgaver i Danmark. Samtidig skal det også understreges, at kontrakter med udenlandske tjenesteydere, der udstationerer egne medarbejdere i Danmark, kan ses som en fleksibel løsning af midlertidige problemer med mangel på arbejdskraft inden for specifikke sektorer.

Arbejdsmigrationen fra 3. lande til det danske arbejdsmarked har hidtil været begrænset. Det samme gælder migrationen af højt kvalificeret arbejdskraft. Disse to områder vil FAOS også følge i de kommende år.

Projektemne

Beskæftigelsespolitikken - gør arbejdsmarkedets parter en positiv forskel?

Formålet er at belyse, i hvilket omfang parterne formår at tilføje beskæftigelsespolitikken værdi, således at beskæftigelsespolitikken traditionelle dobbelte formål, at sikre arbejdskraft og modvirke langtidsledighed, lettere opfyldes. I

den forbindelse er et centralt spørgsmål, hvordan parterne har imødegået den styrkede politisering, der er kommet til udtryk ved, at parternes formelle indflydelse lokalt og regionalt er svækket som følge af Strukturreformens reformering af trepartsforaene? I hvilket omfang formår parterne at agere proaktivt for at kompensere for den svagere formelle inddragelse? Og formår de fortsat at gøre en positiv forskel for politikken implementering? Hvordan ser denne problemstilling ud i andre EU-lande?

Et andet fokus omhandler i højere grad beskæftigelsespolitikken indhold. De 'gamle' migranter udgør en stadig større del af beskæftigelsespolitikken målgruppe, men er ikke blandt de grupper, som fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne traditionelt har bedst kontakt til. Gør parternes deltagelse i beskæftigelsespolitikken en positiv forskel for de 'gamle' migranter, eller må parterne 'overlade' den reelle interessevaretagelse for denne målgruppe til frivillige organisationer?

Forskningsområde 3

Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed

Betegnelsen den danske model er i de seneste år blevet suppleret af den danske flexicurity-model, der beskriver kombinationen af liberale ansættelses- og afskedigelsesregler, generøse velfærdsstatsydelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Flexicurity kan dog også betragtes som udtryk for andre dynamikker mellem fleksibilitet og sikkerhed i arbejdsmarkedsreguleringen. Centralt står her udviklingen i overenskomstsyste- met, hvor velfærdsemner som pension, uddannelse, barsel mv. giver en udbygget sikkerhed i sektoraftalerne, mens den udbyggede decentralisering i aftaleindgåelsen giver mulighed for fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet på den enkelte virksomhed. Denne udvikling er forløbet hen over de sidste to årtier – spørgsmålet er, hvad der vil karakterisere den videre udvikling af balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed i overenskomstsyste- met.

Flexicurity som analytisk begreb fokuserer på indholdet af reguleringen (hvilke regler gælder, og hvordan virker de), mens spørgsmål om processerne bag reguleringen (hvem formulerer reglerne, og hvordan når aktørerne frem til dem) hidtil har spillet en mindre rolle i flexicurity-debatten. Men spørgsmålet om processerne er afgørende for en forståelse af flexicurity.

På overnationalt niveau vil opfølgningen på de fælleseuropæiske principper for flexicurity, der blev vedtaget i 2007, være et centralt omdrejningspunkt. Nationalt vil forskydninger i balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed som følge af overenskomstfornyelser og lovrevisioner være vigtige, ligesom læringsprocesser mellem de europæiske medlemsstater vil være det. Også spørgsmålet om forholdet mellem det nationale niveau og det lokale vil stå centralt. Lokalt vil trade-offs mellem lønmodtagere og ledelsen på virksomhederne være i fokus, og her vil betydningen af tillid mellem parterne blive belyst.

Projektemne

Flexicurity på virksomheden – er det her kernen skal findes?

Med relativt moderate kompensationsrater for andre end de lavestlønnede, og en relativ omfattende ansættelsesbeskyttelse for funktionærgrupperne, er det spørgsmålet, om 'den gyldne trekant' er en dækkende og overbevisende beskrivelse af den danske flexicurity-model. Er flexicurity blot en illusion, eller skal kernen i flexicurity bare findes andre steder? FAOS' forskning har vist, at en flexicurity-model som den danske ikke kan forstås uafhængig af den omfattende rolle, som overenskomstsyste­met spiller – og at der indgås flexicurity trade-offs på virksomhederne. En hypotese er, at centraliseret decentralisering giver gode muligheder for flexicurity trade-offs på virksomhederne – en anden er, at det er i de tillidsbaserede relationer mellem ansatte og ledelse på virksomhederne, at nøglen til flexicurity ligger. Kan disse hypoteser testes? Og kan man gå så langt som til at sige, at det er disse forhold, der er kernen i den danske flexicurity-model? Hvilken rolle spiller social kapital for flexicurity på virksomhederne? Fordeles fleksibilitet og sikkerhed skævt mellem de ansatte? Hvilke former for flexicurity trade-offs finder sted i virksomheder i det offentlige, hvor sikkerheden i ansættelsen traditionelt er større end i det private?

Projektemne

Den globale kamp om konkurrencedygtighed og social sikkerhed - hvad kan læres, og af hvem?

I EU-institutionerne foregår der en løbende kamp om, hvilke visioner for arbejdsmarkedsregulering, Europa bør have. I den forbindelse er opmærksomheden omkring flexicurity på EU-niveauet er øget i løbet af de seneste fem år og nåede sit foreløbige højdepunkt med de fælles principper for flexicurity i december 2007. EU-Kommissionen har understreget, at der ikke bare eksisterer flexicurity i Danmark og Holland, men at der også findes fx spanske og tyske flexicurity-politikker, der blot bygger på balancer mellem andre former for fleksibilitet og sikkerhed. Vil det være disse lande, snarere end Danmark, der får opmærksomheden, fordi den danske version af flexicurity ikke i samme grad er skabt intentionelt og derfor er sværere at hente inspiration fra? Og hvad betyder det for Danmarks status og indflydelse på den europæiske scene, hvis vi ikke længere kan sælge os med dette begreb?

Men også i andre dele af verden er der opmærksomhed om den europæiske debat om ikke blot at være den mest konkurrencedygtige region globalt set, men også at fastholde og udvikle en social dimension. Også i 2008 udnævnte *The Economist* Danmark som det bedste sted at drive virksomhed, globalt set. Det fleksible arbejdsmarked spiller en nøglerolle her samtidig med, at høje niveauer for social sikkerhed, lønninger og skat ikke forhindrer Danmarks topplacering. Trods dette er det spørgsmålet, om Danmark forsat vil fremstå som rollemodel for den fremtidige regulering. I det globale perspektiv handler det om, hvorvidt nye vækstøkonomier præget af økonomisk liberalisme vil rette opmærksomhed mod den europæiske debat generelt og måske danske erfaringer mere specifikt. Der er under alle omstændigheder tegn på, at overvejelser om den sociale di-

mension ikke er fraværende i nye vækstøkonomier. Den modsatte vej rundt er det også et spørgsmål, hvilke erfaringer fra andre lande - EU-lande eller andre – der kan være relevante i forhold til den videre udvikling af dansk arbejdsmarkedsregulering. Trods de særlige karakteristika ved den danske flexicurity model og trods den internationale ranglisteplacering er der måske alligevel noget at lære?

Projektemne

Arbejdsliv og familieliv – balancer på individniveau

Også på det helt individuelle plan er balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed konstant nærværende som et spørgsmål om at få arbejdsliv og familieliv til at gå op i en højere enhed. Overenskomster og lovgivning sætter rammerne, men den enkelte må i samarbejde med sin arbejdsplads finde konkrete løsninger. Fleksible arbejdstider og den såkaldte kombinationssikkerhed, dvs. muligheden for at kombinere lønnet beskæftigelse med andre forpligtelser i privatsfæren (børnepasning, pasning af ældre), er blevet særligt relevante i de senere år med det øgede fokus på balancen mellem familie og arbejdsliv. Endelig er der øget fokus på seniorordninger, som kan sikre den enkelte en mere glidende overgang til pensionisttilværelsen, og som samtidig kan fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Opstår der modsætninger mellem på den ene side målsætninger om at nedbryde stress og på den anden side det grænseløse arbejde? Åbner de nye former for kombinationssikkerhed muligheder for den enkelte, eller bliver der tale om, at den enkelte bliver sat bagud i karriereforløbet? Bruges disse ordninger lige meget af kvinder og mænd? Hvordan og i hvilket omfang bruges ordninger for ældre medarbejdere? Har de forskellige muligheder haft konsekvenser for sygefraværet? Spørgsmålet er, hvilke løsninger der findes på virksomhedsplan, hvilke muligheder og problemer, det skaber for den enkelte, og hvilke roller overenskomsterne og andre reguleringsformer spiller for de involverede parter. Mere overordnet kan det diskuteres, om den relativt veludbyggede familie- og ældrepolitik faktisk styrker den danske konkurrenceevne, fordi den giver rum for at udnytte de fleksibilitetsmuligheder, som der er åbnet op for i overenskomsterne. Her spiller også den offentlige sektors serviceniveau med hensyn til børnepasning og ældrepleje en stor rolle for den enkelte families muligheder for at få det samlede logistiske regnskab i krydsfeltet mellem arbejdsliv og familieliv til at gå op.

Forskningsområde 4

Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer

Det er i det daglige samarbejde på virksomhederne at reguleringsformernes værdi testes. Nye ledelsesformer og arbejdsorganiseringer, bl.a. i kraft af udenlandsk ejerskab, udfordrer til stadighed mulighederne i det eksisterende samarbejde, og det udfordrer videre op i systemet reguleringsmekanismer, både i overenskomster og i lovgivning. Omvendt spiller overenskomster, national lov-

givning og EU-direktiver tilbage på virksomhederne som muligheder, udfordringer og begrænsninger.

På det overnationale niveau vil det særligt være EU-regulering som direktivet om de europæiske samarbejdsudvalg samt direktivet om information og høring, der er relevant at inddrage, ligesom de frivillige aftaler om stress og om mobning og chikane spiller en rolle for regulering af arbejdsmiljøet. Nationalt står Samarbejdsaftalen centralt, men også overenskomstbestemmelser, som dem der i 2007 forbedrede de økonomiske vilkår for tillidsrepræsentanterne i industrien, spiller en betydelig rolle for partssamarbejdet på virksomhederne. På virksomheden drejer det sig om samarbejdsudvalgene og deres samspil med andre fora; om tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes rolle; og om hvordan lovregulering på arbejdsmiljøområdet spiller sammen med anden regulering.

Projektemne

Samarbejdet på virksomhederne – på vej mod nye former

Omkring hver fjerde virksomhed inden for industriens område, der kunne have et samarbejdsudvalg, har det ikke. Herudover er der en række virksomheder, der ikke opfylder betingelserne for etableringen af et samarbejdsudvalg, men som ikke desto mindre har et dagligt uformelt samarbejde. Hvordan fungerer samarbejdsudvalgene i dag? Hvad karakteriserer de virksomheder, som ikke har et samarbejdsudvalg? Hvilke former for alternative samarbejdsformer opstår, og hvorfor? Findes der andre fora for samarbejde, fx på tværs af virksomheder? I den offentlige sektor har der nu i mange kommuner og regioner i en årrække været MED-systemer, dvs. systemer for medindflydelse og medbestemmelse hvor arbejdsmiljøarbejdet er integreret. Hvilken effekt har disse systemer haft for samarbejdet? Hvori adskiller samarbejdsformerne sig i det på det offentlige henholdsvis det private område? Kan de to systemer gensidigt inspirere hinanden?

Endvidere har tillidsrepræsentantens rolle ændret sig markant i de senere år. I stadig større grad inddrages tillidsrepræsentanter i strategiske beslutninger på virksomhederne samtidig med, at der i forlængelse af en generel decentraliseringsproces lægges flere opgaver ud til tillidsrepræsentanterne. Det har i høj grad styrket tillidsrepræsentantens rolle. Samtidig er en særlig udfordring for tillidsrepræsentanter, at personalefunktionen (HR) i stigende grad tager over på de områder, som førhen blev varetaget af tillidsrepræsentanten. Udtømmer dette væsentlige elementer af tillidsrepræsentantens funktion? Kan det på sigt underminere en af de afgørende præmisser for virksomhedernes konkurrenceevne, nemlig samarbejdsrelationerne? Og har det konsekvenser for anvendelsen af overenskomsternes muligheder på virksomhedsplan? Eller vil HR-funktionen og TR-funktionen komplementere hinanden?

Ved at tage udgangspunkt bl.a. i FAOS' store Tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998 vil det være muligt at belyse de betydelige udviklinger, der er sket på området over en tiårig periode.

Projektemne

Arbejdsmiljøet – fra lovgivning til decentral aftaleregulering

Arbejdsmiljøet er i vid udstrækning blevet reguleret centralt og via lovgivning. Det har skabt ensartethed i sikkerhedskravene og deres opfyldelse. Men mange problemer med arbejdsmiljøet er decentralt funderet og kan være af meget forskellig karakter lokalt. Derfor er der inden for såvel det private som det offentlige blevet åbnet op for andre reguleringsformer med større inddragelse af de lokale parter, fx ved forsøgsordninger inden for industriens område og MED-systemet inden for det kommunale område og i regionerne. Hvilke former for samarbejde om arbejdsmiljøet er opstået i forlængelse heraf? Er der behov for reguleringsformer, der mere ligner dem, som man ser på overenskomstområdet, dvs. mindre lovstyret og mere partsstyret? Bliver forsøgsordninger overhovedet brugt til at løfte arbejdsmiljøområdet? På hvilken måde arbejdes der proaktivt med sygefravær i arbejdsmiljøarbejdet?

En række nye felter tegner sig på arbejdsmiljøområdet. Det psykiske arbejdsmiljø befinder sig i en gråzone mellem arbejdsmiljøområdet og samarbejdsområdet. I 2005 blev stress-aftalen en del af overenskomsterne på det offentlige område, og dermed blev der åbnet op for decentrale vurderinger af problemer og løsninger. Hvordan er aftalen blevet modtaget lokalt? Hvilke tiltag tages lokalt uden om den centrale regulering for at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer? Er der områder, hvor nye dagsordner delvist erstatter gamle dagsordner, fx den øgede fokus på sundhed?

Projektemne

Internationaliserede virksomheder - konsekvenser for beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår

Det tiltagende åbne globale marked for investeringer har konsekvenser for lokale arbejdsmarkedsrelationer. På virksomhederne konfronteres medarbejdere og den lokale ledelse med nye samarbejdsformer, nye ledelsesformer og nye arbejdsorganiseringer. Kapitalfonde er en ejerform, som har fået betydelig bevågenhed i pressen i de senere år, og kapitalfonde har været fremhævet som en særlig aggressiv ejerform, der potentielt ignorerer lokale traditioner for information og samarbejde. Hvilke konsekvenser har udenlandsk ejerskab og andre nye former for ejerskab for beskæftigelse samt løn og arbejdsvilkår på danske virksomheder? Bliver samarbejdsrelationerne berørt i en grad, så det påvirker mulighederne for at udnytte den fleksibilitet, som der er lagt op til i de stadig mere decentrale overenskomster? Hvorfor tager nogle multinationale selskaber danske overenskomster til sig, mens andre etablerer interne, concernspecifikke alternativer? Og hvad er de langsigtede konsekvenser for aftalesystemet? Kan omfanget af samarbejde på virksomhederne tænkes at reducere de negative konsekvenser for beskæftigelsen i virksomhedernes hjemland ved omstrukturering? Og er samarbejdet mere udviklet i Danmark end i andre EU-lande?

Når danske virksomheder *benchmarkes* i forhold til udenlandske selskaber, står vi ofte godt: Ansættelses- og afskedigelsesbetingelserne er liberale, og omkostningerne i forbindelse med en kollektiv afskedigelsesproces er lavere i

Danmark end i stort set alle andre europæiske lande. Samtidig er uddannelsesniveauet højt, og selskabsskatten er relativt lav. Men betyder det så også, at multinationale selskaber vælger udnytte sådanne forskelle i deres investeringsstrategier? Kan det i sidste ende presse nationale reguleringssystemer i bestemte retninger?

Endelig er det koncernfaglige samarbejde over grænser af betydning, når udenlandske virksomheder køber op. Europæiske samarbejdsudvalg (EWC'er) har slået mindre igennem end forventet, men behovet for internationale samarbejdsudvalg må forventes at stige, efterhånden som stadig flere virksomheder søger at indgå grænseoverskridende aftaler. Hvorfor har EWC'erne fået en relativt begrænset udbredelse? Hvilken rolle spiller organisationerne i forhold til implementeringen af EWC'er? Er der nogen sektorer eller lande, som i særlig grad har taget EWC'er til sig eller afvist dem som forum for samarbejde? Hvilken indflydelse har parterne på forhandlingerne af et nyt direktiv om EWC?