

DEN DANSKE MODEL

Kun lidt tilføjet, men meget forhindret

Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor 2011 gav som forventet kun begrænsede lønstigninger og indeholdt kun få forandringer i øvrigt, hvilket ikke mindst skyldes den snævre økonomiske ramme. Forligene er da også blevet betegnet som de magreste i mange år. Men bagved de magre resultater gemmer der sig små sejre for begge parter, idet man hver især formåede at forhindre en række væsentlige krav fra modparten – i hvert fald på kort sigt. Frem mod OK 13 bliver det interessant at se, om processerne mod mere lokal løndannelse, forenkling af overenskomsterne og mere udbygget tryghed kommer på sporet igen, ligesom de lave stemmeprocenter ved OK 11 må føre til overvejelser om fagforingsdemokratiets forfatning.

Af pladshensyn vil artiklen her koncentrere sig om det statslige og kommunale område, mens det regionale område ikke bliver behandlet.

Baggrunden for OK 11

OK 08 og den langvarige konflikt i forbindelse hermed kom i høj grad til at danne bagtæppe for OK 11. Det meget lange og vanskelige forløb havde ingen af aktørerne lyst til at gentage – og en del af fagforbundene kunne heller ikke som følge af de næsten tomme strejkekasser. Lønkommissionen, der blev nedsat på baggrund af en diskurs om uligeløn skabt under OK 08, var også en del af baggrunden for OK 11. Men da kommissionen kort fortalt fandt frem til, at der i Danmark er ligeløn i ligelønslovens forstand, og at uligelønnen primært er skabt af et kønsopdelt arbejdsmarked, fik den begrænset effekt på OK 11. Lønkommissionen er dog blevet brugt til et begrænset ligelønsloft for pædagogerne, og vigtigere, den har leveret ammunition til Personalestyrelsen, der har ønsket

et 'serviceeftersyn' af de komplekse offentlige overenskomster.

Også den økonomiske krise har været en væsentlig del af bagtæppet for OK 11. Krisen har først og fremmest haft konsekvenser i kraft af den såkaldte 'reguleringsordning', der sikrer, at lønudvikling i den offentlige sektor følger lønudviklingen i det private. De ganske pæne lønforhøjelser ved OK 08 betød sammen med krisen, at lønmodtagersiden endte med at 'skylde' penge. Den økonomiske krise har også indirekte påvirket forhandlingerne igennem regeringens plan om nulvækst i det offentlige og de deraf strammede økonomiske budgetter for kommunerne og ansættelsesstop visse steder i staten. Det er i en international sammenhæng bemærkelsesværdigt, hvor begrænset en mobilisering fyringerne særligt i kommunerne og regionerne førte til hos lønmodtagerne op til og under forhandlingerne. Effekten har nærmere været, at fyringerne har medvirket til at disciplinere lønmodtagerne under forhandlingerne.

De væsentligste krav

Før forhandlingerne kom i gang blev der udvekslet krav – det skete omkring årsskiftet. Ikke overraskende var løntilbageholdenhed et centralt krav hos både KL og Personalestyrelsen (Finansministeriet). Personalestyrelsen krævede desuden mere decentral løn, serviceeftersyn (forenkling) af overenskomsterne og øget arbejdskraftudbud (i form af længere arbejdstid mm.). Der var tale om relativt omfattende krav og skarpe meldinger, hvis man sammenligner med tidligere udspil. KL krævede også mere decentral løn, øget arbejdskraftudbud og serviceeftersyn. Desuden ville KL fjerne forlodsfinansiering – en af de centrale mekanismer, der på det kommunale område skal sikre, at midler afsat til lokal

Vedligeholdelsesforlig i den offentlige sektor 2011

Lønmodtagere 'skyldte' penge

DEN DANSKE MODEL

Kun lidt tilføjet, men meget forhindret

løndannelse rent faktisk bruges. Der var også krav om færre centralt aftalte bestemmelser vedrørende opgaver for hovedudvalget i medbestemmelsessystemet (MED-systemet). Målet hermed er at give mere plads til, at de enkelte kommuners hovedudvalg kan behandle de spørgsmål, de anser for lokalt relevante.

På lønmodtagersiden var der næsten ingen krav om reallønssikring – det er sjældent, at lønkravene ved overenskomstrunderne ikke forsøger at sikre reallønnen, men logisk nok reguleringsordningen taget i betragtning. Lønmodtagernes forhandlingsfællesskaber krævede også, at lønmidlerne primært skulle gå til generelle lønstigninger, så reallønstabt ved slutningen af forhandlingerne fremstod så begrænset som muligt. Desuden var der krav om såkaldte tryghedspakker indeholdende længere opsigelsesvarsler, afskedigelsesgodtgørelser og midler til kompetenceudvikling. Endvidere ønskede man at forlænge seniorordningerne, som arbejdsgiverne ville af med, samt forbedrede forhold for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Blandt kravene kunne også findes ligestillingskrav, mens lønmodtagerorganisationerne internt kun havde kunnet blive enige om en begrænset omfordeling af det kommende resultat til fordel for lavlønsgupperne. Bemærkelsesværdigt var der blandt kravene ingen konfliktudløsende krav.

Forventningerne og forliget

Der tegnede sig op til forhandlingerne to scenarier: Det mest sandsynlige var et minimalistisk scenarie, hvor der skulle gives så lidt som muligt. På den måde ville der kunne gives mere ved den følgende overenskomstforhandlingsrunde, hvor man måske ikke som under OK 11 ville kunne læne sig op af en krisebevidsthed. Dette scenarie ville kræve en toårig overenskomstperiode – lang nok til at afvikle gælden, men uden at være så lang, at det kunne skabe usikkerhed. Det andet og mindre sandsynlige scenarie var velfærdssceneriet, der bygger på kompetenceudvikling, afskedigelsesgodtgørelser, opsigelsesvarsler, seniorordninger mm. Der ville ikke være mange midler til indfrielse af et sådant scenarie under OK 11, men rammerne kunne lægges for indsatser, der siden kunne udbygges. Sceneriet ville kræve en overenskomstperiode på minimum

tre år, for at der ville være nok midler til at give velfærdsgoder.

Forligene på både det statslige og det kommunale område kom som forventet til at ligge tættest på det minimalistiske scenarie, og velfærdsindsatser var svære at få øje på. Forligene gav reallønssald via toårig aftale med nulløsning i 2011 og beskeden fremgang i 2012. Der var meget begrænsede yderligere tiltag – og ingen deciderede reformer.

Når det tages i betragtning, at lønmodtagerne på det *statslige område* som følge af en større lokal løndannelse siden OK 08 skyldte flere penge end kommunerne, så fik kommunerne og staten stort set lige meget – selvom nogle har forsøgt at udlægge det anderledes. På det statslige område fik Personalestyrelsen ud over en begrænset højere pensionsalder også gennemført pensionsfradrag for politi og forsvar. Styrelsen kom også igennem med sit krav om, at lærerne skal være mere til stede på gymnasierne. Men da lærernes forberedelsestid er uændret, er det spørgsmålet, hvor stor betydning det reelt får. Der blev også taget de første spadestik til det ønskede serviceeftersyn af overenskomsterne.

Lige så interessant som, hvad der kunne nås enighed om, er, hvilke af lønmodtagernes krav arbejdsgiverne fik forhindret. Her kan man pege på, at bl.a. mere omfattende tryghedspakker, seniorbonus og øremærket barsel til fædre ikke blev til noget.

Blandt de statslige lønmodtageres resultater var ud over de meget begrænsede lønstigninger også 120 millioner afsat til kompetenceudvikling. De væsentligste resultater bestod dog i det, der blev forhindret: udvidelse af plustid (dvs. muligheden for at aftale en arbejdstid på mere end 37 timer om ugen), mere decentral løn, ændring i den lokale aftaleret (der ville have betydet, at tillidsrepræsentanterne blev forbigået i de lokale forhandlinger) samt mere omfattende ændringer for politi, forsvar og gymnasielærere.

I *kommunerne* fik KL som ønsket reduceret omfanget af de centralt fastlagte emner i medbestemmelsessystemet. Man fik også, som på det statslige område, taget de første spadestik til et serviceeftersyn. Lige så vigtigt forhindredes omfattende tryghedspakker, øremærket barsel til fædre, og den begrænsning i brugen af løntilskudsjob, som de kommunale

Det minimalistiske scenarie vandt...
...velfærdssceneriet tabte

Lønmodtagere i stat/
kommune fik samlet set
lige meget

DEN DANSKE MODEL

Kun lidt tilføjet, men meget forhindret

lønmodtagere havde ønsket, da de mener, at fleksjobbere fortrænger ordinært ansatte. De kommunale lønmodtagere fik gjort seniordagene permanente – hvad der ikke lykkedes på statens område. Derudover fik man en midlertidig tryghedspulje på 80 millioner kroner, hvorfra medlemmer af LO-forbundene kan søge penge til efteruddannelse og kompetenceudvikling ved afskedigelse. Her skal man dog være opmærksom på, at der er tre gange flere ansatte at fordele midlerne på sammenlignet med statens område. Man fik også forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter, givet et symbolsk lønløft til pædagogerne, fik aftalt initiativer mht. det kønsopdelte arbejdsmarked, og man nåede til enighed om en hensigtserklæring om at færre skal på deltid. Endelig forhindredes som på statens område plustid, mere lokalløn og ændring i den lokale aftaleret, der ville have reduceret tillidsrepræsentanternes rolle.

Når det blev et forlig med så få forandringer, skyldes det ikke kun de stramme økonomiske rammer. Magtforholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere var ved OK 11 mere skævt end normalt, dvs. endnu mere i arbejdsgivernes favør end normalt. De tomme strejkekasser, krisen, de varslede fyringer og reguleringsordningen bidrog hertil. Der var da også kræfter på arbejdsgiversiden, der gerne ville udnytte denne situation til at sætte hårdt mod hårdt for at få kravene igennem. Men det endte med at både lønmodtagere og arbejdsgivere udviste tilbageholdenhed. Det kan – ud over automatikken i reguleringsordningen – forklares med det forestående valg, som gjorde, at finansministeren var tilbageholdende med at lægge sig ud med store dele af vælgerskaren, og omvendt kan det for arbejdstagernes side nok forklares med læren fra OK 08 og det manglende perspektiv i en konflikt. Endvidere har den foretrukne toårige OK-periode sat begrænsninger. Endelig stod man langt fra hinanden på en række væsentlige spørgsmål om bl.a. lokalløn, arbejdstid og tryghed. Det havde krævet mere forberede

delse at få udlignet disse forskelle – noget der måske kan ske frem mod OK 13.

Afstemningen og perspektiverne

Det viste sig, at langt de fleste urafstemninger endte med meget store ja-flertal. Forhandlerne havde da også helt fra starten af forløbet afstemt forventningerne – ikke mindst fagforeningerne havde gjort et stort arbejde herfor. Der var efter forligenes indgåelse enkelte forsøg på at oversælge resultaterne. Fx kunne det have skabt flere nej-stemmer på det statslige område, når kommunale lønmodtagerorganisationer sagde, at de havde fået en del mere end de statslige, og når statslige arbejdsgivere meldte ud, at der var opnået resultater på lokallønsområdet, som andre havde svært ved at se. Men det var ikke noget, der truede de sikre ja'er, der kom ud af stemmeboksene. Det var man glade for blandt forhandlerne – til gengæld skabte det bekymring, at stemmeprocenterne generelt var lavere end ved OK 08.

Hvis man skal tegne nogle perspektiver, er et af de væsentlige spørgsmål i perioden frem til OK 13, hvorvidt serviceeftersynet bliver en syltekrukke, eller om det kan bane vej for en reel forenkling af overenskomsterne og forandringer i den lokale løndannelse. Det vil nok også påkalde sig interesse, om overenskomsterne på det private og det offentlige område fortsat skal være i utakt, om en bedring af den økonomiske situation vil give muligheder for velfærdssceneriet, og om et mere omfattende trepartssamarbejde under en mulig socialdemokratisk ledet regering vil skabe en helt ny kontekst for overenskomsterne på det offentlige område i 2013. Det er også spørgsmålet, om ligelønsproblematikken ikke vil blive ved med at poppe op. Endelig er det muligt, at de reducerede stemmeprocenter i forhold til OK 08 vil få nogle til at sætte spørgsmålstejn ved, om forligene fortsat bør godkendes ved urafstemninger.

mm/jd/jsm/nba

Læs mere om OK 11 på FAOS' temaside:
faos.dk/temasider/ok-forhandlinger/2011

Tilbageholdende lønmodtagere og arbejdsgivere

Lave stemmeprocenter skaber bekymring

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Det svenske forhandlings-system under revision

I modsætning til i Danmark har arbejdsmarkedets parter i Sverige haft meget travlt med at diskutere rammerne for overenskomstforhandlinger. I denne måned (maj 2011) blev parterne inden for industrien enige om et forslag til en ny forhandlingsaftale. Den skal erstatte 'Industriavtalet' fra 1997, som en af de fremmeste eksperter i Sverige, Niels Elvander, karakteriserede som den mest afgørende forandring af det svenske overenskomstsyst. siden Saltsjöbaden-aftalen fra 1938.

Den nye industriaftale skal, når den er blevet ratificeret af forbundene, sikre en bedre koordination af forhandlingerne inden for industrien. Men den skal også styrke industriens normsættende omkostningsniveau – det såkaldte 'mærke' – i forhold til lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked. Til dette formål har parterne revideret rollen og kompetencerne for de såkaldte 'opartiska ordföranda' (upartiske forhandlingsledere), som ifølge den oprindelige industriaftale tiltræder som forhandlingsledere inden for den sidste måned af forhandlingerne, inden overenskomsterne udløber. Det er meningen, at 'Industriavtalet 2.0' skal godkendes inden 1. juli i år, så parterne kan forhandle de nye overenskomster i løbet af efteråret inden for rammerne af den nye forhandlingsaftale.

Forhandlingen som forhandlingsemne

Men hvad er så årsagen til, at svenskerne har fundet det nødvendigt at revidere rammerne for forhandlingssystemet endnu en gang? Det umiddelbare svar er enkelt. Da overenskomsterne i 2010 var indgået, meddelte Teknikföretagen og Teko (som repræsenterer arbejdsgivere i henholdsvis metalindustrien og tekstil/mode), at de opsagde Industriavtalet med begrundelsen, at aftalen ikke længere tjente dens formål om at fremme virksomhedernes konkurrenceevne. Repræsentanter fra Teknikföretagen udtalte derudover kritik af, at lønniveauet i industrien var blevet misbrugt af LO og fagforbundene i de andre indenlandske brancher til at danne en base, hvorpå ekstra lønstigninger kunne aftales. Dette var i særdeleshed sket under 2007-forhandlingerne, hvor Svensk Handel aftalte markant højere lønstigninger med Handelsanställdas

förbund, som havde varslet store strejker op til påskehandlen. Det nye i 2010 var, at også Pappers-forbundet inden for papirindustrien havde valgt en konfliktlinje for at få højere lønstigninger.

Dertil kommer, at der er en efterhånden lang tradition i Sverige for at forhandle om rammerne for forhandlinger – selve forhandlingen bliver et forhandlingsemne. Årsagen hertil stammer fra den udbredte praksis af lønkompenationskrav mellem arbejdere og tjenestemænd, privat og offentligt ansatte, der førte til en ond spiral af høje nominelle lønstigninger, inflation og devalueringer, som tog pusten fra den svenske økonomi i 1980'erne og 1990'erne. Den centraliserede solidariske lønpolitik kom i krise.

Allerede tilbage i 1983 brød Värkstedsforeningen (der senere blev til Teknikföretagen) linjen med Svensk Arbetsgivarforening (SAF – senere Svenskt Näringsliv) og lavede branchevise aftaler med fagforeningerne. Et andet grundlæggende brud kom i 1990, da SAF endegyldigt trak sig ud af centrale overenskomstforhandlinger og dermed knæsatte princippet om forbundsvise forhandlinger.

I starten af 1990'erne fik de økonomiske ubalancer regeringen til at gribe ind med den såkaldte Rehnberg-kommission og en større udredning om forhandlings- og mæglingssystemet i Sverige. Formålet kender vi i Danmark med 'Fælleserklæringen' i 1987.

Efter en 'opdragelsesproces' i midten af 1990'erne blev fagforeningerne i industrien enige om, at der måtte findes mere stabile procedurer for de kollektive forhandlinger, og man inviterede sine arbejdsgivermodparter til at forhandle 'Industriavtalet' i 1996. I 1997 afsluttede man forhandlingerne, og aftalen blev vedtaget. Hermed blev princippet om, at den svenske lønudvikling skulle følge den konkurrenceudsatte sektor, institutionaliseret – akkurat som det tilstræbes i Danmark med industriens overenskomster.

Resultaterne taler for sig selv. I perioden 1970-1995 havde en gennemsnitlig industriarbejder nominelle lønstigninger på 400 procent – derimod var reallønstigningen kun på 1 procent. Fra 1995 til 2006 var der årlige nomi-

Ny forhandlingsaftale

Tradition for at forhandle om rammerne

'Industriavtalet' en succes

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Det svenske forhandlingsystem under revision

nelle lønstigninger på 3-4 procent – i samme periode steg reallønnen med 30 procent.

I kølvandet på 'Industriavtalet' kom flere forhandlingsaftaler til i andre brancher, og den svenske rigsdag vedtog i 2000 en revision af mæglingssystemet, hvor man skabte Medlingsinstituttet, som fik til opgave at mægle i interessekonflikter ved overenskomstindgåelse og fornyelse på områder, som ikke har egen samarbejdsaftale. Ligeledes fik instituttet til opgave at forsvare omkostningsniveauet fra industrien, hvilket blev effektueret i en række mæglinger i 2000'erne, hvor mæglerne ikke ville acceptere mægling, hvis parterne gik over.

Sprækkerne i systemet

Umiddelbart så det altså ud til, at svenskerne havde opnået en styring af omkostningsniveauet tilsvarende den danske. Alligevel begynder sprækkerne i systemet at vise sig, og i 2010 opsiges Teknikföretagen og Teko som nævnt 'Industriavtalet'.

For det første er den svenske arbejdsgiverside betydeligt mere fragmenteret end den danske, og med en svag koordination i Svenskt Näringsliv kan branchernes forskellige forhandlingssituationer føre til, at industrimærket brydes, som man så det i 2007, hvor Svensk Handel traf aftale ud over mærket til stor frustration for de andre arbejdsgiverforeninger og Medlingsinstituttet.

For det andet har svensk LO's samordning indebåret en strategi til bekæmpelse af lav løn, hvilket har bevirket, at man – også i LO's forbund inden for industrien – anser det for i orden at bryde mærket fra industrien, såfremt de relative gevinster går til lavtlønnet arbejde i fx handelsbranchen. Dermed prøver man reelt at videreføre solidarisk lønpolitik fra LO's side, selvom hovedorganisationen ikke længere forhandler direkte.

For det tredje indgår fagforbundene inden for industrien ikke i et decideret forhandlingskartel, ligesom CO-industri i Danmark, og hvert fagforbund står derfor for forhandlingen af selvstændige overenskomster, som skal koordineres, når mærket sættes. Dette er gået nogenlunde smertefrit, indtil 2010. Her gik det nyoprettede forbund Unionen (medlem af TCO for tjenestemænd) først og sluttede aftale på 18 måneder med Teknikföretagen til stor fortrydelse for IF Metall

(medlem af LO), som kun ville acceptere en 22 måneders aftale. Derudover gik Pappers inden for papirindustrien som nævnt enegang i forsøget på at tvinge ekstra lønstigninger ud af arbejdsgiverne. Magtkampen mellem arbejder- og tjenestemændsforbund er stadig udtalt i Sverige, og da Unionen nu er Sveriges største fagforbund har de ikke tænkt sig at stå tilbage for LO-forbundene.

Endelig for det fjerde – og dette er måske den vigtigste forskel – findes der i Sverige ikke mulighed for at sammenkæde forhandlingsresultaterne i en urafstemning, som forligsmanden i Danmark kan gøre. Derfor kan de ret vidtgående konfliktmuligheder udnyttes til hver forhandling, hvorfor det falder tilbage på parterne at koordinere og finde fælles løsninger. Omvendt giver det i princippet parterne mere frihed til at forfølge selvstændige dagsordener og tage konfliktvåbnet i brug, hvis der er vilje til det i forbundet. Var det sket i Sverige, ville HK/Privat højst sandsynligt været gået i konflikt pga. 50-procentsreglen.

Fleksibel stabilitet

Om end forhandlingerne i Sverige sidste år kunne se dramatiske ud for det danske øje, vidner efterspillet dog om de svenske parters evne til at tage effektivt hånd om forhandlingsystemet. Først og fremmest har parterne rådet bod på de forskellige aftalælængder ved henholdsvis at fremskyde og udskyde forhandlingerne, så de igen kan starte samtidig. Derudover har industriens parter altså forhandlet sig til rette om 'Industriavtalet 2.0', hvor der angiveligt skulle være væsentlige beføjelser til den nyudnævnte leder for de 'opartiska ordföranda'. Pågældende skal i højere grad sørge for koordination af aftalerne og dermed tvinge parterne til at finde fælles løsninger uden konfliktvarsler og egentlige konflikter. Dermed prøver man at undgå den interne splittelse i industrien som set i 2010.

Efterspillet vidner altså om et svensk særkende, siden LO og SAF ophørte med de centrale forhandlinger: Dramatiske opgør mellem parterne, som fører til konsensusprægede genforhandlinger af rammerne for forhandlinger. Til forskel fra Danmark har det indtil videre ikke ført til, at parterne har måttet afgive deres omfattende muligheder for konflikt – sådan som den danske sammen-

Ingen sammenkædning

Princip om frie forhandlinger bevares

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Det svenske forhandlingsystem under revision

kædningsregel har gjort det i nogen grad – og det er meget muligt, at systemet må forhandles igen. Omvendt vidner den svenske historie om fleksibel stabilitet, hvor rammerne for forhandlingerne ændres, således at princippet om frie forhandlinger kan bevares.

cli/skal/jdl/jsm

Artiklen bygger på en sammenlignende analyse af overenskomstforhandlingerne 2010 i Sverige og Danmark. Analysen er netop blevet accepteret til udgivelse senere på året i det internationale tidsskrift 'Transfer - The European Review of Labour and Research'.

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ny FAOS-antologi: Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde

Den danske model er som udgangspunkt en insider-model: Hvis man er en del af modellen, det vil sige i fast arbejde og/eller medlem af en fagforening eller arbejdsgiverforening, har man adgang til de goder og beskyttelser, som ligger i den danske model. Men hvad med outsiderne – dem, som ikke har fast arbejde eller på andre måder ikke er fuldt integreret i den danske model?

FAOS udgiver til sommer en antologi med titlen *Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde*. Bogen er redigeret af Trine P. Larsen og indeholder bidrag fra en række af FAOS' medarbejdere. Omdrejningspunktet for antologien er, hvorvidt den danske model presses og tilpasses de udfordringer, der følger i kølvandet på de nye lønmodtagergrupper, som udgør en stadig større del af det danske arbejdsmarked. Med udgangspunkt i bestemte medarbejdergrupper som tidsbegrænset ansatte, deltidsansatte og bureauvikarer, nye arbejdsmigranter og deres efterkommere, kunstnere samt ældre indvandrergrupper undersøger de enkelte kapitler organisationsprocenten, overenskomstdækningen samt løn og arbejdsvilkår for disse grupper. Derudover indeholder antologien kapitler om den generelle udvikling i overenskomstdækningen og den faglige organisering på det danske arbejdsmarked samt de 'gule' og uorganiseredes betydning for samarbejdsrelationerne på arbejdspladserne.

Centralt står spørgsmålene om, hvorvidt

de nævnte grupper er organiseret og overenskomstdækket, og i hvilken udstrækning fagforeningsmedlemskab og det at arbejde på det overenskomstdækkede arbejdsmarked har betydning for den enkeltes ansættelsesforhold, adgang til sociale rettigheder, løn, arbejdsfunktion og jobkvalitet. Et multi-facetteret begreb for insidere og outsiders bliver anvendt i antologien. Den enkelte lønmodtager karakteriseres som insider eller outsider i henhold til følgende kriterier: 1) fagforeningsmedlemskab og overenskomstdækning, 2) sociale rettigheder og løn, 3) ansættelsesformer og 4) arbejdsfunktion, jobkvalitet og uddannelseskvalifikationer.

De enkelte kapitler viser, at det danske arbejdsmarked er under konstant forandring. I løbet af de senere år er der kommet en stadig større mangfoldighed i ansættelsesformerne på det danske arbejdsmarked samtidig med, at flere arbejdsmigranter fra især Østeuropa er kommet til Danmark. Sideløbende med den udvikling er overenskomstdækningen faldende, og flere og flere danske lønmodtagere fravælger fagforeningen og dermed den danske model, hvor kollektive overenskomster forhandlet og indgået af de overenskomstbærende parter på vegne af danske medarbejdere og arbejdsgivere regulerer løn og arbejdsvilkår.

Organisationsprocenten er især lav blandt de unge, de lavtlønnede, bureauvikarerne, nye

**Antologi
udkommer
til sommer**

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Ny FAOS-antologi: Insidere og outsiders
- den danske models rækkevidde**

arbejdsmigranter (fx polakker) og ikke-vestlige efterkommere. Derimod synes fagforeningen at have et relativt godt tag i de ældre lønmodtagere og fx kunstnere, der ofte er medlem af flere fagforeninger. Organisationsprocenten for de deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte og de gamle indvandrergrupper er relativt lavere end blandt kunstnere og faste fuldtidsansatte, om end højere end blandt de unge, bureauvikarerne og de lavtlønnede. Den relativt høje faglige organisering blandt danske kunstnere er dog sjældent ensbetydende med, at de også arbejder på en overenskomstdækket arbejdsplads. Det samme synes at gøre sig gældende for de gamle indvandrergrupper. Lønmodtagere i faste fuldtidsstillinger, tidsbegrænsede stillinger, deltidsstillinger eller i bureauvikariatet befinder sig i større udstrækning på det overenskomstdækkede arbejdsmarked. De nye arbejdsmigranter, som fx polakkerne, ikke-vestlige efterkommere samt de 'gule' og uorganiserede arbejder derimod ofte inden for sektorer med lav overenskomstdækning.

Det danske arbejdsmarked synes dermed i et vist omfang at bevæge sig i retning af en øget segmentering. Det vil sige et arbejdsmarked, hvor en større gruppe af arbejdsgivere og lønmodtagere, især dem med atypiske ansættelsesforhold, ikke omfattes af det etablerede system med dets relative høje organisationsprocenter, kollektive overenskomster, fuldtidsstillinger og almene ansættelseskontrakter. De vælger i stedet at udvikle deres egne praksisser og aftaler og bliver dermed mere eller mindre outsiders i forhold til den danske model. Nogle grupper kan dog betragtes som ufrivillige outsiders, såfremt de er medlem af den etablerede fagbevægelse, men er ansat på en uorganiseret arbejdsplads. Andre er frivillige, hvis de fravælger fagforeningsmedlemskabet.

Den betydning, som faglig organisering og overenskomstdækning har for den enkeltes løn og arbejdsvilkår, belyses også i antologiens forskellige bidrag. I den sammenhæng viser kapitlerne bl.a., at polakker på det overenskomstdækkede arbejdsmarked og på arbejdspladser med en tillidsrepræsentant typisk tjener mere end deres polske kolleger på det uorganiserede arbejdsmarked. Fagforeningsmedlemskab og det at arbejde på det overenskomstdækkede arbejdsmarked er dog

ikke altid en garanti for bedre løn og arbejdsvilkår. Fx oplever tidsbegrænset ansatte og i en vis grad også deltidsansatte – især dem med relativt få ugentlige arbejdstimer – ofte en begrænset adgang til løntillæg, efteruddannelse, pension og andre overenskomstgoder. Såvel tillidsrepræsentanter som arbejdsgivere prioriterer typisk den faste medarbejderstab, når det kommer til uddeling af efteruddannelses- og løntillæg. Men selv på arbejdspladser, hvor de eksisterende regelsæt og overenskomster følges, oplever medarbejdere på deltid og i tidsbegrænsede stillinger lidt andre løn- og arbejdsvilkår end deres kolleger i faste fuldtidsstillinger – og det samme gælder typisk kunstnere og bureauvikarer.

Overenskomsternes og lovgivningens anciennitetsbestemmelser sætter en række begrænsninger for bestemte gruppers adgang til overenskomstgoder og fx dagpenge. Få bureauvikarer, tidsbegrænset ansatte, deltidsansatte og kunstnere formår at optjene ret til de forskellige overenskomstgoder, selvom de i princippet bidrager til det etablerede system gennem fagforeningskontingent og medlemskab af a-kasse, og selvom de er omfattet af en kollektiv overenskomst. Der synes dermed implicit i den danske model at være nogle strukturelle mekanismer, som er med til at skabe en vis forskelsbehandling blandt faste fuldtidsansatte vis-a-vis lønmodtagere med et andet ansættelsesforhold – en forskelsbehandling som på sigt kan føre til en øget segmentering af det danske arbejdsmarked, hvor nogle grupper, uanset om de er overenskomstdækkede og/eller fagforeningsmedlemmer eller ej, står relativt svagt.

Den form for udhuling af den danske model kan få mærkbare konsekvenser. Flere og flere lønmodtagere med et atypisk ansættelsesforhold kan med tiden fravælge fagforeningen ud fra parolen: Hvorfor være en del af fagforeningen og det etablerede system, hvis man alligevel ikke får del i goderne? Vi ser således, at organisationsgraden for disse grupper – kunstnere undtaget – er væsentlig lavere end for deres kolleger i faste fuldtidsstillinger.

De stadig større grupper af uorganiserede kan med tiden få den konsekvens, at overenskomstdækningen på arbejdsmarkedet mindskes, og at arbejdsmarkedsorganisationerne

Faldende organisationsprocenter

Øget segmentering

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ny FAOS-antologi: Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde

svækkes. Det kan give anledning til et øget behov for lovgivning, der kan dække restgrupperne på arbejdsmarkedet, og sker det i vidt omfang, er et fundamentalt træk ved den danske model under forandring. For at den danske model kan bevare sin nuværende styrke, synes det derfor afgørende, at organisationerne har øje for outsider-grupperne, og

at deres særlige forhold i stigende grad tages op i aftalesystemet fremover.

tpl

FAOS-antologien 'Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde' udkommer i sommeren 2011 på DJØF's forlag. Eventuelle spørgsmål kan rettes til Trine P. Larsen, tpl@faos.dk.

Nye udfordringer for den danske model

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Udviklingen i den europæiske beskæftigelsespolitik – på vej mod mindre regulering?

De første direktiver på arbejdsmarkedsområdet stammer fra 1970'erne, men udviklingen af en egentlig social dimension i EU kom først for alvor i gang i 1980'erne og kom op i fulde omdrejninger i 1990'erne. Inden for de seneste år er de kræfter, der ønsker en begrænsning af EU-arbejdsmarkedsreguleringen (her kaldet 'de reguleringsminimerende') styrket på bekostning af de kræfter, der ønsker at opretholde eller øge reguleringen ('de reguleringsmaksimerende'). Spørgsmålet er, i hvilket omfang denne udvikling har sat sig spor i EU's arbejdsmarkedsregulering?

Formålet med projektet *Slowing down Social Europe?*, der udføres af Mikkel Mailand, Trine P. Larsen og Jens A. Hansen fra FAOS, er således, at analysere om indholdet i og vægten mellem forskellige reguleringstyper er blevet påvirket af styrkelsen af de reguleringsminimerende aktører. Projektet fokuserer på fire områder: Medindflydelse, beskæftigelsespolitik, familie-arbejdsliv og mobilitet. Se FAOS information nr. 42, artiklen 'Med nedsat hastighed eller fuld fart mod et socialt Europa?' for yderligere information om projektet.

Nærværende artikel præsenterer hovedresultaterne fra projektets tredje delrapport, der fokuserer på det beskæftigelsespolitiske område. Dette område er præget af ikke-juridisk bindende regulering i form af den

åbne koordinationsmetode. Metoden bygger på beskæftigelsesretningslinjer, måltal, landerapportering og henstillinger fra Europa-Kommissionen til medlemsstaterne – og ikke juridisk bindende redskaber som direktiver og forordninger. Delrapporten beskriver indledningsvis den europæiske beskæftigelsespolitikens udvikling fra 1980'erne, vedtagelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi i 1997 og den første revision af strategien i 2002-03. Derefter fokuseres der på tre beslutningsprocesser: revisionen af beskæftigelsesstrategien i 2005 (som var en del af revisionen af Lissabon-strategien), vedtagelsen af de fælles europæiske flexicurity-principper i 2007 samt beslutningsprocessen omkring beskæftigelsesdelen af den nye Europe 2020-strategi fra 2010.

På baggrund af analyserne i delrapporten kan det konkluderes, at der har været succesfulde forsøg på at minimere 'det Sociale Europa' på det beskæftigelsespolitiske område, men at disse har været få. Mht. politikken *omfang* er antallet af beskæftigelsesretningslinjer blevet reduceret fra højdepunktet på 18 i 2002 til 4 i 2010. Men denne udvikling fremstår mindre dramatisk, når strømningen og komprimeringen af de overordnede strategier (Lissabon-strategien og Europe 2020), der også har reduceret antallet af økonomiske

Fokus på beskæftigelsespolitik

Ikke juridisk bindende regulering

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Udviklingen i den europæiske beskæftigelsespolitik – på vej mod mindre regulering?

retningslinjer, indregnes. Det er yderligere værd at bemærke, at selvom den europæiske beskæftigelsesstrategi er blevet reduceret ved alle tre revisionsprocesser (2002-03, 2005 og 2010), så har den klaret sig meget bedre, end mange havde forventet. Ikke desto mindre er bundlinjen, at omfanget af den europæiske beskæftigelsespolitik er reduceret i løbet af det seneste tiår, og at den i højere grad er blevet underordnet den økonomiske politik.

Hvis der i stedet for politikens omfang fokuseres på dens *indhold* findes også tegn på en svækkelse af det Sociale Europa, men igen kun i begrænset omfang. 2002-03 revisionen og 2007 beslutningen om de fælleseuropæiske flexicurity-principper inkluderede så mange indrømmelser til de reguleringsmaksimerende kræfter, at principperne kun vanskeligt kunne ses som en svækkelse af det Sociale Europa. På lignende vis betød inklusionen af fattigdomsspørgsmålet i Europe 2020-strategien en indrømmelse over for de reguleringsmaksimerende aktører, der mere end opvejer andre forandringer.

Delrapporten indeholder yderligere en række konklusioner: For det første, at koalitioner mellem aktørerne ser ud til at have spillet en vigtigere rolle i den første halvdel af 00'erne end i den anden halvdel, og at koalitionerne primært er opdelt i forhold til deres ønske om at maksimere eller minimere reguleringen, omend andre forhold, fx subsidiaritetsprincippet, også spiller en rolle.

For det andet konkluderes det, at en væsentlig årsag til, at det har været muligt at blive enige om ny regulering på trods af styrkelsen af de regulerings skeptiske kræfter, er, at ikke alle nye tiltag er lige lette at klassificere som enten reguleringsmaksimerende eller reguleringsminimerende. De fælleseuropæiske flexicurity-principper er et eksempel herpå. Men det skyldes også de veto-punkter, nogle aktører besidder. For at blive genvalgt måtte Barosso-kommissionen fx give Europaparlamentet indrømmelser, hvilket er den væsentligste forklaring på, at fattigdomsbekæmpelsen blev en central del af Europe 2020.

For det tredje konkluderes det i delrapporten, at det beskæftigelsespolitiske område kun indeholder få skift imellem de beslutningsarenaer, der refereres til i projektets titel. Disse skift bunder primært i aktørernes strategier for at få beslutninger placeret netop der, hvor der er størst sandsynlighed for at få truffet de ønskede beslutninger. Et eksempel på et sådant arenaskift fandt sted, da en serie medlemsstater med Storbritannien i spidsen fik nedsat den såkaldte Kok-gruppe i 2003, kort efter at beskæftigelsesstrategien var blevet revideret. Det var et forsøg på at køre den daværende Kommission ledet af Prodi ud på et sidespor.

Endelig, for det fjerde, kan det konkluderes, at medlemsstaterne er villige til at gå langt for at forsvare deres positioner – ikke mindst når der er tale om kvantitativt små og lande-specifikke henstillinger – selvom den europæiske beskæftigelsespolitik ikke er juridisk bindende for medlemsstaterne. Men manglen på intense diskussioner, der kan ses i nogle faser af beslutningsprocesserne, kan alligevel ses som et udtryk for den forskel, der trods alt er på ikke-reguleringsområder som beskæftigelsespolitikken og de juridisk bindende områder inden for det Sociale Europa, som analyseres i nogle af projektets øvrige delrapporter.

Denne artikel er skrevet på baggrund af et foreløbigt udkast til forskningsnotatet 'Slowing down Social Europe? The role of coalitions and decision-making arenas. The employment policy area', som kan downloades fra FAOS' hjemmeside fra slutningen af maj. De to første forskningsnotater i projektet blev publiceret i 2010 og kan downloades fra hjemmesiden:

- faos.dk/nyheder/slowing_down_social_europel
- faos.dk/nyheder/slowing_down_social_europe_rapport_2/

mm

Tegn på svækkelse af det Sociale Europa

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Finansiering af tre nye projekter er i hus

FAOS har opnået finansiering af en række nye projekter. Det drejer sig om fælles nordiske projekter vedrørende arbejdsmigration samt et projekt om kollektive aftaler og såkaldt 'precarious work', der kan oversættes til 'usikker beskæftigelse'.

Det største af projekterne er blevet til i et samarbejde mellem FAOS og forskningscentre i Norge, Sverige, Island og Polen. Projektet omhandler arbejdsmigration fra Central- og Østeuropa til de nordiske lande og er delt op i tre separate delprojekter. Det *første* delprojekt omhandler omfanget af og de skiftende mønstre i arbejdsmigrationen fra Østeuropa til de nordiske lande. Formålet er så vidt muligt at sætte tal på den samlede arbejdsmigration samt beskrive og forklare migrationens mønstre såsom længde af ophold mm. Det *andet* delprojekt bygger videre på de såkaldte Polonia-projekter, der er gennemført i Oslo, København og Reykjavik. FAOS stod for undersøgelsen i det storkøbenhavnske område (afsluttet 2009), hvor 500 polakker blev interviewet om løn-, arbejds- og levevilkår. Der har været et tæt samarbejde om såvel indhold som metode bag undersøgelseerne i de tre hovedstæder, hvorfor det nu er muligt at gennemføre et sammenlignende studie af ligheder og forskelle i vilkårene for de polske arbejdsmigranter i de tre byer. Det *trede* delprojekt vil analysere den rolle, som vikarbureauer spiller ved udleje samt rekruttering af østeuropæisk arbejdskraft til de nordiske lande. En relativ stor andel af de østeuropæere, der er kommet til de nordiske lande, er blevet formidlet via vikarbureauer. Bureauerne er dermed blevet vigtige for formidlingen af personer med relevante kvalifikationer. Samtidig har branchen gennemgået en udvikling, og i dag fungerer ikke alle bureauer som traditionelle vikarbureauer, men snarere som forskellige typer af agenturer for rekruttering og udleje af arbejdskraft. Delprojektet skal forsøge at skabe en typologi over de forskellige aktører på området. Spørgsmål om løn og arbejdsvilkår bliver også inddraget.

I projektet deltager ud over FAOS det norske forskningsinstitut Fafo, SOFI – Institutet för Social Forskning ved Stockholms Universitet, CIRRA – Center for Immigration

Research ved Reykjavik Academy og CMR – Centre of Migration Research ved Warszawa Universitet. Projektet er finansieret af Nordisk Ministerråd og den samlede bevilling er på godt 4,5 millioner kroner. Resultaterne fra det samlede projekt vil ligge klar ved udgangen af 2012.

Nok et projekt inden for samme emnekreds omhandler arbejdstilsynenes rolle i arbejdet mod social dumping i de nordiske lande. Projektet belyser arbejdstilsynenes organisering, strategi og ressourcer på dette område – herunder tilsynenes juridiske grundlag, deres eventuelle nye opgaver og ansvarsområder i forbindelse med EU-udvidelsen og samarbejdet med arbejdsmarkedets parter samt andre offentlige myndigheder vedrørende social dumping. Projektet gennemføres i samarbejde med Fafo i Norge og det juridiske fakultet ved Stockholms Universitet. Projektet er finansieret af Nordisk Ministerråd og færdiggøres ultimo 2011.

Bargaining for Social Rights (BARSORI) er titlen på endnu et nyt projekt. Det vedrører 'precarious work', og de europæiske fagforningers politikker og initiativer i forhold hertil. Stadig flere europæere er beskæftiget i tidsbegrænsede ansættelser, vikaransættelser, i enkeltmandsfirmaer eller beskæftigelsesforhold, der på anden vis adskiller sig fra en tidsbegrænset fuldtidsansættelse. Formålet med dette projekt er at analysere, hvordan kollektive aftaler og social dialog mere generelt kan medvirke til at forbedre vilkårene for lønmodtagere i 'usikker' beskæftigelse i syv udvalgte EU-lande. Projektet gennemføres i samarbejde med AIAS ved Amsterdam Universitet, Teramo Universitetet i Italien, CELSI – Central European Labour Studies Institute i Bratislava samt WSI, Hans Böckler Stiftung i Tyskland. Projektet er finansieret af EU-Kommissionen og færdiggøres inden udgangen af 2011. Der er allerede planlagt en konference den 21.-22. november i Bruxelles, hvor resultater fra projektet præsenteres.

ska

Nordisk projekt om arbejdsmigration fra Østeuropa

Nordisk projekt om social dumping og arbejdstilsynenes opgaver

EU-projekt om kollektive aftaler og 'usikker' beskæftigelse

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Finansiering af tre nye projekter er i hus

For yderligere informationer om projekterne kan følgende personer kontaktes:

· Projektet 'Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices'
Kontaktperson: Søren Kaj Andersen, ska@faos.dk

· Projektet 'Arbejdstilsynenes roller, strategier og redskaber i arbejdet mod social dumping: et nordisk pilotstudie'

Kontaktperson: Klaus Pedersen, kp@faos.dk

· Projektet 'Bargaining for Social Rights (BARSORI)'
Kontaktperson: Mikkel Mailand, mm@faos.dk

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Stier og barrierer for det gode samarbejde på virksomheden

Hvorfor etableres samarbejdsudvalg (SU) i nogle tilfælde og fravælges i andre? Hvilke emner samarbejdes der om, og hvorfor er det netop disse emner, der tages op? Hvilke veje fører til det gode samarbejde, og hvilke barrierer kan det støde på? Hvordan påvirker samarbejdet produktionen og virksomheden i øvrigt?

Disse og andre spørgsmål om samarbejde forsøger Jonas Felbo-Kolding, Mikkel Mailand og Malene Lindberg fra FAOS at finde svar på i projektet *Stier og barrierer for det gode samarbejde på virksomheden. En analyse af samarbejdsrelationer i industrien*. Svarene skal give industrivirksomheder inspiration til forbedring af samarbejdet.

Ambitionerne med projektet er mange. For det første har en række analyser påpeget, at samarbejdet mellem ledelse og ansatte på danske virksomheder generelt set er velfungerende. Men det er et samarbejde, der ikke altid foregår formelt. Derfor vil projektet afdække, hvilke faktorer der fører til fravalg og tilvalg af SU, ligesom virksomheder med og uden SU sammenlignes. For det andet viser analyser, at forhold som tillid og respekt er væsentlige elementer i det gode samarbejde. Men der mangler viden om, dels hvilke forhold i øvrigt der er afgørende for deltagerens vurdering af, om samarbejdet forløber godt, dels hvorvidt der er nogen sammenhæng mellem graden af samarbejdets formalisering og kvaliteten af det. For det tredje er samarbejdets resultater og effekter ikke blevet tilstrækkeligt belyst i de tidligere analyser, hvilket der i dette projekt også vil rådes bod på. For det fjerde belyser projektet, hvordan samarbejdet har

fungeret under den økonomiske krise. For det femte er der en tendens til, at de fleste større eksisterende analyser af samarbejdet kun tegner et øjebliksbillede af samarbejdet. Ved at kombinere kvantitative analyser med kvalitative analyser vil man i undersøgelsen forsøge at indkredse samarbejdets dynamik.

Projektet er således delt i to faser og kombinerer en kvantitativ webbaseret spørgeskemaundersøgelse med en kvalitativ analyse af udvalgte virksomheder. Mens den kvantitative analyse dokumenterer udbredelsen af forskellige praksisformer i samarbejdet og således giver undersøgelsen bredde, vil den kvalitative bidrage med en dybere forståelse af disse praksisformer samt bringe nye perspektiver frem i lyset, som ikke er mulige at afdække med et spørgeskema. Den kvantitative og den kvalitative del vil supplere hinanden, således at resultaterne fra den kvantitative del, som gennemføres først, bruges til at formulere spørgsmålene i den kvalitative del.

Spørgeskemaet i den kvantitative undersøgelse distribueres til tillids- og ledelsesrepræsentanter på industrivirksomheder med mere end 25 ansatte. Populationen af repræsentanter er blevet identificeret ud fra registre fra henholdsvis CO-industri og DI. Der er udsendt spørgeskemaer til ca. 2.000 tillidsrepræsentanter og 1.500 ledelsesrepræsentanter. Virksomhederne til den efterfølgende interviewbaserede kvalitative undersøgelse vil blive udvalgt på baggrund af analysen af de kvantitative data.

Projektet er finansieret af FAOS' programbevilling og forventes afsluttet i november 2011.

Samarbejdsrelationer i industrien

Både kvantitativ og kvalitativ analyse

FAOS NYT

Fra vor egen verden

FAOS har i forårssemestret besøgt af gæsteph.d. Randi Frydensberg Hede fra Center for Demokratisk Netværkstyring på RUC. Randi skriver ph.d.-afhandling om netværkstyring i den aktive beskæftigelsespolitik og har som en del af den akademiske udveksling i ph.d.-forløbet valgt at tilbringe tre måneder på FAOS. Det er vi glade for. Afhandlingens formål er at undersøge netværkstyringens funktion og vilkår i lyset af den seneste styringsreform fra 2007. Fokus i afhandlingen ligger på det regionale niveau i indsatsen.

Styringsreformen 2007 forandrede det institutionelle design for styringen i den aktive beskæftigelsespolitik, både nationalt, regionalt og lokalt. På det regionale niveau betød styringsreformen, at de daværende Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) blev omdøbt til Regionale Beskæftigelsesråd (RBR). RBR har både forandrede kompetencer samt en til dels anderledes komposition end de tidligere råd. Mest markant er rådernes nye rolle. Hvor de tidligere RAR var en del af prioriteringen og dimensioneringen i indsatsen, har de nuvæ-

rende RBR primært en rådgivende og overvågende funktion – det vil sige en rådgivende funktion i relation til beskæftigelsesregionerne, som har til opgave at overvåge og analysere den lokale beskæftigelsesindsats.

Denne 'redigering' af de regionale råds funktion medførte kraftige reaktioner fra arbejdsmarkedets parter ved reformens ikrafttræden. Med udgangspunkt i teori om metastyring og netværkstyring undersøger Randi i sin ph.d.-afhandling, hvordan de regionale beskæftigelsesråd er kommet fra start og udfylder deres nye rolle. Både betydningen af det nye institutionelle design samt den aktørbaserede netværksledelse og samarbejdet med beskæftigelsesregionerne belyses. Ph.d.-afhandlingen spiller sammen med øvrige forskningsbidrag om konsekvenserne af styringsreformen 2007, hvor også de lokale beskæftigelsesråd vurderes. Afhandlingen forventes afsluttet i foråret 2012.

Randi er på FAOS til og med juni måned.

rh/acs

**Gæste-ph.d.
på FAOS**

KOLOFON

Medarbejdere ved FAOS: Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., Mikkel Mailand · Professor, fil.dr., Jesper Due · Professor, fil.dr., Jørgen Steen Madsen · Lektor, ph.d., Steen E. Navrbjerg · Adjunkt, ph.d., Trine P. Larsen · Adjunkt, ph.d., Anna Ilsoe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur., Klaus Pedersen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.soc., Jens Arnholtz Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol., Nana Wesley Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand. scient.pol., MA, Christian Lyhne Ibsen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc., Jonas Felbo-Kolding · Forskningsfuldmægtig, cand.phil., Carsten Jørgensen · Informationskoordinator, cand.mag., Anna Christine Schmidt · Administrativ medarbejder, advokatsekretær, Anna Sonne Eriksen · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Nonne Schou Christensen · Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Malene Lindberg · Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Ingvill Stuwøy

FAOS-information udgives af:

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier
Sociologisk Institut, Øster Farimagsgade 5, postboks 2099, 1014 København K.
Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, email: faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk