

## **FAOS' forskningsprogram 2004-2009:**

### **Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model**

Relationer mellem ansatte og ledelse, form og indhold af kollektive aftaler og organisationernes rolle på arbejdsmarkedet bliver påvirket og forandret som følge af arbejdsmarkedets internationalisering. Det skaber nye udfordringer, om end internationaliseringen ikke er et nyt fænomen. Hele vejen op gennem det 20. århundrede har konkurrence over grænserne påvirket det danske arbejdsmarked. Men murens fald markerede et vendepunkt, hvor åbningen af markederne tog ny fart og fik en dybde og et omfang, der hidtil havde været uset. Konsekvensen er blevet en økonomisk internationalisering, hvor opkøb og fusioner har revet op i eksisterende ejer- og virksomhedsforhold. Samtidig er den globale arbejdsdeling under hastig forandring, idet udflytning af virksomheder og out-sourcing af opgaver til stadighed er på virksomhedernes dagsorden.

Det overordnede mål med FAOS' forskningsprogram er få belyst, om og hvordan den danske model tilpasser sig denne intensiverede internationalisering.

Inden for EU-samarbejdet har det indre marked accelereret den økonomiske internationalisering. Udvidelsen af EU med vækstøkonomier med relativt lave produktionsomkostninger har understreget denne udvikling. Sideløbende er der sket en politisk internationalisering. Det er primært sket i EU, hvor den politiske integration i vid udstrækning er vævet sammen med den økonomiske integration – politiske initiativer har åbnet de europæiske økonomier. Men det er også her, hvor den sociale dialog forsøges udviklet med henblik på at skabe balance mellem åbne økonomier og social sikkerhed. Det er her arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau spiller en nøglerolle.

Den intensiverede internationalisering har fået – og vil fremover efter al sandsynlighed i stigende omfang få – konsekvenser for danske virksomheder og for udviklingen i løn- og ansættelsesvilkår i bredeste forstand. Dermed vil udviklingen også skabe et pres på den danske model, der karakteriseres ved en arbejdsmarkedsregulering domineret af centralt indgåede sektoroverenskomster i kombination med partsinddragelse på politikområder med relevans for arbejdsmarkedet.

I den forbindelse aktualiseres spørgsmålet, hvorvidt den danske model forsat bevæger sig i retning af et multiniveaureguleret system. 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.

De konkrete projekter, som bliver udarbejdet i programperioden, er grupperet i tre satsningsområder - A, B og C.

### ***Satsningsområde A***

## **Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv**

Den danske model bygger på en balance mellem aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter og lovgivning, men med hovedvægten på parternes selvregulering. Det er en model præget af, at parterne inddrages i og får indflydelse på lovgivning med relevans for arbejdsmarkedet. Dette har styrket organisationerne på både lønmodtager- og arbejdsgiverside – og det styrker på den ene side aftalemodellen, fordi organisationerne med deres tætte forbindelse til ledere og medarbejdere i virksomhederne har 'fingeren på pulsen' og kan sikre en effektiv iværksættelse og overholdelse af gældende regler. Men på den anden side er med det gennemorganiserede arbejdsmarked også udviklet omfattende systemer og institutioner, der kan virke som barrierer for fornyelse.

Virksomhederne er blevet præget af internationaliseringen og den dermed følgende øgede konkurrence. Derved er presset på aftalemodellen nedefra blevet skabt. Det er søgt løst gennem en centraliseret decentralisering, hvor store sektororganisationer indgår rammeaftaler, som kontinuerligt har øget de lokale parters muligheder for at fastsætte egne vilkår og herunder også har medført en vis individualiseringstendens. Det er nok det mest afgørende eksempel på, hvordan aftalemodellen har kunnet tilpasse sig det ydre pres, så et aftalesystem, der styres af stærke sektororganisationer gennem deres indgåelse af overenskomster, kan fastholdes, samtidig med at der er åbnet for en større mangfoldighed i anvendelsen af de indgåede aftaler. Men der opstår samtidig nye brudflader og konfliktmuligheder, som kan føre til udvikling af multiniveauregulering, hvor overenskomstparternes overordnede styring svækkes.

Samtidig er der op gennem 1990'erne og ind i det nye århundrede blevet rykket ved balancen mellem kollektive aftaler og lovgivning, da en række sociale opgaver som fx arbejdsmarkedspension, sociale kapitler og løn under barsel mv. er blevet del af overenskomsterne. Der opstår dermed en gråzone mellem reguleringsområder, som parterne tidligere var mere eller mindre enerådende på (overenskomstområdet), og områder, hvor det politiske system var nærmest enerådende (velfærdspolitiske områder som socialpolitik, pensioner og familiepolitik).

Konkret vil projekterne inden for satsningsområdet omhandle udviklingen i organisations- og aftalesystemet, samspillet mellem aftalesystemet og det politiske system, samt analysere den danske aftalemodel i et internationalt perspektiv. Hovedspørgsmål er derfor:

- Vil den danske aftalemodel i større eller mindre grad end andre arbejdsmarkedsmodeller, som er baseret på lovgivning eller markedsstyring, være i stand til at sikre en effektiv arbejdsmarkedsregulering?
- Vil de politiske aktører miste indflydelse til parterne på arbejdsmarkedet, eller vil aftalemodellen erodere, fordi eksempelvis følgelovgivning vil svække partsorganisationernes legitimitet?
- Har aktørerne i den danske aftalemodel også under ændrede vilkår - skabt af den intensiverede internationalisering - vilje og evne til at tilpasse aftalemodellen, så den fortsat kan sikre afbalancerede løsninger, der tilgodeser parternes sammenvævede net af interesser og samtidig er samfundsøkonomisk stabiliserende?

*Følgende projekter er hidtil igangsat/planlagt indenfor satsningsområdet:*

### **Projekt A1: Den danske models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv**

Arbejdsmarkedsregulering kan bygge på *lovgivning*, *aftaler* mellem de involverede parter eller på *markedskræfterne*. De fleste landes arbejdsmarkedsregulering indeholder elementer af de tre typer af regulering, men vægten ligger forskelligt. Den danske model er karakteriseret ved, at aftaleregulering dominerer. Forskningsprojektet har til formål ved hjælp af proces- og effektanalyser at undersøge fordele og ulemper ved den danske model i forhold til mere lovregulerede og markedsstyrede reguleringsmodeller.

Udtrykt mere direkte er det målet med projektet at kunne give et kvalificeret svar på spørgsmålet: Giver den danske model en konkurrencemæssig fordel? Generelt handler det om de muligheder og barrierer aftalemodellen skaber på den ene side for erhvervslevets strukturelle udvikling og tilpasning i den internationale konkurrence, herunder lønomkostninger, fleksibilitet, mobilitet og inflation. På den anden side drejer det sig om aftalemodellen og de ansattes mulighed for forbedring af løn- og ansættelsesvilkår. Således rejses generelt spørgsmålet om aftalemodellens evne til at skabe vækst og beskæftigelse, og mere specifikt spørges der til organisationernes evne til at fastholde og tiltrække medlemmer med henblik på at bevare og udvikle aftalemodellens politiske legitimitet.

*Kontakt: Jesper Due, Jørgen Steen Madsen*

## **Projekt A2: Aktører i krydsfeltet mellem regulering af løn- og arbejdsvilkår og velfærdsområder**

Projektet er et politologisk-sociologisk studie, der skal bibringe viden om udviklingen i samspillet mellem arbejdsmarkedets parter og det politisk-administrative system på nationalt niveau i Danmark. Grundantagelsen i projektet er, at der dels gennem det sidste tiår er sket et stigende overlap, og skabt en gråzone, mellem reguleringsområder, som partnerne tidligere var mere eller mindre enerådende på (overenskomstområdet), og områder, hvor det politisk-administrative system var nærmest enerådende (velfærdspolitiske områder som socialpolitik, pensioner og familiepolitik), og dels at dette nye overlap påvirker relationerne mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system.

Det er således projekts hovedformål for det første at analysere, hvorfor overlappet har fundet sted, og om udviklingen i overenskomsternes bredde er forbundet med udviklingen i partsinddragelsen i de velfærdspolitiske områder, eller om der er tale om to adskilte udviklinger. For det andet skal projektet analysere, hvordan dette overlap har påvirket relationerne mellem parterne og det politisk-administrative system, herunder i hvilket omfang og på hvilke områder overlappet er fulgt af a) konsensus mellem de involverede om en ny 'kompetence-delning' eller b) konflikt, samt om reguleringen er karakteriseret af x) komplementære roller og en klar 'kompetence-delning' eller y) uklare/overlappende kompetencer og 'styringsflimmer'.

Hovedvægten vil ligge på det andet hovedformål. Analysen skal være med til at reformulere/forfine forståelsen af den danske model for arbejdsmarkedsregulering.

*Kontakt: Jørgen Steen Madsen, Mikkel Mailand*

## **Satsningsområde B Den sociale dialog i et udvidet EU**

EU har sat sig ambitiøse mål for udviklingen frem mod 2010: EU skal være verdens mest konkurrencedygtige vidensøkonomi samtidig med, at der skal skabes flere og bedre job. Afgørende bliver det, hvordan kravet om øget konkurrenceevne, og i tilknytning hertil krav om øget fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet, kan realiseres i samspil med en forsat udvikling af 'den europæiske sociale model' - en sikring af rettigheder for lønmodtagere i EU. Yderligere sker dette på et tidspunkt, hvor EU skal tilpasses den største udvidelse nogensinde, og hvor den globale konkurrence om ikke mindst arbejdspladser fremstår mere intens end nogensinde. Set fra et dansk perspektiv er et nøglespørgsmål, hvordan dansk arbejdsmarkedsregulering, den danske model, kan sameksistere med den fortsatte europæiske udvikling.

Formålet med satsningsområdet er at følge og udforske konsekvenserne for dansk arbejdsmarkedsregulering af den europæiske integration generelt og udviklingen i den sociale dialog specifikt. Den sociale dialog bliver her forstået bredt som dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau samt deres fælles dialog med relevante politiske myndigheder på EU-niveau.

Traktatfastsættelse af fundamentale rettigheder, følgelovgivning i direktivimplementeringen og enkeltsager ved domstolene baseret på EU-lovgivning tyder på en retsliggørelse af dansk arbejdsmarkedsregulering. Samtidig hermed udvikler nye 'bløde' reguleringsformer sig på europæisk niveau: Den åbne koordinationsmetode med benchmarking, retningslinier m.m. inden for bl.a. beskæftigelsesstrategien er et eksempel. Frem for dominansen af direktivregulering ser vi således i dag snarere udviklingen af et reguleringsmix, hvor direktiver, den åbne koordinationsmetode og parternes egne frivillige aftaler bringes i anvendelse.

Samtidig udvikler den sociale dialog sig i disse år på flere niveauer. Lovgivning, aftaler eller politisk koordinering kan iværksættes for det samlede europæiske arbejdsmarked, inden for bestemte sektorer, eller tage sit afsæt på virksomhedsniveau fx med udgangspunkt i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg.

Konkret består satsningsområdet af projekter, der bredt analyserer konsekvenser af den økonomiske og politiske integration i Europa på det danske arbejdsmarked. Særlige omdrejningspunkter er fremkomst og effekter af EU-regulering på det arbejdsmarkedspolitiske område, den sociale dialog mellem arbejdsmarkedets parter og de politiske institutioner på EU-niveau, samt komparative studier af de gamle og nye medlemslande. Hovedspørgsmål er derfor:

- Hvordan udvikler balancen sig mellem blød og hård regulering på EU-niveau, og hvilke konsekvenser har dette for Danmark? Og vil dette mix af reguleringsformer lette eller øge presset på den danske model?
- Hvordan implementeres EU-reguleringen i medlemsstaterne og hvordan sikres retshåndhævelsen af lovgivningen?
- Hvilke arbejdsmarkedsrelationssystemer udvikles i de nye medlemsstater, og hvordan påvirkes disse af landenes eksisterende arbejdsmarkedsregulering og af EU?

*Følgende projekter er hidtil igangsat/planlagt indenfor satsningsområdet:*

### **Projekt B1: Dynamisk tilpasning eller afkobling – Aftalemodellen og det europæiserede danske arbejdsmarked**

Med afsæt i både det europæiske mix af reguleringsformer og udviklingen i den politiske og økonomiske integration generelt er det projektets hovedformål at beskrive og

analysere konsekvenser af den europæiske integration for den danske aftalemodel. Således skal det for det første analyseres, om og i givet fald hvordan den europæiske social- og arbejdsmarkedsregulering såvel i indhold som i valg af reguleringstype sætter aftalemodellen under pres. Målet vil være at kunne skabe en hierarkisering af de forskellige integrationstiltag med henblik på deres indflydelse på dansk arbejdsmarkedsregulering. For det andet skal forskellige aspekter af den bredere økonomiske og politiske integration analyseres. Fokus vil være på, hvordan virksomhedernes europæisering (produktion over grænser), udvidelsen af EU samt det pengepolitiske samarbejde (euroen) påvirker udviklingen i det danske aftalesystem.

Analyserne skal inddrage, hvordan *aktørerne* på det danske arbejdsmarked (arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt statslige myndigheder) *vurderer* de forskellige dele af integrationen. Hvilke forhold i den samlede integration skaber ulemper og hvilke dele af udviklingen anses som fordelagtig i relation til aftalemodellen? Videre skal det analyseres, hvordan aktørerne på det danske arbejdsmarked har reageret på den europæiske udvikling, herunder *hvad de kan, og hvad de er villige til at gøre*, med henblik på at sikre en dynamisk tilpasning af den danske aftalemodel til den europæiske udvikling.

Et delformål i projektet vil være gennem *en tværnational komparation* at diskutere og vurdere muligheder og vilkår for den fortsatte tilpasning af den danske aftalemodel til den europæiske udvikling sammenlignet med reguleringsmodellerne i to andre EU-lande.

*Kontakt: Søren Kaj Andersen, Jesper Due*

## **Projekt B2: Dansk beskæftigelsespolitik i europæisk perspektiv – et tværnationalt studie af den europæiske beskæftigelsesstrategi**

Projektet er et politisk-sociologisk studie, der skal bibringe ny viden om samspillet mellem EU og medlemslandene på det beskæftigelsespolitiske område. Formålet med projektet er at analysere beskæftigelsesstrategiens løbende udvikling med hensyn til samspillet mellem EU-niveauet og aktørerne i medlemsstaterne. Projektet skal først og fremmest analysere, hvilke medlemslande og hvilke aktører, der i særlig grad *har påvirket justeringerne* af beskæftigelsesstrategiens indhold, samt i hvilket omfang indhold og iværksættelse af medlemslandenes beskæftigelsespolitik *er påvirket af den europæiske beskæftigelsesstrategi*. Endvidere vil det blive undersøgt hvilke faktorer, der er afgørende for påvirkningens omfang.

Projektet bygger på en grundforståelse af beskæftigelsesstrategien som et politikområde præget af multiniveauregulering. Multiniveauregulering indebærer, at der ikke er noget entydigt center, at kompetencerne til regulering er delvist overlappende og at politikken udvikles såvel i top-down som bottom-up processer mellem overnationalt

og nationalt niveau. De delvist overlappende kompetencer, manglen på et egentligt center og den åbne koordinationsmetodes kun delvist forpligtende karakter øger det i forvaltningsforskningen kendte fænomen, at beslutninger på højere niveauer ikke nødvendigvis implementeres på lavere niveauer, eller ikke implementeres på den måde, som det oprindeligt var tiltænkt.

*Kontakt: Mikkel Mailand*

### **Projekt B3: Det udvidede EU og den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere (Ph.d.-projekt)**

EU-udvidelserne i 2004 og senest ved årsskiftet 2007 betyder sammen med den fri bevægelighed i EU for arbejdstagere og tjenesteydere, at en ny gruppe arbejdstagere har fået mulighed for at komme til Danmark for at arbejde.

I det kommende 1½ år ser FAOS nærmere på, hvordan arbejdstagere og udstationerede fra de nye EU-lande i Øst (Polen, Litauen, Letland, Estland, Slovakiet, Tjekkiet, Ungarn, Slovenien, Bulgarien og Rumænien) påvirker det danske arbejdsmarked og særligt den danske arbejdsmarkedsmodel.

Projektet, som er aftalt mellem Beskæftigelsesministeriet og FAOS, er et led i opfølgningen på den politiske Østaftale vedrørende vandrende arbejdstagere fra de nye EU-lande. Projektet indgår som del af FAOS-forskningsprogram for perioden 2004-2009 under satsningsområde B: "Den sociale dialog i et udvidet EU".

Projektet ser bl.a. på følgende spørgsmål:

- Hvordan påvirkes de enkelte brancher afhængig af graden af overenskomstdækning?  
Hvilke ændringer af Østaftalen kan gennemføres frem mod maj 2009 og hvilke mulige konsekvenser vil det have?
- Hvordan rekrutteres østeuropæere til det danske arbejdsmarked, og hvilke erfaringer er der gjort med den nye arbejdskraft?
- Har arbejdsmarkedets parter og myndigheder de fornødne ressourcer og værktøjer til at håndtere udviklingen?
- Hvilke muligheder og udfordringer knytter sig særligt til udstationeret arbejdskraft (tjenesteydelser)?  
Hvilke typer af regulering og kontrol kan der etableres?
- Hvordan vil det nye servicedirektiv påvirke forholdene?
- Hvilke erfaringer kan der trækkes på fra vore nabolande?

Som det fremgår, er det centrale spørgsmål for projektet, hvordan det overvejende overenskomstregulerede danske arbejdsmarked bliver udfordret af den fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere fra de nye EU-lande, hvor det aktuelle niveau

for løn- og arbejdsforhold ligger væsentligt under forholdene i Danmark. Den anden side af projektet fokuserer på de sektorer på det danske arbejdsmarked som nu og fremover oplever et stigende behov for arbejdskraft samtidig med, at den danske beskæftigelse er blandt Europas højeste og ledigheden tilsvarende er blandt de absolut laveste på under 4 pct. Det sidste perspektiv giver projektet anledning til at undersøge, hvordan tilgangen af udenlandsk arbejdskraft sikres i et Europa, hvor vi kan forvente en stigende konkurrence om den kvalificerede arbejdskraft.

Overfor de øgede bevægelser over grænserne i EU står, at der end ikke tilnærmelsesvist er sket et tilsvarende integration af EU-landenes arbejdsmarkedsmodeller; de nationalt funderede arbejdsmarkedsmodeller er i vid udstrækning fortsat intakte. Sammenlignet med hovedparten af EU er det danske arbejdsmarked kendetegnet ved arbejdsmarkedets frie overenskomstregulering, hvor offentlig regulering af løn- og arbejdsvilkår er stærkt begrænset. Andre steder i Europa ser man, at f.eks. minimumsløn fastsættes ved lovgivning; en model der udløser muligheden for myndighedskontrol og sanktionering gennem den almindelige offentlige administration og domstolssystemet. I modsætning hertil påhviler det de danske organisationer selv at kontrollere og sikre danske løn- og arbejdsvilkår uden hjælp fra myndighederne bortset fra tilfælde, hvor der er tale om illegalt ophold. Af samme grund udgør åbningen af det danske arbejdsmarked for arbejdstagere og tjenesteydere fra lavtlønsøkonomier i Øst- og Centraleuropa særlige udfordringer for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Folketinget vedtog i 2003 den såkaldte "Østaftale", som betyder, at arbejdstagere fra de nye medlemsstater har adgang til det danske arbejdsmarked, forudsat at de ansættes på danske overenskomstvilkår eller på i øvrigt sædvanlige vilkår. I praksis er det udmøntet ved, at de nye EU-borgere skal have en opholds- og arbejdstilladelse for at kunne arbejde i Danmark. Østaftalen blev lempet i april 2006, så arbejdsgivere omfattet af en overenskomst har fået enklere adgang til at ansætte arbejdstagere fra de nye EU-lande. Der er generel enighed om, at Østaftalen vil være udfaset senest 1. maj 2009 – og måske før. Det efterlader spørgsmålet, hvordan den danske arbejdsmarkedsmodel i fremtiden bedst håndterer denne nye åbenhed; både i forhold til det overenskomstdækkede og det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked.

Hidtidige analyser viser, at arbejdskraften fra de nye EU-medlemsstater er efterspørgselsbestemt. Arbejdstagerne og udstationerede virksomheder rekrutteres i højere grad end de dukker op på eget initiativ. Den aktuelle økonomiske højkonjunktur i Danmark fremmer behovet for udenlandsk arbejdskraft – i det mindste på kort sigt. Ifølge Velfærdskommissionens beregninger vil den demografiske udvikling reducere den danske arbejdsstyrke med 350.000 personer frem til år 2040; uanset konjunkturudviklingen vil vi derfor nok også fremover se østeuropæiske og andre udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked.



Et andet vigtigt element i projektet er at analysere og beskrive vekselvirkningerne mellem dansk arbejdsmarkedsregulering og EU-regulering i relation til arbejdskraftens fri bevægelighed. Hermed tænkes især på samspillet mellem danske kollektive overenskomster samt lovgivning overfor håndhævelsen af EU-regulering i forhold til vandrende arbejdstagere og tjenesteydere.

Ud over faktuelle oplysninger om omfang og type af østarbejdskraft vil projektet bygge på interviews med repræsentanter fra de relevante aktører på området; lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, østarbejdere og myndigheder.

I foråret 2008 afsluttes projektet med en international konference, hvor den samlede projektrapport vil blive præsenteret og diskuteret.

Som led i projektet var FAOS d. 15. maj 2007 vært for et seminar om udfordringerne for det danske arbejdsmarked som følge af Østeuropæere på det danske arbejdsmarked.

*Kontakt: Klaus Pedersen*

### **Satsningsområde C**

## **Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden**

Øget international konkurrence, ny teknologi, køb, salg og fusioner, omstruktureringer og nye arbejdsorganiseringer er blot nogle af nøgleordene i de markante forandringer virksomheder i Danmark har været igennem i de senere år. Det er forandringer, der påvirker både reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår på virksomheden og samarbejdsrelationerne mellem ledelse og medarbejdere i det hele taget.

Forhandlingskompetence er i tiltagende omfang blevet lagt ud på virksomhederne. Konkurrencepres, krav om fleksibilitet og nye arbejdsorganiseringer betyder ofte, at opgaver og ansvar lægges ud til de ansatte. Hermed opstår nye muligheder for indflydelse og medbestemmelse, hvilket ofte netop kræver en mere fleksibel regulering af løn- og ansættelsesvilkår. Det er en udvikling, der berører balancen i aftalesystemet mellem centrale og lokale beslutninger og rejser spørgsmålet, om aftaler og praksisformer på virksomheden mere eller mindre løsriver sig fra de overordnede regelsniveauer.

Ud over medindflydelse og medbestemmelse i forhold til den løbende drift kan medarbejderrepræsentanter opnå indflydelse på strategiske spørgsmål. Det sker formelt via bl.a. bestyrelsesrepræsentation, men ikke mindst uformelt via de udbyggede samarbejdsrelationer på virksomheden. Hermed opstår der nye perspektiver for loyalitet og

solidaritet og for karakteren af båndene mellem medarbejdere og faglige organisationer samt mellem virksomhedsledere og arbejdsgiverorganisationer.

Inden for funktionærområderne samt ikke mindst inden for flere nye produktions- og serviceområder er den fremherskende ansættelsesform den individuelle kontrakt. Med andre ord spiller den kollektive overenskomst på disse områder en beskedent eller slet ingen rolle. Dette rejser spørgsmål om karakteren af samarbejdsrelationer generelt og reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår specifikt inden for sådanne ansættelsesområder. Er den større udbredelse af individuelle kontrakter udtryk for, at traditionelle konfliktflader mellem medarbejder og ledelse er i opløsning og erstattes af fælles mål og normer for ledelse og ansatte? Eller er det individualiseringen, der er slået igennem i den enkelte ansattes værdier og holdninger: Det handler om at optimere egen karriere og indtjening. Loyaliteten over for virksomheden eksisterer kun så længe arbejdspladsen på maksimal vis optimerer den individuelle karrierestrategi!

Multinationale virksomheder dominerer i stadig større omfang arbejdsmarkedet, men det er ikke muligt at tegne et ensartet billede af konsekvenserne af denne udvikling for relationer mellem medarbejdere og ledelse. Koncernens oprindelsesland spiller efter al sandsynlighed en rolle - ikke mindst om det er en dansk eller udenlandsk koncern. Tilbage kan ejerforholdene være komplekse og omskiftelige i mere eller mindre sammensatte strukturer af moder- og datterselskaber. Branchespecifikke forhold gør sig også gældende. Det usikkert, i hvor høj grad tillidsvalgte har mulighed for og evner at sikre medarbejderinteresser i multinationale koncerner gennem samarbejdsudvalg, bestyrelsesrepræsentation m.m.

De konkrete projekter indenfor satsningsområdet vil tage form af komparative analyser af aftaleforhold, ledelse, samarbejde og medbestemmelse på virksomheder i Danmark såvel som i udlandet. Hovedspørgsmål er derfor:

- ❑ Opstår der et virksomhedsbaseret aftalesystem, og hvad vil konsekvenserne blive for det samlede aftalesystem?
- ❑ Hvordan spiller den internationale virksomheds strategier med henblik på rekruttering af medarbejdere og generel imagepleje ('branding') sammen med aftalesystemet? Understøtter det? Er det 'to forskellige verdener'? Skaber det barrierer?
- ❑ Vil multinationale koncerner i Danmark indgå koncernaftaler om emner, der traditionelt har været overenskomstdækket, og hvad kan det i givet fald komme til at betyde for overenskomstsystestens stabilitet?

*Følgende projekter er hidtil igangsat/planlagt indenfor satsningsområdet:*

## **Projekt C1: Ledelse og medarbejderrelationer i internationaliserede virksomheder**

Projektet skal beskrive og analysere udviklingstendenser i relationerne mellem ledelse og medarbejdere herunder samarbejds- og aftalerelationer i internationaliserede virksomheder. Hvad er det, som i særlig grad påvirker relationer mellem medarbejdere og ledelse i den internationaliserede virksomhed? Er det ændringer i ejerforhold, i ledelsesstrukturer eller i kvalifikationskrav over for medarbejderne? Eller er det først og fremmest et generelt pres for reduktion i omkostninger, ikke mindst med henblik på at bevare arbejdspladser i Danmark? Eller er danske virksomheder langt hen ad vejen i stand til at fastholde og udvikle eksisterende samarbejds- og aftaleforhold på virksomheden på trods af udenlandsk opkøb eller på trods af, at virksomheden i sin produktionsstruktur er tæt vævet sammen med udenlandske virksomheder?

Udgangspunktet vil være analyser af de formelle fora for samarbejde, der findes på virksomheden samt karakteren af dette samarbejde. Endvidere skal det uformelle samarbejde inddrages - hvem er del af det, hvordan foregår det mv.? Også virksomheder, der står udenfor de eksisterende overenskomst- og samarbejdssystemer, vil blive inddraget i analysen.

Samspillet mellem på den ene side de ovenstående spørgsmål og på den anden side reguleringen og tilrettelæggelsen af løn- og ansættelsesvilkår vil være fikspunkter for analyserne - herunder i hvor høj grad de ansatte er overenskomstdækkede eller ansat på individuelle kontrakter. Samlet skal det undersøges, hvordan internationaliseringen påvirker disse forhold samt andre som fx efteruddannelse, mobilitet og løsning af konflikter m.m.

Den internationaliserede virksomhed definerer vi som dels den multinationale virksomhed, der opererer såvel i som udenfor Danmark, dels den danske virksomhed, hvis produktion er tæt bundet sammen med udenlandske virksomheders aktiviteter - fx i form af produktion af delprodukter.

Undersøgelserne skal først og fremmest gennemføres på virksomheder i Danmark, men vil også inddrage moder- og datterselskaber i udlandet.

*Kontakt: Steen E. Navrbjerg, Søren Kaj Andersen*

## **Projekt C2: Det virksomhedsbaserede aftalesystem**

Formålet med projektet er at undersøge partsrelationernes udvikling på virksomhedsniveauet i en periode, hvor aftalekompetence er flyttet ud fra det centrale til det lokale niveau. Det er projektets hovedtese, at der opstår en stærkere horisontal regulering af løn- og arbejdsvilkår som følge af krav om en nødvendig fleksibilitet for virksomheder, der arbejder under globale konkurrencebetingelser. I relation hertil rejses spørgsmålet om en forstærket horisontal regulering betyder, at aftalesystemet udvikles i retning af multiniveauregulering uden et givent styrende center, eller opretholdes overenskomstparternes kontrol via deres rammeaftaler og konfliktløsningssystem? Hermed tematiseres spørgsmål om, hvilken indflydelse decentraliseringen får på det samlede aftalesystem. Reproduceres karakteren af relationerne mellem de centrale overens-

komstparter vedrørende magtfordeling og en forhandlingskultur præget af konsensus eller forskydes magtpositioner og opstår der nye konflikter?

På de enkelte virksomheder bliver centrale spørgsmål, hvorvidt reguleringen fastholdes via aftaler på virksomhedsniveauet eller om der sker en glidning i retning af individualisering af reguleringen, evt. inden for lokalt forhandlede kollektive rammer? Et andet aspekt af individualiseringer omhandler den direkte deltagelse. Vil relationerne mellem ledelse og medarbejdere udvikle sig i retning af større vægt på direkte deltagelse – specielt hvad angår den daglige arbejdsproces, men også i et vist omfang vedrørende strategiske beslutninger – og mindre vægt på den kollektive interesserepræsentation via samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter?

*Kontakt: Jørgen Steen Madsen, Steen E. Navrbjerg*

### **Projekt C3: Divergens, konvergens eller ren forskellighed? Løn- og ansættelsesforhold i multinationale virksomheder (Ph.d.-projekt)**

I internationale sammenligninger bliver den danske model for regulering af arbejdsmarkedet ofte fremhævet som væsensforskellig og unik. Som led i undersøgelsen af hvad internationaliseringen af arbejdsmarkedet har af konsekvenser for udviklingen af de danske arbejdsmarkedsrelationer, vil dette projekt analysere den dobbeltrolle, multinationale selskaber har som henholdsvis katalysatorer for forandring og som aktører, der er med til at sprede og videreudvikle specifikke elementer af den danske model. Projektet fokuserer på virksomhedernes human resource management politikker og vil dermed undersøge, hvorledes multinationale selskaber har udformet deres personalepolitik på tværs af nationer, hvilke aktører der har været involveret i udformningen af politikken, og hvilken rolle de institutionelle og politiske rammer spiller for udformningen. Ydermere vil det blive undersøgt hvorvidt virksomhederne forsøger at overføre positive erfaringer fra Danmark til udlandet – eller fra udlandet tilbage til Danmark – og hvilken effekt dette har på reguleringen af de respektive sektorer.

Et centralt fokus er analysen af, hvordan virksomheder, der har moderselskaber i lande med stærkt integrerede og institutionaliserede arbejdsmarkedssystemer, opererer i lande med en svagere og mere fragmenterede arbejdsmarkedssystemer.

Overfor - men ikke nødvendigvis i modsætning til – virksomhederne står de nationale og internationale fagforbund. Projektet vil undersøge om - og i så fald hvorledes - disse organisationer forholder sig til og reagerer på og responderer på virksomhedernes strategier, og hvilken betydning det indbyrdes forhold har på udviklingen af globale personalepolitikker.

Projektet er et Ph.d.-projekt og bliver skrevet på engelsk.

*Kontakt: Christina Colclough*

**Projekt C4: Negotiated Flexibility at the Workplace – a Danish Competitive Advantage? Company level bargaining on working hours in Denmark, Germany and the US (Ph.d.-projekt)**

Som følge af intensiveret international konkurrence er det kollektive aftalesystem i Danmark løbet af de sidste 10-15 år i stadig højere grad blevet decentraliseret til virksomhedsniveau. På samme tid har Verdensbanken, Europa-Kommissionen og OECD fremhævet reguleringen af det danske arbejdsmarked som *best practice* i international sammenligning.

Den empiriske målsætning for dette studie er at undersøge, hvordan forhandling på virksomhedsniveau bidrager til den overordnede effektivitet i den danske arbejdsmarkedsregulering, samt at identificere potentielle udfordringer for den dynamiske reproduktion af denne fordel. Analysen fokuserer på forhandlinger omkring fleksible arbejdstider på arbejdspladsniveau. Arbejdstidsfleksibilitet er i de seneste år vokset til en af de mest udbredte former for fleksibilitet på virksomhedsniveau i den vestlige verden – både i lande med en stærk numerisk fleksibilitet som Danmark og USA, og i lande med en svag numerisk fleksibilitet som fx Tyskland. Ledere ønsker i højere grad at justere arbejdskraften i forhold til efterspørgslen gennem fleksible arbejdstider, mens medarbejdere ønsker at forbedre balancen i deres arbejdsliv.

Undersøgelsen er delt i to. Den første del er et komparativt studie med casestudier på virksomhedsniveau i den industrielle sektor i Danmark, Tyskland og USA. Den anden del udgøres af en stor surveyundersøgelse af ca. 500 virksomheder i den danske industri.

*Kontakt: Anna Ilsøe*