

EVALUERING AF OK2000

Aftalemodellen tilbage på sporet

En historisk lang 4-årig overenskomstperiode, fuld udbygning af pensionsordningerne, 5 feriefri-dage og forbedring af betalingen under barselsorlov og sygdom samt yderligere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af bl.a. arbejdstiden lokalt i virksomhederne. Det er hovedindholdet i de overenskomstforlig, der med udgangspunkt i industrien blev opnået efter et hurtigt gennemført og fredeligt afsluttet forhandlingsforløb. Arbejdsgiverne fik fordelene af den lange overenskomstperiode og den øgede fleksibilitet, og lønmodtagerne fik deres hovedkrav, som var formuleret i et tæt samspil mellem medlemmer og forhandlere, igen. Derfor kan det ikke undre, at det samlede mæglingforslag fik arbejdsgivernes entydige tilslutning og blev vedtaget med godt 80 pct. ja stemmer ved urafstemningen blandt lønmodtagerne.

Baggrunden for det fredelige forløb var den omhyggelige forberedelse mellem parterne både mellem de overenskomtbærende sektororganisationer og mellem hovedorganisationerne, der i september 1999 indgik Klimaaf-talen netop med det formål at sikre en af-dramatisering af overenskomstsituationen. Nøglen til resultatet var forlængelsen af overenskomst-perioden fra 2 til 4 år. Med den centraliserede decentralisering af overenskomtsystemet afgøres mere og mere lokalt, men det er stadig kun de centrale forhandlinger, som medlemmerne kan tage direkte stilling til, og som kan føre til konflikt. Det bliver – som det viste sig i 1998 – meget let til et truende problem for aftalemodellen, fordi der med en almindelig overenskomstlængde på 2 år simpelthen er for få midler til rådighed, hvis der samtidig skal være plads til acceptable resultater i de lokale lønforhandlinger uden samlede omkostningsstigninger, der svækker den danske

konkurrenceevne. Den centrale overenskomst-løsning bliver under sådanne omstændigheder så beskeden, at det kan være vanskeligt at få medlemmerne til at stemme ja. Det var ikke mindst derfor, vi fik storkonflikten i 1998.

Derfor var der i forhandlingerne hurtigt enighed om en 4-årig model – først mellem parterne i industrien og siden på de øvrige områder. Det gav plads til perspektivrige resultater, som samlet kun giver en omkostningsstigning på omkring 1 pct. per år. Dermed er der nu blevet rigelig plads til lokale lønforhandlinger. Balancen mellem det lokale og det centrale overenskomstniveau blev genoprettet.

Problemet ved denne løsningsmodel fremstod tydeligt undervejs i OK2000. Det er de tilbageværende ca. 15 pct. af DA/LO-området, der har fastholdt det såkaldte normal-lønssystem. Her fastsættes i princippet de samlede lønstigninger for hele perioden ved de centrale forhandlinger, og derfor er specielt lønmodtagernes repræsentanter betænkelige ved at forlænge perioden ud over de sædvanlige 2 år. Det lykkedes efter meget vanskelige forhandlinger at nå til et kompromis på det toneangivende transportområde, men det er ikke givet, at man en anden gang vil kunne løse problemerne ved den lange periode. Hvis balancen mellem niveauerne også i fremtiden skal sikres ved længerevarende overenskomst-perioder, kan det derfor vise sig at være en forudsætning, at de sidste dele af normal-lønsområdet går over til et mindstebetalingssystem med lokale lønforhandlinger.

Det er en vanskelig opgave, fordi parterne her ikke har traditionen for at tage ansvaret for deres egne aftaleforhold på virksomhedsniveau. Den turbulens, der opstod omkring SiD's an-

Ny 4-årig overenskomstperiode

5 feriefri-dage og mere i pension

Normal-løns-systemets problemer

Aftalemodellen tilbage på sporet

FORTSAT FRA SIDE 1

den store transportoverenskomst – aftalen for buschaufførerne under de private busselskaber – illustrerer problemet. Det handler ganske vist også både om arbejdsmiljøet og om kampen mellem de offentligt organiserede chauffører under FOA's afdeling, Trafikfunktionærernes Fagforening, FOA har af Arbejdsretten fået dom for, at man ikke kan tegne overenskomst på lige fod med SiD, når ruter på det offentlige område overtages af private vognmænd. Der er derfor mange utilfredse medlemmer, der hidtil har været under den offentlige overenskomst, bag protesterne mod SiD's aftale, fordi den på nogle punkter er ringere end den offentlige overenskomst. Men det handler også om en faggruppe, der ikke er så vant til at håndtere en rammeaftale, som den der her er tale om vedr. arbejdstidsforholdene. Den spændvidde, der er i en sådan aftale, blev fremstillet som noget der ville blive almindelige vilkår i det daglige for alle – fx en arbejdsdag på op til 13 timer. Det vil slet ikke blive tilfældet, da den konkrete arbejdstid netop skal aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant lokalt.

Selv om lønnen i princippet ligger fast, så viser erfaringerne, at der på forskellige måder alligevel kan opnås forbedringer oveni også på normallønsområdet. Derfor er der måske ikke så langt, som man skulle tro mellem mindstebetalingssystemet med de lokale lønforhandlinger og det stive normallønssystem. Men hverken lønmodtagerne eller arbejdsgiverne ønsker at tage skridtet fuldt ud, og den største barriere på dette område udgøres måske af arbejdsgiverne. Der er ofte tale om små virksomheder, hvor vognmanden selv kører på lige fod med de ansatte chauffører.

Det er derfor nemmere for sådanne vognmænd at kunne henvise til, at det er ”dem inde i København”, der bestemmer, hvad der må gives oven i timelønnen. Når de så alligevel giver lidt ekstra ud over det centralt aftalte, så skaber det en positiv stemning, som det vil være sværere at opnå, hvis parterne lokalt havde det fulde ansvar for løningerne. Lignende overvejelser blev tidligere fremført inden for mange af de overenskomstområder, der har forladt normallønsområdets stive lønssystem. Men her har man påtaget sig ”ansvarets tunge åg”, uden at det kan påvises, at det

har haft negative konsekvenser for forholdet mellem ledelse og medarbejdere. Det kunne tale for, at der også i transportsektoren og på de øvrige tilbageværende dele af normallønsområdet på et tidspunkt vil blive gennemført en lønreform. Om det kan lade sig gøre inden den næste forhandlingsrunde i 2004, er derimod mere tvivlsomt

Foreløbig er det med OK2000 lykkedes – uden at gennemføre en ændring af normallønssystemet – at få bragt den danske aftalemodel tilbage på sporet. Mens det i forlængelse af storkonflikten i 1998 så ud som om, at aftalemodellen under de givne præmisser heller ikke i de næsten overenskomstrunder ville være i stand til at producere forlig, der kunne samle tilslutning fra fagbevægelsens medlemmer, så er det med nye forhandlingsformer og den forlængede overenskomstperiode lykkedes under OK2000 at overvinde krisetendenserne.

Konklusionen af OK2000 er derfor for overenskomstparterne, der ønsker at fastholde den danske aftalemodel, entydigt positiv. Der synes med afslutningen af OK2000 at være ved at udvikle sig en form for multiniveauregulering, hvor man med forlængelsen af overenskomstperioden har fundet den rette balance mellem det centrale og det lokale aftaleniveau, og hvor man samtidig har fundet en balance mellem sektorernes egne forhandlinger og behovet for en tværgående koordinering, dvs. mellem sektororganisationerne og hovedorganisationerne.

Det har styrket den danske aftalemodel, og hvis man løser problemet med det stive normallønsområde, således at der også her både formelt og i praksis bliver tale om rammeoverenskomster med lokale forhandlinger om løn- og arbejdsforhold, så er der udsigt til, at aftalemodellen også i fremtiden kan skabe de løsninger, som virksomhederne og deres medarbejdere har behov for.

Det betyder ikke, at ethvert spørgsmålstejn ved modellens langsigtede overlevelsesmuligheder er blevet fjernet. Første prøve bliver i 2003, hvor der i de fleste af de indgåede overenskomster som noget nyt er indført en ”midtvejsforhandling” uden konfliktret. Forløbet her kan komme til at tegne mønsteret for den egentlige fornyelse af overenskomsterne i 2004.

Buskonflikt

Multiniveauregulering

Udsigter for den danske model

EVALUERING AF OK2000

Aftalemodellen tilbage på sporet

FORTSAT FRA SIDE 2

Generelt er udviklingen ikke uden risikomomenter. Der kan peges på risikoen for nye problemer både i det fremtidige forhold mellem hovedorganisationerne og sektororganisationerne og i spændvidden mellem lønmodtagerorganisationernes og arbejdsgiverorganisationernes ønsker til fremtiden. Mens LO's ledelse på den ene fløj arbejder for en udvidelse af aftalemodellen gennem en kvalitativ styrkelse af trepartsinstitutionen, vil nogle af arbejdsgiverorganisationerne på den anden fløj søge at udvide decentraliseringen og styrke tendenserne til individualisering af forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. I det lange perspektiv kan det derfor godt blive en langsom erodering af den kollektive aftalemodel, der bliver resultatet, frem for en fastholdelse af den danske model, som vi har kendt den gennem et helt århundrede. Den

sidste mere negative udvikling – set fra aftalemodellens synsvinkel – kan desuden blive forstærket af udfordringen fra det internationale niveau, hvor den fremvoksende EU-regulering på arbejdsmarkedet synes at styrke en ændring fra en mere aftalebaseret til en mere politisk bestemt reguleringsform.

jd/jsm

Vi har i denne artikel lagt særlig vægt på problemerne omkring normallønsområdet. I andre artikler – bl.a. vores tre analyser til ugebrevet Mandag Morgen (www.monday.dk) – har vi opridset en række andre perspektiver, der her kun er blevet antydet. Disse analyser er tilgængelig på vores hjemmeside (www.faos.dk), og i øvrigt vil vores samlede artikler om OK2000 forløbet, herunder om den sideløbende diskussion vedrørende implementeringen af EU-direktiver via aftaler, udkomme som et forskningsnotat, der kan bestilles ved henvendelse til FAOS.

EU-regulering

TR-INSTITUTIONEN 100 ÅR

Gennemførelsen af den industrielle parlamentarisme

Den 9. marts 2000 var det præcist 100 år siden, at systemet med tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne blev gennemført. Det skete med en ny overenskomst i jernindustrien kun godt et halvt år efter afslutningen af det afgørende slag mellem arbejdere og arbejdsgivere i Danmark. Et slag, der førte til indgåelse af den første hovedaftale mellem LO og DA, Septemberforliget af 1899.

Samtidig med tillidsmandsreglerne blev minimallønsystemet indført. Et lønsystem, der med sine lokale lønforhandlinger i overenskomstperioden er blevet det dynamiske element i det ellers centraliserede danske organisations- og aftalesystem. Det var således ikke mindst med denne overenskomst af 9. marts 1900, at parterne i jernindustrien fik placeret deres aftaleområde som omdrejningspunkt i den danske model.

Arbejderne havde naturligvis allerede mange årtier forud valgt talsmænd på virksomhe-

derne, men det var først med overenskomsten i 1900, at tillidsmanden blev officielt anerkendt som repræsentant, samtidig med at tillidsmanden herefter kom til at fremstå som garanten for gennemførelsen og overholdelsen af overenskomsten på arbejdspladsen.

Institutionaliseringen af et tillidsrepræsentantsystem kan ses som en nødvendig forudsætning for, at reguleringen af arbejdsmarkedet gennem kollektive overenskomster indgået af organisationer på det centrale niveau kunne fungere. Derfor går der en lige linie mellem Septemberforliget af 1899 og jernindustriens overenskomst af 9. marts 1900.

Set fra vores udkigspost et helt århundrede senere fremstår det tydeligt, hvor afgørende begivenheden var for den danske aftalemodels videre udvikling. Men allerede i samtiden havde man syn for tillidsmandsinstitutionens historiske perspektiv. I den førte bog om fag-

Tillidsrepræsentanter indføres på arbejdspladserne

Gennemførelsen af den industrielle parlamentarisme

FORTSAT FRA SIDE 3

bevægelsens historie fra 1901, der bl.a. er skrevet af den første LO-formand, Jens Jensen, fremhæves det, at der med overenskomsten indføres "... en fuldstændig industriel Parlamentarisme i Jærindustrien ..."
(Jensen og Olsen, s. 157). De nye tillidsmandsregler og indførelsen af minimallønnen, som arbejdsgiverne ellers hårdnakket havde modsat sig siden kravet rejstes første gang i 1885, tages som et udtryk for, at Storlockouten og Septemberforliget i 1899 ikke var det fuldstændige nederlag for arbejderne, som det blev gjort til i konservative kredse i datiden. Den nye overenskomst "... synes at tyde paa, at Fabrikanterne i Jærindustrien nu ønsker at komme ind i mere fredelige Forhold, hvilket fra Arbejderorganisationernes Side kun kan hilses med Tilfredshed; navnlig naar det mere fredelige sindelag giver sig Udslag i en saa fremskridtsvenlig Retning, som det her har været Tilfældet." (s. 157-58).

Også arbejdsgiverne betragtede den nye institution med tilfredshed, og i DA's 25 års jubilæumsskrift prales der endda med, at det nærmest er arbejdsgivernes opfindelse:

"Septemberforliget havde i store Linier optrukket Arbejdsgivernes og Arbejdernes Stilling og givet Regler for Organisationernes fredelige og krigeriske Samliv. Men inden for dette System vil der altid være visse Muligheder for organisatoriske Nydannelser, og en saadan Nydannelse gennemførtes allerede i 1900 ved Forhandling mellem Jærindustrien og Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund, for hvilket I.A. Hansen i 1899 var blevet Formand. Der forhandlede mellem de to Organisationer om en ny Overenskomst, og Arbejderne forlangte en Minimalløn indført i denne. Under Forhandlingerne traadte Jærindustriens Fabrikantforeninger i Samarbejde med Smedemesterforeningerne og Burmester & Wain, som dengang stod udenfor Arbejdsgiverforeningen, men hvis administrerende Direktør, Kommandør K.C. Nielsen, alligevel blev Sjælen i Forhandlingen. Det var Kommandør Nielsen, som udarbejdede nogle "Regler om Samarbejdet paa Værkstedet", og disse Regler blev Grundlaget for Tillidsmandsinstitutionen, som optoges i den endelige Overenskomst. Tillidsmanden, det vil sige

Arbejdernes Tillidsmand, paa Værkstedet skabte en ny og simplere form for Forbindelsen mellem Arbejder og Arbejdsgiver, og det er et smukt Vidnesbyrd om praktisk Sans og Forhandlingssnille, at han skylder et Arbejdsgiver-Initiativ sin Tilblivelse. Man havde fundet en selvstændig og typisk dansk Løsning af et Problem, som andetsteds har voldt store Vanskeligheder. Tillidsmandsinstitutionen blev i de følgende Aar indført i en Række Overenskomster, og da de helt nye Krav om Arbejdernes Andel i Ledelsen dukkede op, henviste Arbejdsgiverne med Føje til, at man allerede besad en national Ordning, hvorpaa der med langt større Sikkerhed kunne bygges videre." (Agerholm og Vigen, s. 156-57).

Arbejdsgivernes begejstring hænger sammen med de forpligtelser, der følger med posten. Tillidsrepræsentanten kan ikke bare optræde ensidigt som kollegernes talsmand, men skal også fremme det gode og rolige samarbejde på virksomheden og sikre, at kollegerne overholder overenskomstens bestemmelser. Ikke mindst i tilspidsede situationerne, hvor kollegerne måske overenskomststridigt har nedlagt arbejdet, stiller det tillidsrepræsentanten i en rollekonflikt. En konflikt, der synes at være uundgåelig i en aftalemodel med gensidigt forpligtende aftaler og regulering på flere niveauer.

Selv om der gennem årene har været megen turbulens omkring tillidsrepræsentantinstitutionen – bl.a. i forbindelse med tillidsmandsafskedigelser trods den særlige sikkerhed i ansættelsen, som reglerne giver – så står tillidsrepræsentanten stadig som symbolet på den danske aftalemodels konsensuspræg, dvs. den forhandlingsorienterede løsning af konflikterne mellem parterne på arbejdsmarkedet – både mellem organisationerne på det centrale niveau og mellem ledelse og medarbejdere på det lokale niveau i de enkelte virksomheder. Den danske aftalemodel kan ikke tænkes uden et vidt forgrenet og stærkt net af tillidsrepræsentanter.

Årsdagen for de første 100 år blev passeret uden den store festivitas – måske fordi der er blevet ofret tilstrækkeligt krudt i årene forud. Tillidsrepræsentanterne var allerede i fokus, da 100 året for etableringen af LO blev fejret

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Parlamentarisme i jærindustrien

Tillidsrepræsentanten – arbejdsgiverens opfindelse

TR-INSTITUTIONEN 100 ÅR

Gennemførelsen af den industrielle parlamentarisme

FORTSAT FRA SIDE 4

i 1998, der samtidig blev udråbt som TR-år. Og siden kom så markeringen af 100 året for indgåelsen af Septemberforliget i 1999. Alligevel havde det vel været på sin plads med en ny markering af det nok mest afgørende led i aftalemodellen. Vi vil i hvert fald benytte lejligheden til med denne lille artikel at kippe med flaget og ønske parterne til lykke med tilidsrepræsentantinstitutionens første 100 år.

Kilder:

S. Agerholm og A. Vigen. 1921. *Arbejdsgiverforeningen gennem 25 år*, København: Langkjærs Bogtrykkeri.
J. Jensen og C. M. Olsen. 1901. *Oversigt over Fagbevægelsen i Danmark i Tiden fra 1871 til 1900*. København: F.E. Bording.

jd/jsm

FAOS ONLINE

FAOS på nettet

Som annonceret i sidste nummer af FAOS Information holdt www.faos.dk fødselsdag samme dag som det nye århundrede.

Det har været hensigten at præsentere en brugervenlig hjemmeside. En side det er nemt at finde rundt i uanset, hvor man befinder sig. Dernæst skal man ikke kunne forlade siden uden at føle sig grundigt informeret om FAOS. Såvel om os selv som det vi laver. Alle medarbejdere har deres egen side, hvor deres fagområder og publikationer præsenteres, og de kan kontaktes via e-mail fra siden. Om FAOS informerer om FAOS' historie og struktur, og forskningsprogrammet 1999-2003 *Mod multi-niveau regulering af arbejdsmarkedsrelationerne* har ligeledes sin egen side. Forskningsprogrammet er inddelt i 5 forskningsfelter, som hver især kort introduceres. Nærværende FAOS Information kan tillige med forrige nummer downloades i pdf format. På forsiden har vi desuden et link til EIRO, som FAOS samarbejder med. Her kan det nyeste inden for europæiske arbejdsmarkedsrelationer læses. Fra EIRO's hjemmeside er der desuden værdifulde links, bla. til de tilknyttede nationale forskningscentre. Vi arbejder selv på at oprette en lignende Link side til relaterede forskningsinstitutioner herhjemme og i udlandet på vores eget web site. Og håber omvendt på, at vores side vil blive lagt som link hos andre.

Som forskningsinstitution med fokus på det danske aftalesystem har de netop overståede overenskomstforhandlinger naturligvis haft vo-

res største opmærksomhed. På hjemmesiden informerede vi løbende om forhandlingerne. For hver indgået overenskomst blev hovedelementerne i aftalen lagt ud på FAOS' hjemmeside, og lige så mæglingforslaget og afstemningsresultatet. Jesper Due og Jørgen Steen Madsen har undervejs i forløbet foretaget analyser og de kunne – og kan stadig – studeres på siden. En side med Dagens Klip indeholder korte uddrag af avisernes artikler om OK 2000 tilbage til november 1999. Det er hensigten at denne side nu skal have et bredere perspektiv.

En særlig side er afsat til forskellige indlæg i debatten vedr. lovimplementering versus aftaleimplementering af EU-direktiver set i lyset af arbejdstidsdirektivet. Endelig har FAOS med tilladelse fra Berlingske Tidende bragt avisens artikelserie "Job til alle?" som føljeton på hjemmesiden, bla. fordi FAOS medvirkede i første artikel. På den måde forlænges artikelseriens levetid ud over dagens avis, og gør det muligt for læsere at overskue serien på en gang. Et lignende samarbejde gør vi gerne med andre, som mener at kunne se et perspektiv i denne brug af vores hjemmeside. Det er også med til, set fra FAOS' synspunkt, at skabe en dynamisk hjemmeside, som udnytter internetsidens unikke muligheder for aktiv information – og derfor bliver overvåget og læst. Kritik – ris og ros – forslag og kommentarer er meget velkomne. Pr e-mail, naturligvis.

cj

Opbygning og indhold

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske

Sven Folmer Thomsen, der i 1980'erne var direktør for Dansk Arbejdsgiverforenings markant største og mest indflydelsesrige medlemsorganisation, Jernets Arbejdsgivere, yndede gerne at fortælle historien om dengang, han havde besøg af nogle svenske arbejdsgiverkolleger i sit hovedkvarter i Nørre Voldgade over for Ørstedsparken i København. Folmer Thomsen udbredte sig længe og inderligt om det fortræffelige samarbejdsforhold og de udbyggede uformelle relationer mellem parterne i det danske aftalesystem generelt og i jernindustrien specielt. På et tidspunkt blev han opmærksom på, at svenskerne blev mere og mere fjerne i blikket, mens de stirrede ud over Ørstedsparkens træer. Han holdt inde og efter et øjeblik pause udbød en af svenskerne: – *Var er fienden!*

Historien udtrykker meget præcist de danske fordomme mod svenskerne i almindelighed og det svenske kollektive aftalesystem i særdeleshed. Men den udtrykker formentlig også, at der faktisk er væsentlige forskelle på aftalesystemerne i Sverige og Danmark. Selvom man nok med en vis ret kan tale om en fælles Nordisk Arbejdsmarkedsmodel med selvregulering som det bærende princip, så er der altså også meget der skiller. Og et væsentligt punkt er – som illustreret her – den danske aftalemodels mere konsensusprægede karakter.

Sådan indledes Jesper Due og Jørgen Steen Madsens komparative analyse af opkomsten og udviklingen af det danske og det svenske organisations- og aftalesystem. Analysen indgår som kapitel i antologien ”Har den svenska modellen överlevt krisen?”, der er udsendt af Arbetslivsinstitutet i Stockholm i marts under redaktion af Stig Tegle.

Det er formålet med kapitlet nærmere at analysere, hvordan og hvorfor den danske aftalemodel er anderledes end den svenske model. Hovedtesen bygger på en almindelig grundantagelse i Industrial Relations-forskningen: at den måde de kollektive aftalesystemer bliver etableret på, får afgørende betydning for deres videre udvikling. Systemerne vil om ikke altid så i hvert fald i meget lang tid

være stærkt præget af de strukturelle handlemåder, der fastlægges i deres tilblivelsesproces. De justeringer, der foretages på baggrund af ændringer i de ydre betingelser, vil således ofte på afgørende måde være præget af de oprindelige træk. Det er oplagt, at man ikke kan finde hele svaret på modellernes udvikling i de seneste årtier ved at gå tilbage og studere deres etableringsperiode. Dertil er der løbet for meget vand i stranden siden da. Men det afgørende er, at man ikke kan finde en tilstrækkelig forklaring uden at inddrage etableringsperioden.

Et afgørende spørgsmål for analysen bliver, hvad det så er for ligheder og forskelle, man kan finde i modellernes etableringsfase. Hvis man starter med at se på omverdensbetingelserne, så var Sverige dengang som i dag på en række områder politisk, økonomisk og geografisk i høj grad et andet samfund end det danske. Men når det gælder de økonomiske forudsætninger for etablering af et Industrial Relations System, så er det i første omgang lighederne, der springer i øjnene. Der var i begge lande tale om en relativt fragmenteret, svagt industrialiseret, væsentligst hjemmemarkeds baseret markedsøkonomi.

Det førte – når aktørernes strategiske valg inddrages – efterhånden til etablering af efter forholdene relativt stærke faglige organisationer. Arbejdsgivernes modsvar var på grund af den svage industrialisering og den fragmenterede struktur at søge at realisere en centraliseringsstrategi over for fagforeningerne, som ønskede at fastholde et mere decentralt system. I Sverige og Danmark er der her også det fælles træk, at det i begge lande er arbejdsgiverne inden for jernindustrien, der udgjorde den militante fløj i arbejdsgiverfællesskabet. Det var jernbaronerne, som de hed i Danmark, der længst holdt fast i bestræbelserne på afgørende at knuse de nye fagforeninger. Derimod synes der at være en afgørende forskel i graden af anti-fagforeningsideologi.

Siden har der på grund af uensartede erhvervsøkonomiske forudsætninger udviklet

Antologi om den svenske model

Den svenske model er regime afhængig

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske

FORTSAT FRA SIDE 6

sig større økonomiske skel. Sverige er således i modsætning til Danmark blevet præget af en kraftig koncentrationstendens, der har ført til, at få, meget store koncerner dominerer billedet. Det har givetvis haft betydning for, at der senere er truffet forskellige strategiske valg, men for etableringen af IR-systemet var det ikke afgørende.

Det er derfor analysens hovedtese, at den væsentligste forskel findes på det politiske område – ganske vist med udgangspunkt i, at erhvervsstrukturen i land- og skovbrug var så stærkt divergerende i de to lande. Sverige havde et stærkere og længerevarende Højre regime efterfulgt af et nærmest endnu stærkere socialdemokratisk regime. Der var i 1930'erne kun tale om en relativ kortvarig alliance – en form for interregnum – mellem bonde- og arbejderpartiet, før det svenske socialdemokrati selv tog over og startede en æra af socialdemokratisk "blok politik". Danmark havde i etableringsfasen omkring år 1900 et Højre regime, som var stærkt svækket, og som allerede i 1901 blev afløst af et Venstre regime med bondepartiet Venstre som regeringsbærende parti. I den afsluttende fase af det danske aftalesystems etablering, dvs. 1930'erne, blev Socialdemokratiet regeringsbærende parti, men det var vel at mærke uden på noget tidspunkt at besidde det absolutte flertal i Rigsdagen. Der har dermed aldrig kunnet føres "blok politik" i Danmark. Og det har formentlig været afgørende for relationerne mellem organisationerne på arbejdsmarkedet og det politiske system. Det har gjort den danske model regime uafhængig, mens den svenske model i meget højere grad har vist sig at være regime afhængig. Sat på spidsen kan man fastslå, at man i Danmark i dag stadig har en aftalemodel præget af parternes selvregulering, mens det svenske organisations- og aftalesystem i højere grad har fået præg af at være en lovgivningsmodel, hvor selvreguleringen er delvist eroderet.

Samlet giver kapitlet et komparativt historisk perspektiv til bogens øvrige afsnit, der med forskellige synsvinkler analyserer udviklingen i den svenske arbejdsmarkedsregulering i de seneste årtier samt udsigterne for fremtiden. Christer Thörnqvist skriver om "Strejker på 2000-talet – ett historiskt och internationellt perspektiv", Anders Kjellberg om "Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?", Carl-Johan Westholm om "Varför behövs arbetsgivarorganisationer?" og Göran Brulin og Hanna Westberg om "Tumregler för lokal och regional samverkan för tillväxt". Bogens redaktør, Stig Tegle, kæder artiklerne sammen i det indledende kapitel, hvor han afslutningsvis forsøger at besvare bogens spørgsmål, om den svenske model har overlevet den krise, som den blev ramt af i begyndelsen af 1990'erne. Han når frem til følgende konklusion:

"Nödvändiga förutsättningar för att samhället och organisationer skall överleva och utvecklas kan sammanfattas i att det måste finnas:

- Tillit mellan individer, parter och grupper,
- Långsiktighet i planering och beslut på alla nivåer, samt
- Intresse för förnyelse.

Bokens artiklar visar – direkt och indirekt – på vikten av at borra vidare kring dessa tre faktorer. Inför 2000.talets svenska arbetsmarknad finns båda tillit, långsiktighet och intresse för förnyelse i den "svenska modellen". Men är det tillräckligt?"

jd/ljsm

"Varför är den danska avtalsmodellen annorlunda än den svenska", kapitel af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen i antologien "Har den svenska modellen överlevt krisen?", der er udsendt af Arbetslivsinstitutet i Stockholm i marts under redaktion af Stig Tegle. Bogen, der koster 170 sv. kroner kan bestilles ved henvendelse til Arbetslivsinstitutet (www.niwl.se).

Det svenske aftalesystem bærer præg af en lovgivningsmodel

Projekt Ny Løndannelse – Update

Projekt Ny Løndannelse, der nu har løbet i over et år, er så småt ved at være igennem processen med at behandle de data, der blev indsamlet under den første interviewrunde i 1999. Delprojekt 2, der varetages af FAOS og særligt fokuserer på forhandlingsystemet, planlægger nu sammen med de to andre delprojekter den kommende interviewrunde, der kommer til at løbe fra april til september 2000 – med afbrydelse hen over sommeren. Det er de samme amter og kommuner, der skal besøges, nemlig Vejle og Vestsjællands Amt, Fredericia, Holstebro, Haslev, Ledøje-Smørum og Nørre Rangstrup Kommune samt Indre Nørrebro Bydelsråd. Interviewene i år vil koncentrere sig om den anden forhandlingsrunde, der er blevet gennemført i kommunerne/ amterne siden vi sidst var ude.

Generelt er det tydeligt, at hver kommune har sin egen tilgang til, hvordan den vil forhandle Ny Løn, hvilket giver et ret varieret billede. Det ændrer dog ikke ved, at der med den første runde har tegnet sig et billede af nogle lokale forhandlingsystemer, der for størsteparten af undersøgelsesenhedernes vedkommende er meget centralt styrede – typisk med amtets eller kommunens løn- og personaleafdeling i en nøglerolle. Den første runde forhandlinger er dog speciel på den måde, at det alle steder har været nødvendigt at iværksætte et enormt informationsarbejde i forhold til medarbejderne om Ny Løn, ligesom man har måttet starte fra bunden med hensyn til at formulere kriterier og principper for tildeling af tillæg. Denne proces er særlig for netop opstartsfasen, og selv om der sandsynligvis også vil være en del arbejde forbundet med de videre lokale forhandlingsrunder, må det forventes, at de bliver af en knap så arbejdstung karakter som den første runde, hvilket kan give plads til at løse den centrale styring.

Det har vist sig af afgørende betydning, at arbejdsgiver- og lønmodtagerpart repræsenteres på niveauer, der matcher hinanden i forhandlingerne. I det omfang, at forhandlingerne decentraliseres til afdelinger eller institutioner, således at det er den decentrale leder, der skal forhandle, skal lønmodtagersiden gerne kunne lægge forhandlingsretten på et tilsva-

rende decentralt niveau, uden at det svækker lønmodtagernes interessevaretagelse. Det samme gælder den anden vej rundt. Her ligger der givetvis en større opgave for begge parter med hensyn til at uddanne og udvikle både tillidsrepræsentanter og ledere, så de er “klædt på” at varetage Ny Løn-opgaverne.

Det individuelt baserede lønsystem er stadig i sin vorden i den offentlige sektor i Danmark, og det er småt med studierne af et sådant lønsystems effekter. Ny Løn åbner på papiret også for at belønne medarbejdere med resultat tillæg, men sådanne tillæg blev kun i mikroskopisk omfang taget i anvendelse under Ny Løns første runde. Man kan dog vende sig mod andre lande, der har større erfaringer med området, og her få et indblik i hvilke muligheder og faldgruber et sådant lønsystem indebærer. Her skal opmærksomheden henledes på en artikel af Kirsten Bregm, der er baseret på primært en større engelsk undersøgelse af resultatløn i den engelske skatteforvaltning samt nogle internationale sammenlignende undersøgelser i OECD-regi (Kirsten Bregm: “*Resultatrelateret løn – nogle mulige hindringer for motivation og effektivitet*”, Nordisk Administrativ Tidsskrift, 4/1999, 80. årg.).

En hovedpointe i artiklen er, at lønsystemer, der i udgangspunktet skulle have en effektivitetsfremmende effekt, kan medføre den netop modsatte effekt, hvis medarbejderne ikke mener, at det indebærer en fair kobling af indsats og belønning. Det kan forværre arbejdsmiljøet og skabe demotivation og utilfredshed i organisationen, hvilket igen kan have en negativ effekt på produktiviteten. Arbejdsopgaver, der er præget af et vist tidspres, rutineprægede opgaver, og hvor vægten er på kvantitative mål, kan måske effektiviseres ved resultatrelateret aflønning. Mere problematisk forholder det sig med de opgaver, der skal løses i den offentlige sektor. De er typisk af en karakter, hvor motivation spiller en afgørende rolle, og her fremmes effektivitet ikke gennem pres og kontrol.

I den engelske undersøgelse, som Bregm refererer, mener en stor del af de ansatte ikke,

Lokal centralisering

Parterne skal være “klædt på” til Ny Løn

Udenlandske erfaringer

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Projekt Ny Løndannelse – Update

FORTSAT FRA SIDE 8

at resultataflønningen har øget deres motivation, og at mange endda mener, at det har haft en negativ effekt på arbejdsmiljøet og samarbejdet mellem de ansatte. Bregn skriver: *“I jo mindre grad der er objektive resultatmål at lægge til grund for resultatvurderinger, jo større er risikoen for, at der opstår mistillid og konflikter om resultatvurderinger, og at ansatte føler sig uretfærdigt bedømt med heraf følgende negative konsekvenser for motivation, arbejdsmoral og effektivitet. På den anden side er det for de fleste job i den offentlige sektor vanskeligt at give incitament til den ønskede adfærd gennem individuelle incitamenter alene baseret på objektive resultatindikatorer. Med objektive resultatindikatorer bliver der incitament til at lægge arbejdsindsats i det målbare, som i mange job vil fortrænge incitamentet til at lægge arbejdsindsats i vigtige ikke-målbare dimensioner af jobbet. Herunder til i passende omfang at lægge arbejdsindsats i det samarbejde, der typisk er nødvendigt”* (p.350).

Bregn understreger, at der er fordele og ulemper ved alle lønsystemer, men kritiserer, at der *“i forbindelse med bestræbelserne på at få udbredt resultatrelaterede lønsystemer (...) synes (...) at være en tilbøjelighed til at fokusere alene på forventede fordele, mens man ikke beskæftiger sig med de ulemper, der kan opstå. Herunder hvad man eventuelt slår i stykker med hensyn til motivation og arbejdsmoral”* (Ibid.).

Det skal understreges, at Bregns artikel ikke knytter sig direkte til Ny Løn-reformen i Danmark. Men den refererer til nogle interessante resultater fra udlandet, der i høj grad er relevante for diskussionen af, hvordan man mest hensigtsmæssigt kan bruge nye lønsystemer i den offentlige sektor herhjemme, herunder i hvor høj grad de skal betragtes som et instrumenter til at effektivisere den offentlige sektor.

je

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den danske model lokalt og regionalt

Rundt omkring i landet er arbejdsmarkedets parter repræsenteret i flere hundrede såkaldte trepartsfora tilknyttet arbejdsformidlingerne og uddannelsesinstitutionerne. I en del af disse trepartsfora, nærmere bestemt i de regionale arbejdsmarkedsråd og i uddannelsesinstitutionernes bestyrelser, er arbejdsmarkedets parter sammen med amtskommunale repræsentanter og institutionernes daglige ledelser med til at formulere og implementere den aktive arbejdsmarkedspolitik indenfor lovgivningens og Landsarbejdsrådets rammer.

Mikkel Mailand fra FAOS har i sin for nyligt afsluttede phd-afhandling analyseret samspillet indenfor og imellem disse trepartsfora, som det tog sig ud fra maj 1997 til november 1998. Projektet bygger først og fremmest på 69 interview med nøglepersoner fra de regio-

nale arbejdsmarkedsråd, arbejdsformidlingerne (AF), tekniske skoler og AMU-centre i AF-regionerne Storkøbenhavn, Storstrøms amt og Ringkøbing amt.

Det konkluderes i projektet, at mens det indenfor trepartsforaerne i det store hele er lykkes at opnå konsensus om politikker og strategier, så kniber det i højere grad med at etablere samarbejder på tværs af trepartsforaerne og deres tilknyttede institutioner. Både konsensus og samarbejde er vigtige, hvis der skal komme noget godt ud af aktiveringspolitikken, efteruddannelsesindsatsen og de erhvervsfaglige grunduddannelser.

Når det i de fleste tilfælde er lykkedes at opnå konsensus indenfor trepartsforaerne, skyldes det først og fremmest, at trepartsfora-

FAOS afslutter projekt om aktiv arbejdsmarkedspolitik

Den danske model lokalt og regionalt

FORTSAT FRA SIDE 9

ernes forskellige parter oplever en fælles interesse i at levere gode, brugbare uddannelser og igangsætte aktiveringsprojekter, der giver de arbejdsløse en reel mulighed for at komme i arbejde. Men på trods af det grundlæggende interessesammenfald ligger de forskellige parter dog vægt på forskellige dele af indsatserne.

Et andet væsentligt forhold, der medvirker til at konsensus kan opnås, er at mange af repræsentanterne mødes i forskellige sammenhænge og dermed ofte opbygger tillid til hinanden. Men også det forhold, at ikke alle parter i trepartsforaerne er lige magtfulde og derfor ikke har den samme gennemslagskraft, er paradoksalt nok også med til at opretholde konsensus. Det betyder nemlig, at alternative og potentielt konfliktfyldte spørgsmål ikke bliver taget op.

I de relativt få tilfælde, hvor trepartsforaerne er mere præget af konflikt end af konsensus har det sjældent at gøre med interesseforskelle mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, men med konflikter mellem bestyrelsen og den daglige ledelse eller den daglige ledelse og de ansatte. Manglende tillid mellem enkeltpersoner er ofte også en del af forklaringen.

Samarbejdet på tværs af trepartsforaerne står det mere sløjt til med. Selvom der i projektet også findes eksempler på det modsatte, er det generelle billede et dårligt fungerende eller mangelfuldt samarbejde. Dårligst fungerer AF og uddannelsesinstitutionernes samarbejde.

Dette samarbejde har oftest form af gensidig informationsudveksling i permanente fora. Uddannelsesinstitutionerne er mere kritiske end AF overfor dette samarbejde. AF kritiseres for ikke at sende det antal kursister til uddannelsesinstitutionerne, som de lover.

Samtidig bliver de nyetablerede mødefora for AF og uddannelsesinstitutionerne ofte betragtet som ligegyldige og uforpligtende.

Uddannelsesinstitutionernes indbyrdes samarbejde på de undersøgte institutioner karakteriseres mere blandet af repræsentanterne – nogle steder fungerer det, andre steder ikke. Uddannelsesinstitutionernes indbyrdes samarbejde tager bl.a. form af fælles kursusudbud, fælles annoncering, udarbejdelse af fælles udbudsmateriale og fælles vejledning af kommende elever, eller det tager form af fredning af hinandens kerneydelser for at undgå overudbud, aflyste kurser og spildte investeringer i materiel. En faktor, der er med til at vanskeliggøre mere velfungerende samarbejder, er konkurrencen om elever og kursister, der har sammenhæng med taxameterstyringen, som Arbejds- og Undervisningsministerierne anvender overfor uddannelsesinstitutionerne.

De steder, hvor samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne karakteriseres som velfungerende, spiller tillid mellem nøglepersoner ofte en væsentlig rolle for samarbejdets etablering – ligesom mangel på tillid spiller en rolle for, at det nogle steder ikke fungerer. Både omfanget af konsensus indenfor trepartsforaerne og samarbejdet mellem dem varierer regionalt. Men regionerne kan også siges at have forskellige materielle og kulturelle forudsætninger for at løfte de arbejdsmarkedspolitiske udfordringer og for i fællesskab at løfte regionale udfordringer. Det er således en af afhandlingens konklusioner, at historisk betingede regionale forskelle for samarbejde mellem virksomheder og andre økonomiske og politiske aktører afspejler sig i regionernes aktive arbejdsmarkedspolitik.

mm

Ph.d.-afhandlingen skal forsvares på Sociologisk Institut, Københavns Universitet i august måned (datoen er endnu ukendt). Afhandlingen bliver udgivet på DJØFs forlag i løbet af efteråret. Titlen er: "Den danske model lokalt og regionalt – konsensus og samarbejde i arbejdsmarkedspolitiske netværk". Tid og sted for forsvaret vil blive annonceret.

**Trepartsfora
– konflikt og
konsensus**

Medlemstallet i amerikanske fagforeninger stiger

Ifølge nye data fra det amerikanske Bureau of Labor Statistics steg medlemsskaren i de amerikanske fagforeninger i 1999 med 265.000. Det er den største årlige stigning i godt 20 år. Antallet af medlemmer steg fra 16.21 million til 16.48 million. Det betød også, at procentdelen af organiserede arbejdere af hele arbejdsstyrken holder sig på 13,9% på trods af en kraftig stigning i den samlede arbejdsstyrke, og vendte dermed en jævnt faldende kurve de seneste år.

I den private sektor steg medlemskaberne 112.493, hvilket er ca. 10.000 mere end den private og den offentlige sektor i 1998 tilsammen. Det var første gang siden 1978, at medlemstallet i den private sektor ikke var faldende. Stigningen kommer også til trods for et tab på 100.000 forenings-job i *manufacturing*. Faldet her modsvares af en stigning inden for bygge- og anlæg og i servicesektoren. Rapporten viser tillige, at sidste års fagforeningsmedlem gennemsnitlig tjente \$ 672 om ugen mod den ikke-organiseredes \$ 516. Også i den offentlige sektor steg antallet af medlemmer en smule. Den samlede organisationsprocent er her på 37,3%, hvilket ikke er særligt meget sammenlignet med Europa.

AFL-CIO (The American Federation of Labor and the Congress of Industrial Organizations – det amerikanske LO) var naturligvis meget tilfredse ved offentliggørelsen den 20. januar 2000 af undersøgelsens resultater.

”Vi har rundet et hjørne, men vi er ikke ved vejs ende endnu”, sagde AFL-CIO formand

John J. Sweeney, og tilføjede, at de seneste data er det bedste bevis på, at indsatsen med at forme nye fagforeninger i USA er slået igennem. ”Vor udfordring i fremtiden er at styrke indsatsen yderligere. Det er yderst vigtigt, at forbundene vokser, hvis arbejderne i fremtiden vil have en stærkere stemme i vigtige forhold”, sagde han.

Det forøgede medlemstal skyldes dels en stigning i antallet af nye fagforeninger de seneste år, og til dels en vækst i økonomien. Særligt inden for bygge- og anlæg er den kraftige vækst en kombination af øget organisering og flere jobs. Også inden for high-tech og kommunikation er de ansatte begyndt at organisere sig for at få indflydelse på deres arbejde hos Microsoft, Amazon.com, IBM og AT&T. Stigningen skal også ses som et positivt resultat af, at amerikanske fagforeninger i løbet af de fire sidste år har prioriteret organisering på budgettet og øget indsatsen væsentligt på dette område. Men skal AFL-CIO's medlemstal holde trit med den ekspanderende amerikanske økonomi og fortsat udvise en årlig stigning, skal minimum 500.000 medlemmer rekrutteres i løbet af indeværende år.

AFL-CIO blev skabt i 1955 ved en sammensmeltning af de to hovedorganisationer. De havde ellers siden 1935, hvor CIO brød ud af AFL, ligget i hård konkurrence om rollen som det dominerende forbund på det amerikanske arbejdsmarked.

Største stigning i 20 år

Øget organisering inden for high-tech og kommunikation

cj

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ny artikel om UNICE og den sociale dialog

Carsten Strøby Jensen har netop offentliggjort en artikel ("*Between Strategic Choice and Adaption – The Role of UNICE in the European Social Dialogue*") der behandler spørgsmålet om den europæiske arbejdsgiverorganisation UNICE's rolle og placering i den sociale dialog på europæisk plan. UNICE er den ledende arbejdsgiverorganisation i europæiske spørgsmål og repræsenterer et bredt spektrum af arbejdsgiverorganisationer fra de fleste (vest) europæiske lande. Artiklen er

kommet i en ny international antologi, der sætter fokus på udviklingen af nye typer af fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Antologien er redegjort af Isik Urla Zeytinoglu og har titlen "*Changing work relationships in industrialized economies*", (John Benjamins Publishing Company, 1999). I antologien er der bidrag fra en lang række internationalt kendte arbejdsmarkedsforskere.

csj

International antologi om fleksibilitet

KONGRESSER

IIRA 6th European Congress i Oslo

Den 29. maj 2000 tager IIRAs 12. verdenskongres i Tokyo sin begyndelse. Det betyder, at den europæiske pendant skal finde sted til næste år, og det gør den i Oslo i dagene 25. – 29. juni. Det er således sjette gang, at International Industrial Relations Association afholder europæisk kongres. En hjemmeside med adressen www.iira2001.org er allerede etableret til lejligheden. Tilsvarende har kongressen i Tokyo sin egen side – www.jil.go.jp/iira12th.

Kongressen finder sted under temaet: "Working Europe: Visions and Realities". Med denne titel ønsker arrangørerne at understrege vigtigheden af at søge efter nye visioner for det gode arbejdsliv, men på samme tid se efter realistiske modeller og løsninger.

Kongressen vil under de fire dage i Oslo følge tre spor:

1. Strukturelle og økonomiske forandringsindflydelse på arbejdsmarkedsrelationerne
Spor 1 vil handle om hvorledes myndigheder, arbejdsgivere og medarbejdere tackler større strukturelle og økonomiske ændringer i Europa som f.eks. EMU'en og hvilken effekt de har på parternes indflydelse.

2. Opgradering af arbejdspladsen

Trods globalisering og national som overnational indblanding i arbejdslivet skal udfordringerne stadig behandles inden for selve virksomheden. Følgende emner tages op: Ny teknologi, fleksible IR-systemer, ny arbejdsdeling m.m. samt parternes rolle i fornyelsesprocesserne.

3. Arbejdsmarkedets parter i Europa under forandring

Spor 3 fokuserer på hvordan forskellige aktører påvirkes af og reagerer på forandringer og udfordringer i arbejdsmiljøet. Relevante emner er bla. hvilke faktorer som udløser evolutionen af koordineret europæisk lønpolitik og styring af arbejdsmarkedet.

Abstracts på en side til artikelforslag – *invited papers* – kan stadig nås at sendes inden 1. april.

cj

Working Europe: Visions and Realities

FAOS i nyt forskningsnetværk

FAOS har indgået et samarbejde med den belgiske forskningsinstitution *Institut des Science du Travail (IST)*, *Université Catholique de Louvain*.

IST oprettedes i 1951 under Universitet i Louvain og instituttets forskningsmæssige focus omfatter alle forhold som vedrører arbejdsmarkedet – det belgiske som det europæiske. Det er i forbindelse med den europæiske forskning, at IST i efteråret 1999 tog kontakt til FAOS om et samarbejde vedrørende et europæisk komparativt IR-projekt under EU-Kommissionen.

I november 1997 blev IST af Kommissionens DG V udpeget til at lede og koordinere et bredspektret komparativt studie af *arbejdsmarkedets institutionelle rammer*, af *parterne*

og deres organisationer og af *de kollektive overenskomstforhandlinger på arbejdsmarkedet*. Projektet blev sat til fire års varighed. IST udviklede til lejligheden et europæisk netværk af arbejdsmarkedsspecialister fra de 15 EU-lande, og det er i denne egenskab, at FAOS er blevet tilbudt at tiltræde projektet.

FAOS skal i henhold til aftalen levere tre analyser i løbet af det næste halve år, bla. om repræsentativitet på sektorniveau og organisering på det danske arbejdsmarked

cj

For yderligere informationer kan Institut des Science du Travail (IST) besøges på deres hjemmeside <http://www.trav.ucl.ac.be>.

**Komparativt
europæisk
studie**

Medarbejdere i FAOS

Centerleder, fil.dr. Jesper Due · Forskningsleder, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Lektor, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsadjunkt, ph.d., mag. art. Nikolaj Lubanski · Kandidatstipendiat, mag.art. Søren Kaj Andersen · Kandidatstipendiat, cand. scient. Mikkel Mailand · Forskningsassistent, cand.scient.pol. Jens Emmeche · Forskningsassistent, cand.techn.soc., Hans-Henrik Grieger · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Studentermedhjælp, stud. scient. soc. Niels Kristian Nielsen · Studentermedhjælp, stud. scient. soc. Martin Greve · Studentermedhjælp, stud. scient. soc. Cecilie Wehner · Studentermedhjælp, bach. scient. pol. Lene Askgård Hyltoft.

FAOS-information

Udgives af

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K

Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, E-mail: faos@sociology.ku.dk

FAOS - PUBLIKATIONER

Lubanski, Nikolaj: **Europæisering af arbejdsmarkedet – Bygge- og anlægssektoren i Tyskland, Danmark og Sverige.** Ph.d -afhandling. København, 1999: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag. (350 sider)

Jensen, Carsten Strøby; Navrbjerg, Steen E.; Lubanski, Nikolaj: **Tillidsrepræsentant mod nye udfordringer. Præsentation af en tillidsrepræsentantundersøgelse.** København, 1999: FAOS & LO. (24 sider)

Jensen, Carsten Strøby; Navrbjerg, Steen E.; Lubanski, Nikolaj; Due Jesper; og Steen Madsen, Jørgen: **Tillidsrepræsentanten i tal.** En spørgeskemaundersøgelse af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår og holdninger. København, 1999: FAOS & LO. (273 sider)

Navrbjerg, Steen E.; Lubanski, Nikolaj; & Jensen, Carsten Strøby: **Tillidsrepræsentanten mellem arbejdsplads, fagforening og familie.** Et kvalitativt studie af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår. København, 1999: FAOS & LO. (123 sider)

Lubanski, Nikolaj; & Jensen, Carsten Strøby; & Navrbjerg, Steen E.: **Tillidsrepræsentanten mellem krav og udfordringer.** En analyse af tillidsrepræsentantuddannelse og fremtidens kompetencer. København, 1999: FAOS & LO. (105 sider)

Andersen, Søren Kaj: **De kommunale og regionale arbejdsmarkeder – EU og den sociale dimension.** København, 1999: De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO. (Fem landestudier og et komparativt studie, samlet i et 'bokssæt'. 363 sider)

Navrbjerg, Steen E.: **Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold,** Ph.D.-afhandling fra Sociologisk Institut, Københavns Universitet. København, 1999: DJØF (395 sider)

Bøger

FAOS - PUBLIKATIONER

Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen: **Varför är den danska avtalsmodellen annorlunda än den svenska?** i Stig Tejle (red.): **Har den svenska modellen överlevt krisen?**

Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000 – NY

Jensen, Carsten Strøby: **Neofunctionalist Theories and the Development of European Social and Labour Market Policy** i **Journal of Common Market Studies** vol. 38, no. 1, Oxford, March 2000 – NY

Andersen, Søren Kaj; Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen: **“Denmark: Negotiating the restructuring of public service employment relations”**, i Stephen Bach, Lorenzo Bordogna, Guiseppe Della Rocca & David Winchester (red.) **Public Service Employment Relations in Europe – Transformation, modernization or Inertia?** London: Routledge, 1999

Andersen, Søren Kaj; Lubanski, Nikolaj og Madsen, Jørgen Steen: **“At the Threshold of Multi-level Regulation – Public sector industrial relations in Denmark”**, i Julian Teicher (red.) **“Public Sector Industrial Relations: Australian and International Perspectives”**. Monograph nr. 12. Melbourne: Monash University, 1999

Due, Jesper: **“Septemberforliget 1899-1999”**. Tale på konferencen i anledning af 100-året for indgåelsen af Septemberforliget afholdt af DA og LO den 1. september 1999

Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen: **“Septemberforliget og den danske model – Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999”**. 48. sider, udgivet af LO og DA 1. September 1999

Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Jensen, Carsten Strøby: **“Danmark OK99”**. Artikel til ETUI-årbog om de kollektive forhandlinger i Europa 1998-1999. Københavns Universitet, Sociologisk Institut, 1999. Kan bestilles på FAOS

Jensen, Carsten Strøby; Madsen, Jørgen Steen; Due, Jesper: **“Phases and dynamics in the development of EU industrial relations regulation”**. S. 118-134 i **Industrial Relations Journal**, Vol. 30, nr. 2, juni 1999, Blackwell, Oxford

Lubanski, Nikolaj: **“The Impact of Europeanisation on the Construction Industry”**. S.268-291 i **Industrielle Beziehungen**, Jg. 6, Heft 3, 1999. Mering: Rainer Hampp Verlag

Madsen, Jørgen Steen; Due, Jesper; Jensen, Carsten Strøby: **“Denmark”**. Afsnit i **“Collective Bargaining in Europe 1998-1999”**. Udgivet af ETUI, Bruxelles 1999

Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen: **“Opgør med centralismen, Danmarks Lærereforenings fagpolitiske strategi gennem 125 år”**, s. 16-21 i **Folkeskolen** nr. 17, 29. april 1999.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Jensen, Carsten Strøby: **“Septemberforliget – et strategisk valg”**, s. 85-112 i **Andreasen, Marie-Louise m.fl. red. Septemberforliget 100 år, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 1999.**

Videnskabelige publikationer iøvrigt

FAOS - PUBLIKATIONER

Nr. 20: Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen: *De kollektive overenskomstforhandlinger i Danmark 1998*. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 1998 (31 sider).

eksemplarer af nr. 20

Nr. 21: Lubanski, Nikolaj: *Bygge- og anlægssektoren i Tyskland. Sektorens karakteristika, arbejdsmarkedssystem og internationalisering*. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 1999 (35 sider).

eksemplarer af nr. 21

Nr. 22: Lubanski, Nikolaj: *Bygge- og anlægssektoren i Sverige. Sektorens karakteristika, arbejdsmarkedssystem og internationalisering*. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 1999 (44 sider).

eksemplarer af nr. 22

Nr. 23: Mailand, Mikkel: *Denmark as a Further Training Utopia? – the interplay between firms, training providers and the state*. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 1999 (12 sider).

eksemplarer af nr. 23

Nr. 24: Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen: *Overenskomstforhandlingerne 1999*. Artikler og notater fra overenskomstforløbet. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 1999 (50 sider).

eksemplarer af nr. 24

Nr. 25: Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Jensen, Carsten Strøby: *Danmark OK99*. Artikel til ETUI-årbog om de kollektive forhandlinger i Europa 1998-1999. Københavns Universitet, Sociologisk Institut, 1999 (31 sider).

eksemplarer af nr. 25

Nr 26: Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen: *Hvorfor er den danske model anderledes end den svenske?* FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2000 (ca. 40 sider) – NY.

eksemplarer af nr. 26

Nr. 27: Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Jensen, Carsten Strøby: *Overenskomstforhandlingerne 2000*. Artikler og notater fra overenskomstforløbet. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet 2000 (ca. 50 sider) – NY.

eksemplarer af nr. 27

Forskningsnotater

Samtlige forskningsnotater kan købes hos FAOS for 50 kr. pr. stk.

Riv siderne af, afkryds de ønskede notater og skriv navn, institution, adresse og telefonnummer på side 17.

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Navn:

Institution:

Adresse:

Telefonnr.:

Side 16
indsendes til
FAOS,
Sociologisk Institut,
Linnésgade 22,
1361 København K.
Tlf: 3532 3299,
Fax: 3532 3940,
E-mail:
faos@sociology-ku.dk

FAOS