

# **Den danske model og presset fra internationalisering og differentiering**

**FAOS' forskningsprogram 2014 - 2018**

17. februar 2014

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk



## Om FAOS

### 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. Det tilstræbes ligesom ved de tidligere programperioder at opnå en 5-årig programbevilling med start per 1.1.2014, der kan danne basis for den samlede finansiering af centret. De bidragydende parter til programbevillingen indgår i en *referencegruppe*, der fungerer som dialogforum og har en rådgivende funktion i forhold til centret. Desuden forelægges budgetter og regnskaber for referencegruppen. Der udarbejdes en *årlig beretning*, der forelægges for referencegruppen i forbindelse med et årligt *seminar*. 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.

### FAOS' forskning

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

Det *første* og væsentligste 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 problemstillinger, der er beskrevet i dette udkast til forskningsprogram. Målet er publicering såvel nationalt som internationalt i form af forskningsnotater, tidsskriftartikler og monografier. Det vil i tillæg hertil være en prioritet at styrke relationerne til relevante akademiske miljøer internationalt og nationalt. Det skal ske gennem tilbagevendende seminarer og konferencer, og særligt i forhold til internationale kolleger gennem samarbejdsprojekter af forskellige typer.

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*. Hidtil har denne følgeforskning koncentreret sig om at følge og analysere overenskomstfornyelserne på det danske arbejdsmarked. I det nye forskningsprogram er målsætningen, at følgeforskningen systematisk skal dække alle fem forskningsområder i programmet. Som noget nyt vil dette betyde tilbagevendende korte notater med tematikker fra forskningen på 'virksomhedsniveauet', centrale data om udviklingen i arbejdsmigrationen samt omtaler af nye initiativer inden for de ar-

bejdsmarkedsrelaterede områder på EU-niveauet. Disse områder bliver beskrevet nærmere i den efterfølgende præsentation af forskningsområderne.

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

### **Formidlingen af FAOS' forskning**

Ligesom der er to hovedspor i FAOS forskning, er der to hovedkanaler for i formidlingen af forskningen. Det ene omhandler formidlingen af forskningsresultater på forskerkonferencer, seminarer og i universitetsundervisningen og i videnskabelige tidsskrifter, antologier og monografier. Dette engagement i den akademiske verden hører direkte sammen med FAOS' placering ved Københavns Universitet og de krav, der knytter sig hertil. Den anden hovedkanal omhandler formidlingen til en bredere offentlighed. Vi har gennem de seneste år oplevet en stigende interesse for FAOS' forskning fra den bredere offentlighed. Konkret er det kommet til udtryk ved at vores nyhedsmailliste er vokset fra omkring 300 personer i 2011 til mere end 1000 personer primo 2013. Det er personer fra organisationer, ministerier, styrelser, journalister, undervisere og forskere, som dominerer denne liste. Samtidig oplever vi et stigende antal besøg på vores hjemmeside, hvorfor det er naturligt også i de kommende år til stadighed at udvikle hjemmesiden som et centralt medie for formidlingen af vores forskning samt seminarer, undervisning m.m. Formidlingen omhandler også en løbende kontakt til journalister, med henblik på at præsentere resultater af vores forskning i en bredere offentlighed, samt at FAOS-forskere udtaler sig om emner, der relaterer sig til de emner vores forskning omhandler. Et nyt initiativ, vi ønsker at iværksætte, er et seminar for journalister op til overenskomstfornyelserne, hvor FAOS dels gennemgår basale faktuelle forhold omkring, hvad forløbet omkring overenskomstfornyelsen indbefatter, dels præsenterer, hvad vi anser som vigtige temaer i de kommende forhandlinger. Tilrettelæggelse af seminarerne gennemføres i samarbejde med centrale forhandlende organisationer.

### **FAOS' metoder**

FAOS' forskningsaktiviteter vil i den kommende programperiode videreudvikle de metoder, der har kendetegnet forskningen i foregående programperioder. Det betyder, at dybdegående kvalitative interviews, dokumentstudier forsat skal præge forskningen, ligesom forskellige former for komparative og historiske studier vil det. Samtidig vil vi forsætte satsningen på at opbygge en stærkere faglig profil vedrørende kvantitative analyser i form af gennemførelse af surveys, inddragelse af registerdata mv.

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 fæ-

nomener 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 organisationer på arbejdsmarkedet, ministerier, forskningsråd, EU og andre nationale og internationale fonde. FAOS vil i den femårige periode 1. januar 2014 til 31. december 2018 primært være finansieret via en programbevilling, hvis bidragydere er Dansk Industri, CO-Industri, Dansk Arbejdsgiverforening, LO, Dansk Erhverv, HK HANDEL, HK/Privat, Dansk Byggeri, 3Fs Byggegruppe samt Beskæftigelsesministeriet.

Ligesom i de foregående programperioder vil det også være et mål at styrke både dybden og bredden i forskningsvirksomheden ved supplerende bevillinger i løbet af den nuværende programperiode. Blandt disse supplerende bevillinger har i en årrække været midler, som vi modtager for at være nationalt center for *European Industrial Relations Observatory*. Derudover vil vi også i den indeværende programperiode sætte det som mål at opnå en løbende projektfinsiering som del af det samlede budget.

### **Forskningscenterets bemanning**

Det forudses, at FAOS' medarbejdere ved programperiodens start vil være: Søren Kaj Andersen (centerleder); Mikkel Mailand (forskningsleder); Steen E. Navrbjerg; Carsten Jørgensen; Trine P. Larsen; Anna Ilsøe; Jens Arnholtz Christian Lyhne Ibsen; Nana Wesley Hansen; Jonas Felbo-Kolding; Anna Christine Schmidt (informationskoordinator); Anna Sonne Eriksen (administrativ medarbejder, deltid); Jesper Due (professor emeritus); Jørgen Steen Madsen (professor emeritus). Dertil kommer et mindre antal studentermedhjælpere.

## Den danske model og presset fra internationalisering og differentiering

Den danske model, centreret om det kollektive aftalesystem, står som udgangspunkt stærkt her i midten af 2010'erne. Overenskomstdækningen er i international sammenhæng høj og er ikke faldet nævneværdigt i de senere år. Omfanget af emner, der reguleres af arbejdsmarkedets parter i overenskomsterne, har aldrig været mere omfattende. Det handler ikke kun om løn og arbejdstid – altså ansættelsesforhold snævert – men også om velfærdsemner så som pension, uddannelse, løn under sygdom og barsel, seniorordninger m.m. Yderligere har vi i de seneste år været igennem en økonomisk krise af historiske dimensioner. Og alligevel er det hidtil lykkedes parterne - med konflikten mellem de offentlige arbejdsgivere og lærerne om arbejdstidsregler som eneste undtagelse - at aftale sig frem til løsninger. Det var anderledes under 1970ernes oliekriser, hvor overenskomstforhandlingerne tre runder i træk endte i politiske indgreb og en krise for selve aftalesystemet.

Trods denne umiddelbare styrke er der et stigende pres på det kollektive aftalesystem specifikt og mere generelt på den danske model. Det kan tematiseres som to markante pres. Dels et pres fra internationaliseringen i form af en på flere måder øget konkurrence og ændret europæisk regulering og dels en differentiering i form af et stadig mere sammensat arbejdsmarked.

Internationaliseringen drejer sig om flytning af produktion af varer og service til udlandet (outsourcing), om europæisk arbejdsmarkedsregulering, der i disse år tager nye former, og om arbejdsmigrationen, hvor det særligt er arbejdskraften fra de nyeste EU-medlemsstater, der udgør en udfordring for den danske model. Den økonomiske internationalisering blev tydelig med de effekter finanskrisen havde for dansk økonomi og beskæftigelse. Mere end 200.000 private arbejdspladser forsvandt. Det har i årene siden da været svært at få gang i væksten i beskæftigelse igen, og vel at mærke sværere end i flere af vores nabolande. Dette har ført til et skarpt fokus på konkurrenceevne og produktivitet, og en stram økonomisk ramme er derfor sandsynligvis hvad man både i den offentlige og den private sektor må regne med i nogle år fremover. Det sætter forhandlinger under pres og øger behovet for at finde kreative løsninger.

Dernæst er den danske model udfordret af flere former for øget differentiering. En form for øget differentiering kommer til udtryk ved, at den traditionelle fagbevægelse bliver udfordret af de 'gule' organisationer. Her er der opstået en konkurrence om fagforenings- og a-kassemedlemmer. Den øgede tilstedeværelse af udenlandsk arbejdskraft, såvel i ufaglærte og faglærte job som i højt kvalificerede stillinger, skaber også en større differentiering på det danske arbejdsmarked. En tredje mere rodfæstet form for differentiering på det danske arbejdsmarked omhandler forskellen og samspillet mellem det politiske system og arbejdsmarkedets parter. Det er en balanceakt, der fra tid til anden giver anledning til uoverensstemmelser og diskussion af grænsedragning mellem forhand-

ling og lovgivning og om det rette niveau for inddragelse og parternes evne til at kunne levere i aftaler med politikerne. En fjerde type af differentiering handler om HR-funktionen på virksomhederne. Nye strømninger i ledelses- og virksomhedsuddannelser lægger ikke i så høj grad som tidligere vægt på forhandling og samarbejde med medarbejderne. Det kan betyde, at ledere i den private og offentlige sektor (der er nøglepersoner i den danske model) ikke i samme omfang bliver bærere af de normer, som den danske model også bygger på.

Internationalisering og differentiering vil således på forskellig vis blive adresseret i FAOS' forskningsprogram 2014-18.

## **Forskningsområder og problemstillinger**

Udkastet til forskningsprogrammet er opdelt i fem forskningsområder: 1) National og sektor regulering, 2) Arbejdsmarkedsorganisationerne, 3) Arbejdspladsniveauet, 4) Arbejdsmigration og 5) EU-reguleringen. Til hvert forskningsområde knytter der sig en række problemstillinger, der danner udgangspunkt for konkrete projekter i løbet af programperioden. Da programperioden er lang – fem år – er listen over problemstillinger kun indikativ. Der vil komme nye problemstillinger til, og der er muligvis enkelte af de nævnte problemstillinger, der ikke vil blive fulgt op i konkrete projekter.

De tre førstnævnte forskningsområder har den største tyngde i det samlede program, hvilket også afspejles af, at der knytter sig flere problemstillinger til disse tre forskningsområder end til de øvrige to. Problemstillingerne er markeret med 'PS'.

Selvom danske forhold står centralt i analyserne, så vil der også blive gennemført *internationalt komparative* analyser, hvor danske forhold sammenlignes forholdene i andre lande, hovedsageligt EU-medlemsstater. Det gælder også for en del af de nedestående problemstillinger. Alle forskningsområder vil dække både *den private og den offentlige sektor*, omend hovedvægten vil være på den private sektor. Endelig vil der inden for alle forskningsområderne gennemføres *følgforskning* i form af korte analyser af aktuelle problemstillinger såvel som større *teoretisk funderede empiriske projekter*.

### **1. Forskningsområde 'National og sektor regulering'**

Et hovedformål med forskningen under dette forskningsområde er at følge og analysere udviklingen i overenskomstfornyelserne inden for henholdsvis det private og det offentlige område med hensyn til processer, resultater og deres samlede funktionsmåde. Desuden vil det danske aftalesystem blive analyseret i en både historisk og international komparativ sammenhæng. Ydermere omhandler forskningsområdet den regulering, der ligger ved siden og mellem det private og det offentlige aftalesystem, og udgøres af konfliktløsningssystemet (inklusive det arbejdsretslige system), men også lovgivning med betydning for regule-

ring af arbejds- og ansættelsesforhold (funktionærlov, ferielov, barselslov, etc.) samt offentlige politikker med betydning for arbejdsmarkedet og her især beskæftigelses- og efteruddannelsespolitikken. Der er under dette forskningsområde formuleret fem problemstillinger, der har fokus på henholdsvis det private aftalesystem, det offentlige aftale system og den nationale regulering imellem og ved siden af disse.

*PS: Aftalesystemet og markedsintegration*

Teknologi og liberalisering integrerer markeder – og ikke kun produktmarkeder – 'henover' kollektive aftalerelationer. Stadig flere sektorer på det private arbejdsmarked er i stigende omfang udsat for international konkurrence, som gør, at en traditionel skelnen mellem konkurrenceudsat og beskyttede hjemmemarkeder ikke giver samme mening som tidligere. Formålet med forskningen under denne problemstilling er at analysere internationaliseringens forskellige branchedynamikker og de konsekvenser, det har for løn- og ansættelsesvilkår. Fx udfordres byggeriets aftalerelationer af udenlandske arbejdstagere og tjenesteydere; transporterhvervet er trods en vis national beskyttelse præget af stadig flere udenlandske chauffører; detailhandlen udfordres af e-handel over grænserne, etc. Vil arbejdsgivere i særligt konkurrenceudsatte brancher stadig kunne se et rationale i overenskomstreguleringen? Hvordan bruges det virksomhedsbase-rede aftalesystem til at imødekomme udfordringerne ved differentieret markedsintegration?

*PS: Det danske konfliktløsningssystem før voldgift og arbejdsret*

Konfliktløsningssystemet er ofte fremhævet som en af styrkerne ved den danske model. Erfaringerne fra Storbritannien, der er gået fra et fra et aftalebaseret konfliktsystem til et lovbaseret har vist, at sagerne bliver flere og mere langvarige når de overgår til det civile retssystem. Ikke desto mindre er der meget få studier af, dels hvad der foregår på mæglingsmøderne inden sagerne går til voldgift eller arbejdsret, dels hvor mange sager der løses på dette niveau. Det er en fælles opfattelse af, at rigtig mange sager fanges og løses på dette niveau. Men er det rigtig? Og hvad er det specifikt, der kendetegner løsningen af tvister og konflikter lokalt? Og endvidere: Gør brancheforskelle sig gældende – og i givet fald hvordan?

*PS: Den danske model 2*

Jesper Due et al.'s *Den danske model* fra 1994 stopper analytisk set med etableringen af Dansk Industri og modparten CO-industri og den deraf følgende udvikling af aftalesystemet karakteriseret i bogen ved 'centraliseret decentralisering'. Tiden er derfor inde til både en teoretisk og empirisk opdatering af bogen om det danske aftalesystem. Danmark fremstår sammen med de nordiske lande som en af de mest koordinerede aftalemodeller i verden. Ikke desto mindre har institutionerne, som aftalesystemet består af, forandret deres funktions-

måde. Arbejdsdelingen mellem staten og partsregulering er forandret med den større bredde i overenskomsterne. Samtidig er det blevet påvist, at aftalesystemet kan fungere komplementært til andre politikområder såsom uddannelse, akassesystemet, og beskæftigelsespolitikken (jf. flexicurity begrebet). Balancen og samspillet mellem systemerne er således i stigende grad kommet i fokus. Yderligere er overenskomsterne i større omfang blevet rammeaftaler, hvor den konkrete fastsættelse af løn, arbejdstid etc. foregår på arbejdspladsen. Dette sætter et stigende fokus på virksomhedsniveauet og de praktiske konsekvenser af decentraliseringen i en stadig mere internationaliseret økonomi.

*PS: Trepårtssamarbejde efter trepartsforhandlingernes sammenbrud 2012*

Der er grund til at tro, at det vil tage nogen tid, før en given regering vil indbyde til trepartsforhandlinger i den store skala igen efter de kuldsejlede trepartsforhandlinger i foråret 2012. Men med til billedet hører dog også, at trepartsforhandlingerne med den bredde, der var lagt op til i foråret 2012, er sjældent forekommende i Danmark, og der er ikke tegn på, at områdespecifikt trepartssamarbejde, som der altid har været mest af, ophører som følge af forløbet i foråret. Væsentlige spørgsmål under denne problemstilling vil være: I hvilken grad formår parterne forsat at sætte præg på den beskæftigelses- og efteruddannelsesindsatsen, og hvordan har deres organisatoriske ressourcer udviklet sig på forskellige niveauer? I hvilket omfang spiller den overenskomstmæssige regulering med og imod den lovregulering, som trepartssamarbejdet typisk bidrager til? Hvor udbredt er samarbejdet mellem regering og kun én af de arbejdsmarkedets parter (som fx akutjobaftalen), og hvorfor opstår det? Og hvordan adskiller trepartssamarbejdet i Danmark sig fra trepartssamarbejdet i de andre EU-lande, hvor det findes?

*PS: Funktionærernes arbejdsmarked*

Antallet af funktionærer på det danske arbejdsmarked er steget betragteligt over de seneste årtier blandt andet på baggrund af et øget uddannelsesniveau. I dag er over halvdelen af danske lønmodtagere dækket af funktionærlovens bestemmelser, og omkring hver tiende lønmodtager er ansat på funktionærlignende vilkår. Funktionærernes arbejdsområder og funktioner adskiller sig på mange måder fra arbejdsmarkedet for faglærte og ufaglærte arbejdere. Samtidig er funktionærerne uddannelses- og lønmæssigt en meget forskelligartet gruppe spændende fra salgsassistenter til ingeniører. De befinder sig i vid udstrækning inden for privat service, men hvordan definerer vi dette brancheområde nærmere? Spørgsmål er endvidere, hvad der samlet set kendetegner funktionærernes arbejdsmarked. Hvordan ser løn- og arbejdsvilkår ud for den gruppe, som er dækket af funktionærloven, men ikke er overenskomstdækket? Kan man observere nogen normafsmittende effekt fra overenskomstsyste­met? Hvad betyder det omvendt for overenskomstdækkede, at de er ansat på funktionærlignende vilkår (funktionærlovens afsmittende effekt på overenskomstsyste­met)? Hvad er afgørende for, at



funktionærer og deres arbejdsgivere organiserer sig, og hvilken betydning har organiseringen for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår og konfliktløsning parterne imellem?

*Følgforskning: Overenskomstfornyelser privat og offentligt*

Overenskomstfornyelserne på det private arbejdsmarked har siden finanskrisens udbrud været præget af, at dansk økonomi hænger fast i et relativt lavt aktivitetsniveau. Væksten er beskedent, og ledigheden har bidt sig fast. Meget tyder på, at dette billede kun langsomt vil ændre sig. Overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor fungerer under særlige vilkår, hvor den siddende regering har en dobbeltrolle som både forhandler og lovgiver. Det giver forhandlingerne nogle særlige rammebetingelser. Men et fællestræk med den private sektor er, at den økonomiske krise har givet nye rammebetingelser for forhandlingerne. Den stramme økonomi vil selvsagt også præge overenskomstfornyelserne. FAOS vil gennem programperioden følge overenskomstfornyelserne tæt, fokusere på nye og klassiske forhandlingsemner, samt på hvordan forhandlingsrelationer, forhandlingsteknik, resultater og legitimitet påvirkes af de stramme økonomiske rammevilkår - og hvorvidt forandringerne har strukturel og ikke bare konjunktuel karakter. FAOS vil publicere forskningsnotater om forhandlingstemaer m.m. ved optakten til forhandlingerne samt analyser af forhandlingsresultater og -processer efter at forhandlingerne er afsluttet. Afhængig af hvilke emner og spørgsmål der kommer op i de konkrete forhandlingsforløb, kan det også blive relevant at publicere notater eller fakta-ark under forhandlingsforløbene. På FAOS hjemmeside vil der blive skrevet et dagligt resumé af først og fremmest de forhandlende parterers udmeldinger til medierne op til og under hele forhandlingsforløbet. Hertil kommer fakta-ark om forhandlings-, konfliktsystem m.m. som løbende bliver revideret og opdateret.

## **2. Forskningsområde 'Arbejdsmarkedsorganisationerne'**

Tilslutningen til de overenskomtbærende fagforeninger i Danmark har været dalende over de seneste 20 år. Spørgsmålet er, hvad udviklingen betyder for arbejdsmarkedsorganisationerne på det danske arbejdsmarked – centralt såvel som lokalt. De overenskomtbærende fagforeninger kan miste legitimitet som forhandlingsmodpart – både i forhold til arbejdsgiverne under overenskomstforhandlingerne og i forhold til staten i trepartssamarbejdet og – forhandlingerne. Arbejdsgiverorganisationerne har haft større held med at rekruttere nye medlemmer, men spørgsmålet er, hvorfor arbejdsgiverne melder sig ind. Undersøgelser har peget på, at arbejdsgiverne især er optaget af den daglige service og erhvervspolitisk lobbyvirksomhed, mens overenskomstdækningen og kollektive forhandlinger har mindre betydning. Trods arbejdsgivernes stigende organisationsprocent står en betydelig andel af de private virksomheder stadig uden for overenskomstsyste-met, og vi savner et overblik over, hvilke motiver der

ligger til grund for dette. Organisationsstrukturen og organiseringsstrategier på lokalt niveau er afgørende for den samlede medlemsrekruttering i mange fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. Analyser af regional- og lokalafdelinger (samt samarbejdet med tillidsvalgte) hører også under dette forskningsområde. Der er defineret fem problemstillinger under dette forskningsområde.

*PS: Hvad bestemmer medlemsudviklingen i de faglige organisationer?*

De overenskomstbærende fagforeninger har samlet set oplevet et markant fald i deres medlemstal. Mange er gået tilbage, men nogle er også gået frem i de senere år. En del af faldet kan tilskrives ændrede erhvervsstrukturer, men ændringer i ansættelsesformer, faglig identitet og servicebehov samt organisationssammenlægninger bidrager også til, at flere og flere lønmodtagere vælger fagforeningerne fra. Det er endvidere i de senere år det blevet stadig tydeligere, at især de faglige organisationer har problemer med at forklare relevansen af deres eksistens og med at skabe en overbevisende 'fortælling om den danske model', hvad bl.a. Vejlegårdssagen illustrerede tydeligt. Disse problemer slås man med i fagbevægelsen, på trods af at mange af de større organisationer har oprustet deres mediehandling en del. Det er derfor et interessant spørgsmål, hvorfor nogle fagforeninger mister medlemmer, mens andre ikke oplever de samme rekrutterings- og fastholdelsesproblemer? En oplagt tilgang er at undersøge de forbund nærmere, som har medlemsfremgang eller fortsat høje medlemstal, og sammenligne med dem, der mister medlemmer. Et andet interessant spørgsmål vil være, hvordan medlemsudviklingen er foregået i andre europæiske faglige organisationer, og hvordan forskelle i udviklingstendenserne i forhold til den danske udvikling kan forklares?

*PS: Arbejdsgiverne og den danske model*

Danske virksomheder organiserer sig grundlæggende efter to forskellige logikker; arbejdsgiverforeningslogikken og erhvervsorganisationslogikken. Den første logik omhandler virksomhedernes fælles interesse som arbejdsgivere overfor lønmodtagerne. Den anden logik omhandler virksomhedernes fælles interesse i politisk repræsentation – såvel nationalt som internationalt. Hvor stor en rolle spiller hver af de to logikker for arbejdsgivernes organisering, og hvor stor er opbakningen til den danske model i virksomhederne og på direktørgangene? Hvilke services udbyder arbejdsgiverorganisationerne, herunder differentierede medlemskabsformer, og hvilken disciplin kræver de omvendt af deres medlemsvirksomheder - om nogen? Hvad gør man for at tiltrække nye virksomheder og med hvilken af logikkerne? Og hvad betyder dalende organisering af lønmodtagerne for arbejdsgiverorganisationerne?

*PS: Danske fagforeningers håndtering af diversitet blandt medlemmerne*

Over de seneste 20 år har mange fagforeninger oplevet en voksende diversitet blandt deres medlemmer. Medlemmerne arbejder i stigende grad under forskel-

lige vilkår, har varierede forpligtigelser uden for arbejdet og har dermed forskellige behov. Dette skyldes ikke blot ændringer i arbejds- og ansættelsesvilkår samt arbejdsstyrkens fordeling på køn og etnicitet, men også organisations-sammenlægninger, som betyder, at samme fagforening skal håndtere flere forskelligeartede medlemsgrupper end tidligere. Målet med forskningen under denne problemstilling er at kortlægge og sammenligne danske fagforeningers håndtering af diversitet blandt medlemmerne: Hvordan håndterer de faglige organisationer disse 'signifikante mindretal'? Og hvad er effekten heraf på organiseringen?

*PS: De gule set indefra - hvordan bidrager de til organiseringen?*

De gule fagforeninger har haft en kraftig vækst siden dommen om eksklusivaf-talerne faldt i 2006. Imidlertid er hverken bredden eller omfanget af de gule fagforeninger (og alternative organisationer på arbejdsgiverside) kortlagt tilstrækkeligt. Det er derfor målet at kortlægge ikke-overenskomstbærende organisationer på både lønmodtager- og arbejdsgiverside på det danske arbejdsmarked. Hvilke typer findes der, hvilke rekrutteringsstrategier har de, og hvem er deres medlemmer? Hvordan betragter de selv deres rolle på det danske arbejdsmarked? På hvilken måde bidrager de til den samlede organisering på det danske arbejdsmarked – herunder direkte i form af medlemstal og indirekte som springbræt videre til en overenskomstbærende organisation?

*PS: Arbejdsmarkedetsorganisationernes strukturudvikling*

Stadig flere faglige organisationer lægges sammen til få og store forbund. Meget tyder på, at denne udvikling vil fortsætte. De større organisationer kan give stordriftsfordele og potentielt føre til større politisk indflydelse. Men dette har også omkostninger ift. fagforeningsidentitet og serviceydelse og hvordan professions-identiteten bevares. Et væsentligt spørgsmål relateret til fusioner af arbejdsgiverorganisationer er hovedorganisationernes rolle. Groft sagt kan der siges at være fire hovedopgaver for hovedorganisationerne: Interessevaretagelse i forhold til det danske politiske system; den koordinerende rolle ved overenskomstforhandlingerne; repræsentationen i det arbejdsretslige system; samt den koordinerende rolle i forhold til den europæiske regulering. Det er ikke selvindlysende, at det stadig er hovedorganisationerne, der skal varetage disse opgaver. Et underbelyst emne er lokal- og regionalafdelingernes rolle. Fagforbundenes lokalafdelinger spiller en helt central rolle med henblik på medlemsrekruttering, og når det kommer til at koordinere og formidle af overenskomstkra- forud for overenskomstfornyelserne og ikke mindst ved videreformidling af overenskomstresultaterne til de tillidsvalgte. Men hvordan spiller tillidsvalgte på arbejdspladserne, lokalafdelingerne og forbundet sammen? Arbejdsgiverorganisationerne har ofte regionale afdelinger – men hvilken rolle spiller de i forhold til at rekruttere og fastholde medlemmer?

*Følgforskning: Udviklingen i medlemstal for fagforeninger og a-kasser*  
 FAOS vil i hele perioden følge udviklingen i medlemstallene for overenskomstbærende og gule fagforeninger samt for a-kasserne. Nye medlemstal vil blive publiceret via vores hjemmeside, dels som fakta-ark, dels i form af korte analyser, der belyser udviklingen og diskuterer årsager og konsekvenser. Medlemstallene for fagforeningerne vil blive publiceret og kommenteret en gang årligt for fagforeningernes vedkommende, mens analyser af medlemstallene for a-kasserne vil ske halvårligt.

### **3. Forskningsområde 'Virksomhedsniveauet'**

Samarbejdet og forhandlingerne mellem parterne lokalt på private virksomheder er under konstant forandring og udfordres til stadighed af konjunkturforandringer, omstruktureringer på arbejdspladserne, ændringer i produktionskæderne, nye arbejdsorganiseringer og nye ejerskabsformer. Samtidig er der en stadigt voksende gruppe af lønmodtagere og virksomheder, som står uden for den danske model med dens relative høje organisationsprocenter, kollektive overenskomster, tillidsvalgte og aftaleregulerede løn og arbejdsvilkår.

De offentlige arbejdspladser har ligeledes været under kraftig forandring de seneste år. Særligt strukturreformen gennemført i perioden 2004-2007 på det kommunale og regionale område har skabt forandringer, mens også kvalitetsreform og de stramme økonomiske rammevilkår i kølvandet på den finansielle krise har haft betydning for al offentlig virksomhed. Effektivisering, omstrukturering, konkurrenceudsættelse og øget 'virksomhedsliggørelse' af den enkelte institution kombineret med mere centralisering har gjort forandring til reglen snarere end undtagelsen. Denne udvikling har betydning både for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere og for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. Dette forskningsområde indeholder syv problemstillinger, hvor de først præsenterede fokuserer på den private sektor, de følgende fokuserer på både den private og den offentlige sektor og den sidste kun fokuserer på den offentlige sektor. Desuden er der planlagt et område for følgforskning.

#### *PS: Outsourcing versus insourcing – den danske models rolle*

Outsourcing og insourcing af produktion og/eller serviceydelser har fyldt en del på såvel offentlige som private virksomheders dagsorden i de senere år. Ny teknologi har betydet, at det ikke kun er ufaglærte og service jobs, som outsources. Også den videnstunge del af produktionen eller serviceydelserne bliver i dag outsourcet. Her analyseres, hvordan outsourcing og insourcing håndteres på danske arbejdspladser. Hvordan forholder dels de faglige organisationer og de tillidsvalgte, dels arbejdsgiverne og deres organisationer sig til disse situationer, og hvordan påvirker det samarbejdsrelationerne mellem ledelsen og de medarbejdere, som bliver tilbage? Hvad betyder det, at højtuddannede, fx i IT-sektoren, der tidligere har haft en særdeles gunstig forhandlingssituation, nu

pga. den globale teknologiske og uddannelsesmæssige udvikling også må se outsourcing i øjnene?

*PS: Krisehåndtering - nedlæggelse af arbejdspladser og jobskifte*

Samlet nedlægges årligt omkring 60.000 virksomheder i Danmark samtidig med, at der opstartes cirka 55.000 nye virksomheder - og ca. 300.000 lønmodtagere skifter årligt job. Dermed er omstruktureringer et vilkår, som rigtig mange ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere må forholde sig til. Relativt mange virksomheder, medarbejdere og tillidsvalgte gennemgår kriser, når større grupper afskediges, eller hele virksomheden nedlægges. Målet er at belyse, hvordan ledelse og medarbejdere tackler og er beredte på den type krisehåndtering, herunder hvilket samspil der er mellem a-kasser, jobcentre, kommuner, regioner og arbejdspladserne?

*PS: Multinationale virksomheder - tilpasning til den danske model*

Udenlandsk ejede virksomheder udgør en stadig større andel af arbejdsmarkedet, og de beskæftiger omkring hver femte lønmodtager i Danmark. De største udenlandsk ejede virksomheder i Danmark er fra lande med helt andre arbejdsmarkedstraditioner end dem, vi kender i Norden. I modsætning til, hvad man ser i mange andre lande, har sammenstødet mellem forskellige samarbejdssystemer og arbejdsmarkedstraditioner ikke givet anledning til større konflikter. De udenlandske virksomheder synes i vid udstrækning at tilpasse sig danske arbejdsmarkedsforhold. Hvad er det ved den danske model, der sikrer, at udenlandske virksomheder ikke udfordrer de bestående arbejdsmarkedsrelationer? Er det en énsidig tilpasning af udenlandske virksomheder til den danske model eller rækker den danske model også i stigende grad ud efter de udenlandske selskaber? Har EU-direktiver, fx om information og høring og om Europæiske Samarbejdsudvalg spillet en rolle for integrationen af nationale arbejdsmarkedssystemer og internationale virksomheder? Ved at analysere mødet mellem forskellige ledelsesformer, samarbejdssystemer og arbejdsmarkedstraditioner vil det være muligt kaste lys over særlighederne ved den danske model i en international sammenhæng.

*PS: Hvorfor fravælges modellen – ledelses- og medarbejderperspektiver*

Vi ved relativt lidt om såvel de uorganiserede arbejdsgivere som de uorganiserede lønmodtageres motiver til at fravælge den danske model. Virksomheder uden for modellen defineres her som virksomheder, der ikke er medlem af nogen arbejdsgiverorganisation, ikke er dækket af hverken en sektor- eller virksomhedsoverenskomst, ikke har valgt en eller flere tillidsrepræsentanter, og/eller hvor kun et fåtal af medarbejderne er fagligt organiseret. Ligeledes er viden om lønmodtagerne uden for modellen – dvs. dem der hverken er medlem af a-kasse, fagforeninger eller er dækket af en overenskomst – relativt begræn-

set. Hvorfor fravælger arbejdsgivere og lønmodtagere helt den danske model? Og hvad der kendetegner denne gruppe af arbejdsgivere og lønmodtagere?

*PS: TR-dilemmaer i forhold til faglig organisering på arbejdspladserne*

I takt med at de faglige organisationer har oplevet en tilbagegang i medlemstallene, har flere tillidsrepræsentanter (TR) oplevet nye krav fra forbundene i forhold til at medlemsrekruttering og fastholdelse af allerede organiserede medarbejdere. TR'erne skal på den ene side etablere et stærkt forhandlingsmandat i forhold til ledelsen – hvilket kræver ro og sammenhold på gulvet – og på den anden side skal de demonstrere, at der forskel på at være medlem og ikke-medlem. Mange TR'ere vælger derfor at kombinere stokkemetoder og gulerodsmetoder i deres organiseringsindsats, så fællesskabet kan opretholdes. Netop den dobbeltrolle kan til tider stille TR'erne i et svært dilemma – det kan være svært at skabe opbakning blandt kollegerne og danne en fælles front mod ledelsen, hvis TR'eren blot dagen forinden har været ude med riven for at organisere nye medlemmer blandt samme kolleger. Endvidere viser undersøgelser, at organiseringsindsatsen stiller TR'erne i et dilemma, hvis der er signifikante grupper af gule og uorganiserede på deres arbejdsplads. Hvilke strategier vælger TR'ene for at imødegå alle disse udfordringer?

*PS: Professionalisering af ledelse og TR – offentlig og privat*

I takt med decentraliseringen af betydelige dele af aftalekompetencen på det danske arbejdsmarked er der opstået en række nye udfordringer på lokalt plan. På virksomhederne åbner de nye muligheder i overenskomsterne op for lokalforhandlinger, hvor ledelsen og tillidsrepræsentanten – på vegne af kollegerne – udvikler fælles løsninger, der passer til netop deres arbejdsplads. Men det skaber også en række nye udfordringer. I disse år kommer en række ledere frem i forreste række, som ikke nødvendigvis er rundet af den danske model. Det drejer sig fx om HR-ledere fra handelshøjskoler og universiteter, som har ledelse som profession – men som ikke altid har indsigt i den danske model. Et centralt spørgsmål er derfor: Er de nye ledertyper en udfordring for den danske model – fordi de repræsenterer en ledelsesstil, som i mindre grad bygger på modellens forudsætninger i form af samarbejde, medarbejderinvolvering og forhandling? Den lokale tillidsrepræsentant er i dag bedre uddannet, end de var for ti år siden, men mange ledere syntes stadig ikke, at forhandlingskompetencerne er gode nok. Dette kan både skyldes et kompetenceefterslæb blandt tillidsrepræsentanter, men det er også muligt at nye forståelser af forhandling og samarbejde har udviklet sig blandt ledelsen. Har tillidsrepræsentanterne værktøjerne til at samarbejde og forhandle – og måske 'skole' de nye ledertyper ind i modellen?

*PS: Nye arbejdsorganiseringer og de offentlige overenskomsters fleksibilitet*

Den offentlige sektor står fortsat overfor store effektiviseringsudfordringer, hvor nye måder at tænke arbejdets organisering på, er i fokus. Pædagoger inte-

greres i skolens undervisning, mens sygeplejersker samarbejder tæt med andet plejepersonale i de nye storkommuner. Generelt stiller det krav om mere fleksibilitet i arbejdet. Dette er tæt knyttet til ønsker om større frihedsgrader til at lede og fordele arbejdet lokalt. I den forbindelse er det væsentligt at undersøge sammenhængen mellem nye arbejdsformer og organiseringen af arbejdstiden.

*Følgforskning: Udviklingen på arbejdspladserne*

Overenskomster, EU-direktiver, lovgivning og andre tiltag sætter rammerne for, hvad parterne på arbejdspladserne skal – og hvad de kan forhandle om. Men dels fungerer tiltagene fra centralt hold ikke altid som forventet, når de implementeres på arbejdspladserne; dels findes der til stadighed nye løsninger på de udfordringer, man møder på arbejdspladserne, og ofte løsninger, som der ikke er taget højde for i de centrale tiltag. Følgforskningen vil dels kommentere nye tendenser i samarbejde, forhandling, ledelse og organisering, som vores forskning på arbejdspladsniveauet afslører; dels vil følgforskningen belyse de reaktioner, som parterne lokalt har på tiltag fra centralt plan i overenskomster, lovgivning og EU-direktiver.

#### **4. Forskningsområde 'Arbejdsmigration'**

Udenlandsk arbejdskraft spiller i stigende grad en rolle på det danske arbejdsmarked, idet flere udlændinge er kommet hertil for at arbejde i de senere år. Det drejer sig om højt kvalificerede udlændinge, men den største gruppe udgøres af central- og østeuropæiske arbejdstagere, der primært arbejder inden for ufraglærte og visse faglærte områder. Historisk har tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft været drevet af efterspørgslen efter arbejdskraft. Samtidig har der typisk været tale om, at enkeltpersoner er kommet til landet og er blevet ansat i danske virksomheder. Men i dag er arbejdsmigrationen blevet et mere sammensat fænomen.

Under dette forskningsområde følges udviklingen i omfanget og variationen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark tæt. Der vil arbejdes med analyser af arbejdsgivernes strategier i forhold til den udenlandske arbejdskraft. Herunder analyseres insourcing og outsourcings problematikker, samt specifikke rekrutteringsteknikker og fastholdelsesudfordringer. Desuden vil der blive sat fokus på arbejdsmigrationens konsekvenser for løn, ansættelses- og aftaleforhold i den danske model. I programperioden fokuseres der på fire problemstillinger, og derudover gennemføres følgforskning vedrørende udvalgte spørgsmål.

*PS: Effekter af den udenlandske arbejdskrafts tilstedeværelse*

Udenlandsk arbejdskraft, og her særligt østeuropæere, har vundet indpas på betydelige dele af det danske arbejdsmarked. Det gælder inden for landbrug, rengøring, hotel og restauration, byggeri, transport og i visse dele af industrien. Spørgsmålene er, hvordan den udenlandske arbejdskraft konkret bruges, og hvilken betydningen brugen af udenlandsk arbejdskraft har for udviklingen i

danske jobs: Er de udenlandske arbejdstagere konkurrenter til danske arbejdstagere, udfylder de blot jobs, som danskerne ikke kan eller vil tage, eller er der tale om, at nye jobs opstår i visse sektorer, når arbejdsmigranterne kommer? Sætter arbejdsmigranternes tilstedeværelse danske arbejdstageres vilkår under pres eller tager de det mindre kompetencekrævende og lavest betalte arbejde, så danske arbejdstagere rykker op i værdikæden og får bedre vilkår? Og kan der overhovedet gives et entydigt svar på disse spørgsmål eller varierer det mellem brancher?

*PS: Udenlandsk arbejdskrafts løn- og ansættelsesvilkår på tværs af sektorer*

Det er generelt vanskeligt at få et klart billede af løn- og ansættelsesvilkår for udenlandske arbejdstagere. Vi ved fra tidligere undersøgelser, at der er større sandsynlighed for løn- og ansættelsesvilkår, som følger den gældende overenskomst, hvis den pågældende udlænding er direkte ansat i en dansk virksomhed. Modsat giver midlertidigt ophold som fx udstationeret en vis sandsynlighed for, at dette ikke er tilfældet. Vi ved, at brugen af forskellige ansættelses- og tilknytningsformer varierer mellem brancher, men betyder det også, at løn- og ansættelsesvilkår varierer på lignende vis? Opnår udlændinge goder som pension, ferie- og sygepenge, barsel mv. i samme omfang som danske lønmodtagere? Mere generelt er målsætningen at belyse variationerne i arbejdsmigranternes løn og arbejdsvilkår, særligt med blik for sektorspecifikke karakteristika og standarder for løn og arbejdsvilkår.

*PS: Arbejdsmigration og multiniveauregulering*

Det er kendetegnende, at spørgsmål om arbejdsmigration og herunder også debatten om social dumping har ført til regulering på flere niveauer. Vi har således set flere nye bestemmelser i overenskomsterne, der omhandler 'social dumping' og vi har set lovgivning ligeledes rettet mod 'social dumping'. For reguleringen på begge områder gælder det, at den ikke må komme i konflikt med EU-reguleringen (såvel ny lovgivning som domstolsafgørelser) om det så omhandler principielle regler for den fri bevægelighed, lønmodtagerbeskyttelse eller andet. Dette reguleringsfelt er komplekst og i stadig forandring. Men hvordan vil samspillet mellem overnationale, nationale og overenskomstmæssige reguleringer udvikle sig? Det er en antagelse her, at det vil blive lettere reguleringsmæssigt at håndtere arbejdsmigranter og tjenesteydende udenlandske virksomheder, hvis de er en del af det organiserede danske arbejdsmarked. Men vil fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer have vilje og evne til i større omfang at rekruttere blandt de udenlandske arbejdstagere og virksomheder?

*PS: Arbejdsgivernes arbejdskraftsstrategier*

Arbejdsgivernes motiver for at bruge udenlandsk arbejdskraft kan være flere. Det kan handle om manglende kompetencer i den danske arbejdsstyrke, besvær med at tiltrække dansk arbejdskraft eller et ønske om at reducere arbejdskraft-



omkostninger. I forlængelse heraf kan det være en mulighed at benytte fx østeuropæisk arbejdskraft som en funktionel ækvivalent til outsourcing af arbejdsopgaver og dermed reducere arbejdskraftomkostningerne herhjemme i stedet for at flytte opgaver ud af landet. De forskellige motiver har indflydelse på, hvordan arbejdsmigranterne tilknyttes virksomhederne. Nogle arbejdsmigranter bliver ansat, mens andre arbejder som vikarer, udstationerede, enkeltmandsvirksomheder eller lignende. Spørgsmålet om arbejdsmigration handler derfor også om udenlandske virksomheder, der bringer deres hjemlige arbejdskraft med til Danmark. En konsekvens heraf er, at karakteren af udlændingenes ophold varierer meget. Nogle har familien med og integreres fuldt i det danske samfund. Andre arbejder her i en periode og rejser igen, mens atter andre vender tilbage og arbejder her i flere perioder. Hvad kendetegner de forskellige grupper af arbejdsmigranter i forhold til løn, arbejdsvilkår og i sidste ende tilknytning til det danske arbejdsmarked? Hvad er konsekvenserne i relation til arbejdsstyrken generelt og den danske aftalemodel mere specifikt?

*Følgforskning: Statistik om udenlandsk arbejdskraft i Danmark*

FAOS vil udarbejde og løbende opdatere notater om udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked (omfang, opholdsgrundlag, branchefordeling mm.), evt. vil dette kunne indbefatte særkørsler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Notaterne kan evt. også indeholde oplysninger om kontrolaktioner gennemført af Arbejdstilsynet, SKAT og politiet, samt omfang af blokader mv. mod virksomheder med udenlandsk arbejdskraft.

## **5. Forskningsområde 'EU-reguleringen'**

Det danske arbejdsmarked er del af et multiniveau-reguleringssystem, hvor ikke bare regulering på nationalt niveau, sektor niveau, virksomhedsniveau og andre subnationale niveauer spiller en rolle. EU-niveauet har afgørende indflydelse på arbejdsmarkedet herhjemme, om end mere på nogle områder end andre. Selvom strømmen af nye arbejdsretlige direktiver ikke er så stærk som tidligere, så bliver eksisterende direktiver fortsat revideret og implementeret. Samtidig kommer der stadig nye direktiver og regulativer til uden for det egentlige arbejdsretlige område, men med konsekvenser for arbejdsmarkedet. Derudover har aktiviteten i forbindelse med rækken af beskæftigelses- og vækstinitiativer, senest Europe 2020, været stigende. Dertil kommer afgørelser fra EF-Domstolen på det arbejdsretlige område, som har haft væsentlige konsekvenser for retspraksis. Laval-dommen er blot ét - omend nok det væsentligste - eksempel herpå. Endelig er der de økonomiske tiltag, der følger af den økonomiske krise, for ikke at nævne områderne for den ikke-juridisk bindende åbne koordinationsmetode og de europæiske parters autonome aftaler, der ikke breder sig med samme hast som tidligere, men alligevel indebærer koordinering af reguleringen på en lang række områder.

Der er defineret to problemstillinger og ét følgeforskningsinitiativ inden for dette forskningsområde.

*PS: EU, løn og aftalesystemer – fra fokus på rand- til kernearbejdskraft*

Inden for de seneste to til tre år er der kommet flere EU-initiativer, der potentielt kan påvirke løndannelsen. Det gælder fx de nye tiltag for at genoprette økonomien i form af Six-Packen, Europluspagten og Finanspagten. Med deres fokus på budgetdisciplin og konkurrenceevne påvirker de tre nævnte tiltag indirekte løndannelsen i medlemslandene. Det samme gør sig gældende - om end i mindre grad - for afrapporteringerne inden for EU's strategier for vækst og beskæftigelse, Europe 2020. Her adresserer de årlige rapporter og landespecifikke henstillinger til tider lønrelaterede spørgsmål og spørgsmål om aftalesystemernes funktion og struktur. Dertil kommer den direkte påvirkning fra de krav, som EU stiller til medlemslandene, der modtager lån fra ECB, herunder kravene om at dæmpe lønudviklingen i de pågældende medlemslande. Selvom nogle af disse lønrelaterede tiltag umiddelbart overskrider EU's traktatmæssige beføjelser, så indebærer de de facto, at EU's kompetenceområde udvider sig hastigt i disse år. I forbindelse med denne problemstilling vil beslutningsprocesser omkring kontroversielle tiltag, som *direkte* adresserer løn og nationale aftalesystemer (fx anbefalinger om løntilbageholdenhed, decentralisering og opt-out muligheder fra overenskomsterne) analyseres. I hvilken grad vil tiltagene påvirke medlemsstaternes, herunder Danmarks, arbejdsmarkedssystemer? Er ved at ske et skift i EU's arbejdsmarkedsregulering fra rand- til kernearbejdskraft?

*PS: EU – relevant og potent i forhold til de største udfordringer?*

Krisen har skabt stor og sandsynligvis strukturel ungdomsarbejdsløshed, mens EU-udvidelserne har øget arbejdsmigrationen og dermed presset på de nationale arbejdsmarkedsmodeller. Den demografiske udvikling har øget presset for at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet i de EU-lande, hvor deres beskæftigelsesfrekvens er lav, og det har rejst nye problemstillinger om relationen mellem familie- og arbejdsliv. Tilblivelsen af nye tiltag inden for beskæftigelsespolitikken (ungdomsarbejdsløshed), arbejdsmigrationsområdet og familiearbejdslivsområdet vil blive undersøgt med henblik på at analysere, i hvilken grad EU imødegår udfordringerne, hvilke aktører, der tager hvilke positioner i beslutningsprocesserne, og hvilke beslutningsarenaer, der kommer i anvendelse (herunder Europa Parlamentet). I hvilket omfang formår EU at imødegå de største arbejdsmarkedsudfordringer, der følger af krise, udvidelser og demografisk udvikling? Hvad og hvem driver tiltagene frem, og formår tiltagene at gøre en forskel i medlemslande? Desuden vil (foreløbige) resultater af implementering af de europæiske tiltag i udvalgte medlemsstater blive analyseret.

*Følgeforskning: Synliggørelse af europæiske tiltag i deres vorden*

Danske politikere, arbejdsmarkedsorganisationerne og forskere er primært optaget af arbejdsmarkedsreguleringen herhjemme. Den europæiske arbejdsmarkedsregulering får ikke altid den opmærksomhed, den fortjener, og nogle initiativer bliver først genstand for debat relativt sent i de europæiske beslutningsprocesser. Denne følgeforskning vil derfor lokalisere nye og vigtige EU-tiltag relativt tidligt efter deres 'undfangelse', analysere konsekvenser af og scenarier for disse nye tiltag publicere analyserne i form af korte notater. Tiltagene kan af gode grunde ikke afgrænses på forhånd, men der vil være tale om tiltag relateret til regulering af arbejde og beskæftigelse (dog ikke arbejdsmiljø). Eksempler på nye initiativer inden for kendte områder er arbejdstid, deltid, tidsbegrænset ansatte, vikarer, medindflydelse/medbestemmelse, EWC, udstationering, beskæftigelsespolitik og familie- og arbejdsliv. Men tiltag inden for andre og helt nye områder vil også kunne komme på tale.