

SYNSPUNKT

## ØMU'ens konsekvenser for overenskomstsyste- met

Den økonomisk monetære union med fælles valuta vil afgørende påvirke udviklingen af arbejdsmarkedsrelationerne både på EU-niveau og i de enkelte europæiske lande. Men udviklingen vil formentlig tage en retning, der væsentligt adskiller sig fra de traditionelle former for regulering af løn og arbejdsforhold gennem kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Samtidig vil det være vanskeligt at skelne årsagerne til udviklingen: er det ØMU'en i sig selv, eller er det i et bredere perspektiv etableringen af det indre marked og globaliseringen af økonomien, der påvirker arbejdsmarkedsrelationerne? Derudover vil udviklingen have effekter for alle de europæiske lande, hvad enten de er medlemmer af EU eller ej, og hvad enten de er med i ØMU'ens tredje fase eller ej. Med udgangspunkt i den nuværende situation vil fx Norge, der ikke er medlem af EU, men bundet af de forpligtelser, der følger af deres tilslutning til EØS, være lige så udsat for et pres på organisations- og aftalesystemet som Danmark og Sverige, der er med i EU. Presset på Danmark og Sverige vil ikke være mindre end det pres, der lægges på de finske arbejdsmarkedsrelationer, selv om Finland har taget det fulde skridt og er med i både EU og ØMU. Det er konklusionen på to internationale rapporter, som har analyseret udviklingen i de europæiske lande og EU de senere år under opbygningen af ØMU'en og desuden har vurderet de fremtidige konsekvenser.

Resultatet af folkeafstemningen den 28. september om dansk tilslutning til ØMU'ens tredje fase, den fælles mønt, vil således næppe få væsentlig betydning for den udvikling, som i de kommende år vil præge det danske organisations- og aftalesystem. Det vil utvivlsomt ændre sig som følge af det samlede pres, der kommer fra ØMU'en, EU's udvikling i brede-

re perspektiv og globaliseringen af økonomien. Men det vil lige så utvivlsomt stadig være præget af de særlige danske traditioner og dermed på en række væsentlige punkter adskille sig fra aftalemodellerne i andre lande.

Her er der således overensstemmelse med en netop offentliggjort forskningsrapport, der indeholder en tilsvarende vurdering af betydningen for velfærdssystemerne i de europæiske lande. Der er talt meget om, at både velfærdsmodellerne og arbejdsmarkedsmodellerne i de europæiske lande ville blive enslygget som følge af EU's udvikling med etablering af et indre marked. Og at denne konvergenstendens ville blive styrket af ØMU'en. Det er i høj grad synspunkter, som har været bærende i nej-sidens kampagne mod ØMU'en. Vi får ikke lov til at beholde vores folkepension og andre skattefinansierede velfærdsordninger, og vi får ikke lov til at beholde vores særlige aftalemodel på arbejdsmarkedet, lyder argumentationen. Uden at tage stilling til afstemningen vil vi tillade os at anføre, at den argumentation ikke er holdbar. I det omfang der vil komme et pres i retning af forandring i en bestemt retning, vil det virke lige så stærkt på Norge som på Danmark, dvs. uanset placering i forhold til EU og ØMU'en. I øvrigt viser de hidtidige erfaringer og fremtidige udsigter – som de er analyseret forskningsmæssigt – at et sådant pres som regel giver sig udslag i forskellige løsningsmodeller i de forskellige lande, fordi løsningerne tager udgangspunkt i de allerede etablerede institutioner og de historiske traditioner, der præger organisationerne og relationerne mellem dem. Det er derfor, at de europæiske lande efter snart et halvt århundrede med EF/EU stadig i høj grad har deres egne velfærds- og

**Pres på organisations- og aftalesystemet i Skandinavien**

**To internationale rapporter**

**SYNSPUNKT**

**ØMU'ens konsekvenser for overenskomstsystemet**

FORTSAT FRA SIDE 1

arbejdsmarkedsmodeller. Det betyder ikke, at modellerne har været upåvirkede af EU-udviklingen, men nødvendige forandringer er blevet gennemført inden for de allerede givne institutionelle rammer. Derfor har der været tale om konvergens, når det gælder udviklingstendenser, fx har der i næsten alle lande været tale om en decentralisering af overenskomstforhandlingerne. Dvs. en form for 'blød' eller 'relativ' konvergens. Derimod har der ikke været tale om 'hård' eller 'absolut' konvergens, dvs. at udviklingen går i retning af fuldstændigt ensartede institutioner i de forskellige lande.

Det faktum, at de enkelte lande stadig i høj grad fastholder hidtidige velfærds- og arbejdsmarkedsmodeller, indebærer også, at det ikke kun er i Danmark, at vi oplever problemer fra reguleringen via EU, fordi nye direktiver til tider skaber vanskeligheder for de traditionelle løsningsmodeller. Det er også problemer, som i skiftende omfang gør sig gældende i de andre medlemslande. Det giver en vigtig ekstra dimension i EU-debatten, der her i landet ofte føres på den måde, at alt ses som et spørgsmål om forholdet mellem Danmark og danske institutioner i relation til EU. Der vil – sagt på en anden måde – ofte være en fælles interesse mellem landene for at sikre en EU-regulering, der kan tilpasses de enkelte landes eksisterende systemer.

Det er en entydig konklusion af flere rapporter, at der endnu ikke har været og heller ikke i en forudseelig fremtid forventes kollektive overenskomstforhandlinger af et omfang og en karakter, som man på nationalt niveau forbinder med de forhandlinger, der sædvanligvis foregår på sektorniveau og/eller virksomhedsniveau. Det fremgår bl.a. af en undersøgelse af tre udvalgte sektorer (bilindustri, finans, vejtransport) i seks EU-lande. Men mens virksomhederne i både bilindustri og finanssektor vender sig stærkt imod fremtidige sektorforhandlinger, er der blandt nogle arbejdsgivere og fagforeninger inden for vejtransport mere positive forestillinger om en form for sektoraftaler.

På virksomhedsniveau har mange eksperter forestillet sig, at de europæiske samarbejdsudvalg (EWC's) ville komme til at udgøre infrastrukturen for kollektive forhandlinger på det

europæiske virksomhedsniveau. Det kan stadig blive tilfældet, men undersøgelsen viser, at EWC'erne fortsat er i den tidligste opbygningsfase. I øvrigt er det ikke kun hos arbejdsgiverne, men også blandt lønmodtagerrepræsentanter, man kan finde skepsis over for egentlige kollektive overenskomstforhandlinger på det europæiske virksomhedsniveau.

Det betyder ikke, at europæiseringen af arbejdsmarkedsrelationerne vil stoppe. Både på EU intersektorniveau, på EU sektorniveau og på EU virksomhedsniveau forventes det, at man i øget omfang kommer til at se samarbejde mellem parterne om indgåelse af *joint opinions* og *framework agreements*. Der er ikke tale om rammeaftaler af den karakter, som overenskomsterne på det danske sektorniveau har udviklet sig til. Det er mindre forpligtende og mere løse rammer, og denne form for forhandling er derfor også blevet betegnet som *virtual collective bargaining*.

Derudover forventes det, at der i stigende omfang vil blive indført en form for *tværnationalt koordinerede overenskomstforhandlinger* – eller som det hedder "arms-lenght" bargaining. Det er allerede ved at komme i gang i metalindustrien i forskellige regioner startende med den såkaldte Doorn-erklæring, der dækker Tyskland og Benelux-landene, og fulgt op af en tilsvarende nordisk koordinering og en koordinering på tværs af Østersøen mellem organisationerne i Tyskland og de nordiske lande.

Undersøgelsen fastslår, at der generelt synes at være betydelige forskelle mellem sektorerne. Samtidig synes der både at være en tendens til, at tidligere regelorienterede sektorer overenskomster ændres til rammeaftaler, og en tendens til, at store virksomheder helt frigør sig fra sektordækkende overenskomster. Omdrejningspunktet for europæiseringen af overenskomstforhandlingerne er set i dette perspektiv ikke så meget organisationerne på sektorniveau som de enkelte virksomheders valg. Derfor forudses det, at europæiseringen af overenskomstforhandlingerne vil foregå i forskellige hastigheder både fra den ene sektor til den anden og fra virksomhed til virksomhed. Det bliver et "multi-speed Europe", når det gælder reguleringen af løn- og arbejdsforhold.

**Arms-lenght bargaining**

**De europæiske samarbejdsudvalg er i opbygningsfasen**

**SYNSPUNKT**

## ØMU'ens konsekvenser for overenskomstsyste- met

FORTSAT FRA SIDE 2

En anden analyse af ØMU'ens indflydelse – med fokus på lønpolitikken – konkluderer, at løn- og aftalesystemerne i de europæiske lande udviser en bemærkelsesværdig stabilitet. Derfor udviser de nationale arbejdsmarkedsmodeller i EU fortsat en stor variation. Derimod har der været en signifikant konvergens i retning af løntilbageholdenhed, faldende nominelle lønstigninger samt en gennemsnitlig vækst i reallønnen klart under stigningen i arbejdsproduktivitet. Der er altså tale om fortsat divergens mellem landene, hvad angår institutionerne, og en tendens til konvergens, hvad angår de resultater, der kommer ud af de nationale arbejdsmarkedsmodeller. På det overordnede niveau synes der dog at være en vis fælles udvikling i retning af styrkelse af relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system. I løbet af 1990'erne har der i de fleste EU-lande og i Norge således været en tendens til et stigende omfang af makro-koordinering af lønpolitikken gennem toparts- og trepartsarrangementer. Formålet har ofte været at styrke løntilbageholdenheden for at sikre en ikke-inflatorisk økonomisk udvikling og styrke den nationale konkurrenceevne.

Gennem denne proces er de europæiske lande blevet velforberejdet på at møde de krav, gennemførelsen af ØMU'ens tredje fase stiller. Der synes ikke at være nogen risiko for en tilbagevenden til et system, der gennem lønstigninger skaber et stadigt stigende inflationspres. Hvis der er nogen risiko ved de nævnte fælles tendenser, er det tværtimod en lønudvikling, som vil fremme en deflation, der kan få alvorlige samfundsøkonomiske følger. Skal lønningerne ligefrem nedskrives nominelt, kan det skabe sociale spændinger. I bestræbelserne på at undgå både inflations- og deflationsscenarierne kan det ifølge rapportens forfattere på sigt måske vise sig nødvendigt med en styrket transnational og måske endda europæisk lønkoordinering.

*jd/jsm*

### Kilder

Artiklen henviser til to komparative studier offentliggjort på EIROOnline, juli 2000. *The impact of EMU on industrial relations* af Keith Sisson og Paul Marginson, the Industrial Relations Research Unit (IRRU), Warwick Universitet, England, og *Wage policy and EMU* af Thorsten Shulten, WSI, Tyskland, og Angelika Stückler, Wien Universit, Østrig. Det andet studie er baseret på indsamling af rapporter fra de nationale EIRO-korrespondenter i EU-landene samt Norge. Det andet studie er baseret på et mere omfattende forskningsprojekt, der bl.a. har bestået af case-studier i udvalgte virksomheder inden for tre forskellige sektorer (automobilindustri, finanssektor og vejtransport) i 6 lande. Særligt interesserede henvises til de nævnte EIRO komparative studier samt til rapporter fra det særskilte forskningsprojekt: Keith Sisson, James Arrowsmith, Mark Gilman og Mark Hall, *EMU and the Implications for Industrial Relations. A Select Bibliographic Review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1999, Keith Sisson og Paul Marginson, *The Impact of Economic and Monetary Union on Industrial Relations: A sector and company view*, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000.

**Kilder: to  
komparative  
studier**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

# Ledere skal lede – og medarbejderrepræsentanter tage medansvar

Ledere skal tage ansvar og være synlige – og medarbejderrepræsentanter skal være klædt på til at tage ansvar på økonomiske og strategiske områder. Det er nogle af resultaterne af undersøgelsen *Nye roller og udfordringer for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter i den (amts)kommunale sektor*.

Undersøgelsen af ni (amts)kommunale arbejdspladser viser, at begrebet ledelse er under forandring i sektoren. Faglig ledelse får relativt mindre betydning i forhold til ledelse som fag – især jo højere op i ledelseshierarkiet, man kommer. I øjeblikket kan to typer ledere groft identificeres: Den ”klassiske” faglige leder, som gennem mange års tro tjeneste har opnået faglig respekt i et bureaukratisk system og er endt som en god regelforvalter. Og den ”nye” leder, som i princippet kunne lede en hvilken som helst virksomhed i kraft af sin kompetence til at forvalte frit og dynamisk inden for nogle centralt afstukne (og gerne løse) rammer.

Interviewene med 69 ledere og medarbejderrepræsentanter viser også, at medarbejderne og her ikke mindst medarbejderrepræsentanterne i stor udstrækning orienterer sig mod virksomheden – mod den arbejdsplads, de er på. Rammaaftaler har betydning, men er netop rammeaftaler, der skal udfyldes lokalt – og de er måske netop medvirkende til, at medarbejderrepræsentanterne ser sig stadig mere involveret i beslutninger, som handler om arbejdspladsens overlevelse vis-à-vis omverdenen. En stadig større involvering i budgetter og økonomiske forhold forstærker tendensen til, at medarbejderrepræsentanterne får en stærkere forståelse for og tilknytning til arbejdspladsen.

Hvilke emner fylder så på de (amts)kommunale arbejdspladser lige nu? Seks hovedresultater kan fremdrages:

- *Arbejds miljøet* betragtes som et stort problem – både det psykiske og det fysiske – men ingen tager ansvar. Det er svært at rekruttere til hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, det har lav prestige, og ej heller le-

delsen har det højt prioriteret – indsatsen er ofte usystematisk og lidt tilfældig. Det er et paradoks, fordi alle er enige om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt område – og der opstår stadig nye arbejdsmiljøproblemer (fx i forbindelse med hjemmearbejde), som slider på medarbejderne og som stiller nye krav til ledere og medarbejderrepræsentanter.

- Etableringen af *Medindflydelsesudvalg* – MED-udvalg – optager også parterne på mange arbejdspladser. Etableringsprocessen er ikke uproblematisk. Arbejdsgiversiden benytter ofte lejligheden til at reducere antallet af medarbejderrepræsentanter, og er medarbejdersiden imod, strander forhandlingerne – og de hidtidige udvalg fortsætter. De steder, hvor etableringen af MED-udvalg har været mest succesrig, er karakteriseret ved klare kompetence- og indflydelsesstrukturer de enkelte udvalg imellem: I nogle udvalg diskuterer man detaljer på arbejdspladsniveau, i andre udvalg mere overordnede politikker, fx (amts)kommunens politik på området ”sociale kapitler”. Er disse kompetencestrukturer afklarede, glider arbejdet med udvalgene betydelig lettere.
- Ikke overraskende fylder *ny løndannelse* en del, og over én kam kan man konstatere, at princippet er modtaget og knæsat. Undersøgelsen viser, at især medarbejdersiden på arbejdspladserne er godt klædt på til forhandlingerne. Hvad angår lederne, er billedet lidt mere blandet. En tendens synes at være, at ledere på mere overordnet/centralt niveau er velforberedte på forhandling om ny løndannelse, mens en del ledere lokalt på arbejdspladserne ikke er så velforberedte. De må hente mange informationer hos medarbejderrepræsentanterne. Et problem er, at der ikke er ret mange midler at forhandle om – og det, der er, benyttes til indplaceringer. Det betyder, at der de første mange år ikke bliver mærkbare lønforbedringer for medarbejderne. Problemet hermed kan være manglende engagement fra

**Ny Faos-undersøgelse**

**Nye former for ledelse**

**Ny løndannelse knæsat som princip**

**Arbejds miljø lavt prioriteret**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Ledere skal lede – og medarbejderrepræsentanter tage medansvar**

FORTSAT FRA SIDE 4

kollegaerne og dermed et svagt mandat til medarbejderrepræsentanterne, når der skal forhandles.

- *Medarbejderudviklingssamtaler* er der en positiv holdning til blandt både ledere og medarbejderrepræsentanter, selvom man ikke alle steder får holdt samtalerne – bl.a. på grund af tidsmangel. En væsentlig diskussion i øjeblikket er imidlertid, om medarbejderudviklingssamtaler og lønsamtaler kan slås sammen. Ledere har allerede gjort det flere steder, og i nogle situationer har medarbejderrepræsentanterne accepteret det. Men det sætter principielt spørgsmålstejn ved medarbejderrepræsentanternes rolle i forhandlingerne – skal de sidde med til disse samtaler eller ej? Og skal de være forhandlende eller kontrollerende?
- *Rekruttering og fastholdelse* tegner sig som et stadig større problem. Ofte kan den (amts)kommunale sektor ikke byde på løn- og arbejdsvilkår, der kan konkurrere med den private sektor, og det giver problemer inden for flere områder. Dels kan det være vanskeligt i mindre kommuner at rekruttere gode ledere; dels er der jobfunktioner, hvor fremtidsmulighederne er så ringe, at det er svært at tiltrække unge til at uddanne sig inden for området. Fx oplever mange (amts)kommuner problemer med at rekruttere medarbejdere inden for ældreplejen.
- *Efteruddannelse og kompetenceudvikling* kommer ikke af sig selv. Undersøgelsen viser, at lokale initiativer på området betyder meget – men også, at det fordrer penge. Ikke mindst udviklingen af lederes viden og kompetencer er vigtig, og her er det af afgørende betydning, at lederne på arbejdspladserne kan se, at efteruddannelsen faktisk er umiddelbar anvendelig til løsning af deres daglige problemer og udfordringer.

Dette er blot eksempler på nogle af de områder, som påvirker lederes og medarbejderrepræsentanternes nye roller i den (amts)kommunale sektor. En lang række andre udfordringer tages også op i undersøgelsen: Rekrutteringsproblemer; efteruddannelse og kompetenceudvikling; virksomhedsplaners funktion og

betydning; ligestilling; krav fra politikere og brugere og deres betydning for arbejdet, mm.

Undersøgelsen består af tre dele – en hovedrapport og to delrapporter. I *Hovedrapporten* præsenteres og diskuteres analyseresultaterne med henblik på at belyse, hvordan medarbejderrepræsentanter og ledere kan forlige sig med de nye krav og roller. Hovedrapporten bygger på data fra to delrapporter: *Delrapport I* der udgør et kravkatalog, hvor de krav og udfordringer, som tegner sig for ledere og medarbejderrepræsentanter i den (amts)kommunale sektor, listes op. Heri præsenteres et overblik over, hvad der oplagt kunne tænkes at være udfordringer for ledere og medarbejderrepræsentanter. Kataloget bevæger sig fra bruger- og politikerkrav over ny løndannelse til rammeaftaler om fx sociale kapitler. Som sådan spænder kataloget vidt, fra mere diffuse krav og udfordringer til meget håndfaste regler og protokollater. *Delrapport II* består af ni case-studier der belyser, hvordan disse krav og udfordringer manifesterer sig på arbejdspladser og opleves af medarbejderrepræsentanter og ledere. Her træder ”virkeligheden” ind, og det illustreres via case-studierne, hvordan omgivelsesbetingelserne opleves af medarbejderrepræsentanter og ledere, og hvordan det påvirker deres indbyrdes relationer. De undersøgte arbejdspladser varierer – der er tale om arbejdspladser af forskellig størrelse, og om arbejdspladser der befinder sig på større eller mindre afstand af det politiske og administrative centrum.

Undersøgelsen er igangsat og finansieret af Det Personalepolitiske Forum, som er et debatforum, der er nedsat af overenskomstparterne på det (amts)kommunale område – det vil sige Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO). Undersøgelsen er udført af FAOS. Undersøgelsen findes på de respektive organisationers hjemmeside – et direkte link findes på FAOS’ forsider, [www.faos.dk](http://www.faos.dk).

sen

**Medarbejderudviklingssamtaler og lønsamtaler under ét?**

**Undersøgelsen består af en hovedrapport og to delrapporter**

**Det Personalepolitiske forum**



**FAOS BERETNING**

# Forskningsarbejdet ved FAOS

**1. 1. 1999 - 30. 6. 2000**

Vi har i FAOS udarbejdet en beretning for de første 1 1/2 år med forskningsprogrammet *Mod multiniveau regulering af arbejdsmarkedsrelationerne*. Forskningsprogrammet, der løber frem til udgangen af 2003, fokuserer på ændringer i overenskomstsystemet og organisationsstrukturerne samt i relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system. Der tages udgangspunkt i henholdsvis et lokalt (virksomheds-), et nationalt og et internationalt (europæisk) analytisk niveau. Multiniveau regulering afspejler den kompleksitet, der præger dagens og fremtidens arbejdsmarked, hvor der både findes in-

dividuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, hvor der både er tendenser til centralisering, decentralisering og internationalisering, og hvor der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier.

Beretningen gennemgår de projekter, der er sat i værk inden for programmets fem forskningsfelter og opridser desuden de planlagte projekter. Endvidere er der en liste over samtlige publikationer udarbejdet af medarbejdere ved FAOS i perioden 1.1. 1999 til 30.6.2000. Beretningen kan hentes på vores hjemmeside [www.faos.dk](http://www.faos.dk).

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Kollektive forhandlinger I Europa 1998-1999

Stærkt forsinket udkom endelig årbogen fra den europæiske fagbevægelses forskningsinstitut, ETUI, om de kollektive overenskomstforhandlinger i de europæiske lande fra foråret 1998 til foråret 1999. Hidtil har publikationen kun omfattet vesteuropæiske lande, dvs. EU-landene plus Norge. Men i den nye udgave er en række central- og østeuropæiske lande medtaget. Det er nærmere bestemt Bulgarien, Ungarn, Polen og Slovakiet.

Bogen indeholder ud over de nu 20 landekapitler et indledende komparativt kapitel. Desuden er der et særligt afsnit om løntilbageholdenhed i 1990'erne og dens betydning for fagforeningernes strategier. FAOS har bidraget til publikationen med analysen af de danske overenskomstforhandlinger 1998-99, hvor det ikke mindst er forløbet i den offentlige sektor, der står i centrum. Herunder diskuteres *spill over*-effekten fra storkonflikten i 1998.

Forsinkelsen har betydet, at der nu sker en forskydning i den fremtidige udgivelse af årbogen. Overenskomstforhandlingerne 1999-2000 vil således dække tidsrummet helt frem til efteråret 2000. Den nye bog forventes udsendt i foråret 2001. I mellemtiden er der meget godt læsestof og muligheder for at foretage værdifulde sammenligninger i det nu udsendte værk, der fylder 482 sider. Interesse-rede i enkelte kapitler har mulighed for at downloade dem fra ETUI's hjemmeside. Der er link via [www.faos.dk](http://www.faos.dk). Den dansksprogede udgave af vores kapitel kan stadig hentes på vores hjemmeside under forskningsnotater.

*jsm*

*Giuseppe Fajertag (red.): Collective Bargaining in Europe 1998-1999, ETUI, Bruxelles 2000*

**ETUI  
publikation**

# Halvfuldt eller halvtomt – hvor langt er EU kommet?

Verdenskongresser kan nemt blive en usammenhængende og til tider søvndyssende affære. Årsagerne ligger lige for. Nok er det det ypperste inden for forskningen der præsenteres, men der skal også tages mange hensyn. Blandt andet skal helst alle emner indenfor forskningsfeltet repræsenteres og forskere fra alle dele af verden skal helst have mulighed for at komme til orde. Resultatet bliver ofte, at kongressen helt bogstaveligt springer fra nord til syd, fra øst til vest. IIRA's, International Industrial Relations Associations, 12. verdenskongres i Tokyo i maj/juni 2000 var ingen undtagelse. Men der var et emne mange oplægsholdere kom ind på, og som også skabte diskussion: EU.

Samtidig fik diskussionerne om den arbejdsmarkedspolitiske integration i Europa en lidt anderledes karakter, end hvad vi oftest ser. Det skyldes givetvis at her var tale om en verdenskongres, hvilket inviterer til at se EU-udviklingen i et globalt perspektiv – et perspektiv der på sin egen vis blev understreget af, at vi var kommet på fysisk afstand af Europa.

Der var flere papers og oplæg, der beskæftigede sig med regionen EU i relation til andre regioner, dvs. samhandelsområder. Det drejer sig først og fremmest om EU i forhold til det asiatiske samarbejde i APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation) og det Nordamerikanske samarbejde i NAFTA (North American Free Trade Agreement).

Det var generel enighed om, at den markante skillelinie mellem EU og de to øvrige er, at EU-samarbejdet har ført til en opbygning af overnationale institutioner og i relation hertil en politisk union. Udviklingen af den sociale dimension i EU-samarbejdet er netop udtryk for, at EU ikke blot er et handelsmæssigt arbejde, men at en række politikområder er del af det traktatsfaste samarbejde. Modsat må samarbejdsrelationerne i APEC og NAFTA karakteriseres som handelsmæssige relationer. Man kan hævde, at der findes en form for "social dimension" i NAFTA-samarbejdet i form af den aftale – the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) – som er tiltrådt af medlemslandene.

Det er dog en aftale som primært sigter på at forbedre vilkår på arbejdsmarkedet via erfaringsudveksling, overvågning af standarder i de enkelte lande m.m. Her er med andre ord ikke tale om nogen form for aftale, hvor arbejdsmarkedets parter kan forhandle, endelige indgå aftaler, på overnationalt niveau.

Således fremstår den sociale dimension og i tilknytning hertil den sociale dialog mellem arbejdsmarkedets parter i EU som nærmest enestående inden for disse samarbejder i verdensøkonomiens tunge regioner. Men hvad har den sociale dimension betydet, og hvad vil den komme til at betyde fremover for arbejdsmarkedsreguleringen i EU? Det var her diskussionen mellem verdenskongressens deltagere begyndte at blomstre.

Et euro-forisk indlæg kom fra Timo Kauppinen (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Irland) og Philippe Pochet (Observatoire Social Européen/Belgien). Her blev konturerne af et "socialt Europa" gjort tydelige, og der blev lagt vægt på at karakterisere "amerikaniseringen" af arbejdsmarkedet som et modbillede til den igangværende europæiske udvikling. Selv om det pengepolitiske samarbejde i EU, ifølge de to oplægsholdere, generelt har skabt en sundere økonomi i EU, udgør ØMU'en også en udfordring til det "sociale Europa". Det er ikke mindst en udfordring til arbejdsmarkedets parter i EU om i fællesskab at sikre bl.a. stabile økonomier, fleksible arbejdsmarkeder og en gunstig udvikling i beskæftigelsen. En ikke uinteressant pointe i Kauppinen og Pochet's analyse her op til den danske euro-afstemning er en understregning af, at den markante ændring i den penge- og finanspolitiske virkelighed – eller i forholdet mellem stat og marked som de formulerede det – i EU-landene kom i 1980'erne, da det valutariske samarbejde blev konsolideret. Med andre ord har iværksættelsen af ØMU'ens tredje fase ikke i sig selv skabt større forandringer. Timo Kauppinen's tiltro til "model Europa" er tilstrækkelig stor til, at han i sit oplæg på kongressen opfordrede alle til at skille sig af med lire, franc, finske mark

**EU set fra solens rige**

**IIRA's 12. verdenskongres i Tokyo**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Halvfuldt eller halvtomt – hvor langt er EU kommet?**

FORTSAT FRA SIDE 7

m.m. til fordel for euro – de kan kun blive mere værd, mente han.

Umiddelbart herefter kom Berndt Keller (Universität Konstanz/Tyskland) på talerstolen. Han mente nu nok, at kongresdeltagerne trygt kunne blive siddende i stolene – det kunne måske ligefrem vise sig at være en fordel at vente lidt med at veksle sine penge! Keller medgik, at der er sket en udvikling af den sociale dimension i EU-samarbejdet, men resultatet ligner foreløbigt ikke en homogen “europæisk social model”. Snarere er der tale om et “kludetæppe af sociale minimumsstandarder”. Udviklingsperspektivet er i øjeblikket ifølge Keller, at den økonomiske integration i EU er oppe i et langt højere gear end den sociale integration. Resultatet er selvsagt, at kløften mellem den økonomiske og den sociale integration udvider sig.

Variationerne i vurderingen af EU-udviklingen og specielt betydningen af den sociale dimension gentog sig på andre dele af kongressen. Jacques Rojot (Université de Paris 1) har været med til at gennemføre en analyse af europæiske samarbejdsudvalg (ESU). Analysearbejdet viste, at den nationale effekt af ESU hidtil er ikke-eksisterende. På sektorielt niveau kan visse effekter identificeres. Hvad det lange perspektiv angår er mulighederne begrænset af, at der kun knytter sig hørings- og konsultationsrettigheder til ESU'erne – dvs. ingen egentlige forhandlinger med efterfølgende aftaler. Thomas Kochan (MIT/USA) kommenterede vurderingen ved at hævde, at ESU'erne på denne baggrund nok vil forblive et relativt isoleret fænomen og ikke en hjørnesten i udviklingen af EU's sociale dimension. Denne kommentar fik flere europæiske forskere op af stolene.

Den videre diskussion – også i kongressens korridorer – førte til en vis gensidig accept af, at udviklingen af den sociale dimension i EU kan betragtes fra i hvert fald to synsvinkler. Etablerede forhandlingsstrukturer og indgåede aftaler udgør en form for *vertikal integration*. Man kan hævde, at fremskridtene her er til at overse. Men i relation til denne udvikling foregår en *horisontal integration* på de europæiske arbejdsmarkeder, som man også kan risikere at overse, men det skyldes måske ikke, at der ikke har fundnet en markant udvikling sted her, men simpelthen, at den er sværere at få øje på.

Selv om det næppe kan karakteriseres som nogen form for konklusion, var det bemærkelsesværdigt, at IIRA's nye præsident Manfred Weiss (Universität Frankfurt/Tyskland) ved kongressens afsluttende session holdt en passioneret tale, hvori han bl.a. understregede, at det i vurderingen af udviklingen på det europæiske arbejdsmarked er *naivt* blot at forholde sig til indgåede aftaler og etablerede strukturer. Såvel blandt arbejdsmarkedsorganisationer generelt som på branche- og virksomhedsniveau bliver et stadig mere fintmasket net af kontakter og samarbejdsrelationer udbygget på tværs af Europas grænser i disse år. Dette er en udvikling, der ifølge Weiss har betydning.

I korridorerne blev det bemærket, at synsviklen synes afgørende: Er arbejdsmarkedsreguleringen i EU ved at være halvvejs i en betydningsfuld udvikling – er bageret halvfuldt eller er det halvtomt? Diskussion kan fortsætte ved IIRA's næste verdenskongres – til den tid midt i Europa – i Berlin 2003.

ska

**Diskussionen i kongressens korridorer**



## Arbejdsgiveriet i de nordiske lande

Projekt Nordisk Arbejdsgiverorganisering i Europa, NOAR, som er blevet ledet af Carsten Strøby Jensen, FAOS, er nu i sin afsluttende fase. Det betyder, at en samlende publikation fra projektet, som er finansieret af Nordisk Ministerråds NAU-udvalg, er under udgivelse. Det er en bog på 440 sider med titlen *Arbejdsgivere i Norden – en sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Bogen indeholder et kapitel om hvert af de fire lande samt en tværgående komparativ analyse. Bogen udkommer i november, og der vil i forbindelse med udgivelsen blive afholdt en konference med deltagelse af repræsentanter for nordiske arbejdsgiverorganisationer og forskere, der beskæftiger sig med området. Det gælder naturligvis først og fremmest bogens forfattere, de fire forskere, der har forestået arbejdet med projektet: dr. polit. i sociologi Thorgeir Aarvaag Stokke, der er tilknyttet Forskningsstiftelsen Fafo, Norge, docent, fil. dr. Anders Kjellberg, Lunds Universitetet, Sverige, licentiat Ari Nieminen, Helsinki Universitet, Finland, og lektor, dr. scient. soc. Carsten Strøby Jensen, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet. Desuden har forskningsleder, fil. dr. Jørgen Steen Madsen, FAOS, og centerleder, fil. dr. Jesper Due bidraget som medforfattere til kapitlet om arbejdsgiverorganiseringen i Danmark.

Det er den første samlede fremstilling af arbejdsgiverorganiseringen i de fire nordiske lande. Arbejdsgiveriet – for nu at anvende danske arbejdsgiveres tilnavn for, hvad der foregår i deres organisationer – har i det hele taget været underbelyst i samfundsforskningen, og derfor er det en vigtig publikation, der nu er i trykken.

*Arbejdsgivere i Norden* kan ikke undgå at berøre problemstillingen, om der findes en særskilt nordisk arbejdsmarkedsmodel eller om forskellene mellem landene er så store, at der er tale om fire forskellige modeller. Analyserne viser en række forskelle, men der fremstår også en række fælles træk, herunder arbejdsmarkedsparternes selvregulering, den særlige relation til det politiske system og opbygningen af velfærdsstaten samt et forhandlingssystem, der generelt gennem de mere end 100 år, organisationerne på arbejdsmarkedet har eksisteret, har været præget af en stærk centraliseringsgrad med hovedorganisationerne i en væsentlig rolle. Hvis man sammenligner arbejdsmarkedsmodeller i et analytisk perspektiv, giver det således i høj grad mening at tale om en særlig nordisk model.

Det fremstår som en interessant tese af de fire landestudier, at det i høj grad er arbejdsgivernes strategiske valg – både i forbindelse med aftalemodellernes etablering og videre frem – der har bidraget til udviklingen af de fælles træk ved arbejdsmarkedsmodellerne i Norden. Det drejer sig først og fremmest om det stærke selvreguleringspræg og den stærke centraliseringsgrad i overenskomstforhandlingerne. Også tendenserne i de senere år i retning af decentralisering og virksomhedsorientering – mest udtalt i Sverige og Danmark – har i høj grad fundet sted efter et pres fra de organiserede arbejdsgivere. Bogen udkommer i november.

jsm

*Carsten Strøby Jensen, red. (2000) Arbejdsgivere i Norden – en sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark. (440 sider), Nordisk Ministerråd, København.*

**Arbejdsgiverne hidtil underbelyst i forskningen**

**FAOS ONLINE**

## Hjemme på vores side

Formålet med faos.dk er naturligvis i videst muligt omfang at informere om os selv og vores verden. Om vores forskningsprogram, om vores projekter og publikationer og i det hele taget om alt det der rører sig på vores felt.

Det kan godt blive en stor mundfuld, men ambitionerne fejler ikke noget. Og vi skal jo starte et sted, og så se hvordan det går. Lige nu har vi ca. 700 besøg om måneden.

Som udvidelse til de mere statiske sider om os selv og vores formål i livet, som ikke sådan lige lader sig ændre fra dag til dag, vil vi gerne supplere med sider, som gør det interessant at besøge siden hver dag for at se nyt. Til den ende forsøger vi os med *Nyheder online*.

Hver dag lægger vi de vigtigste netnyheder fra pressen og arbejdsmarkedets organisationer ud på en side med links til de relevante netartikler. Netop nu indleder pressen en større satsning på nettet. Det er vores hensigt at være genvej til de nyheder mm. som har relation til det danske arbejdsmarked.

Til nogenlunde samme formål har vi oprettet en side med relevante *links* til andre Industrial Relations institutioner over hele verden. Den bliver jævnligt udvidet, enten når vi selv finder nye hjemmesider, eller når nogen henvender sig til os for at komme på listen. Hensigten med denne side er også, at den efterhånden bliver så udbygget, at der virkelig er

noget at komme efter, hvis man ikke mener at faos.dk lige dækker det hele.

Den vigtigste tilføjelse på vores hjemmeside er dog, at vi har valgt at lægge de nyeste af vores forskningsnotater ud til at kunne downloades i wordformat. Wordformatet har den fordel, at der kan søges, tast <Ctrl><B>, direkte i artiklen. Forskningsnotaterne kan stadig købes i trykt form, men med denne satsning håber vi dels at kunne nå ud til flere, dels at producere flere artikler specielt relevante som forskningsnotat. Det er vores erfaring, at der er interesse for dette tiltag, og set fra vores vinkel er det naturligvis en stor tilfredsstillelse at blive læst mest muligt. Der ligger allerede flere artikler klar til download. Der mangler endnu et mere ensartet layout til "netnotaterne", men det kommer.

Det layout-mæssige princip, som vi til stadihed vil forfølge på faos.dk er, at siden skal være navigérbar. Ingen unødigt tingeltangel. Brugeren skal hurtigt kunne manøvrere rundt til de sider, vedkommende vil besøge. Man skulle gerne føle sig hjemme på vores side.

cj

**Download  
forskningsnotat**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

## Social dialog i Østersøregionen

FAOS har siden april i år været involveret i "kortlægning" af den sociale dialog i en række Øst- og Centraleuropæiske lande i forbindelse med Arbejdsministeriets sektorprogram *The Baltic Sea Region Sector Programme on Labour-Market Policy*. Programmet støtter etablering af arbejdsformidling og etablering af arbejdsmarkedsregulering i Polen, de tre baltiske lande (Estland, Letland og Litauen) og de tre russiske Østersøregioner (Kaliningrad regionen, Leningrad regionen og Skt. Petersborg).

Arbejdsministeriets program skal ses i forbindelse med Polens og de tre baltiske landes optagelse i EU. En af betingelserne for optagelsen er, at en række social- og arbejdsmarkedspolitiske minimumsstandarder opfyldes, og at der i den forbindelse etableres en "social dialog", dvs. en dialog mellem staten og arbejdsmarkedets parter.

Resultaterne fra undersøgelsen peger på en række mangler i den sociale dialog. For det

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**Kortlægning af  
arbejdsmar-  
kedsregulering**

## Social dialog i Østersøregionen

FORTSAT FRA SIDE 10

første har arbejdstagerne og specielt arbejdsgiverne problemer med deres organisatoriske kapacitet. Den manglende medlemstilslutning er et legitimitetsproblem og et problem i forhold til sikring af implementering af både to- og trepartsaftaler: Selv om parterne kan forpligte medlemmerne, er der stadig store grupper af uorganiserede medlemmer, der ikke kan forpligtes. Men også staten kan siges at mangle kapacitet, om end ikke i samme grad. Det viser sig fx ved statens problemer med at føre et effektivt arbejdstilsyn og levere den nødvendige sekretariatsbetjening til de forskellige trepartsfora.

For det andet betyder arbejdsmarkedets parters manglende organisatoriske kapacitet også, at magtforholdet bliver for ulige. I trepartssamarbejdet er arbejdsmarkedets parter for svage til at kunne lægge pres på regeringen, der derfor ofte uden de store sanktioner kan overhøre parternes ønsker. Det viser sig bl.a. ved, at fagforeningerne ikke kan presse den enkelte arbejdsgiver til at indgå overenskomster.

Til gengæld er et tredje krav til en velfungerende social dialog, orientering mod fælles mål, i højere grad opfyldt. I de baltiske lande og Polen står alle bag ønsket om blive medlem af EU og er villige til at opfylde de social- og arbejdsmarkedspolitiske krav, EU stiller som betingelse for optagelsen. Til gengæld viser arbejdsgiverorganisationernes manglende opfordring til medlemmerne om at indgå overenskomster, at ønsket om mere social dialog måske ikke deles lige højt af alle.

Også et fjerde krav, en positiv holdning til samarbejde og anerkendelse af andre aktørers interesser, er generelt opfyldt i Østersøregionen. Den sociale dialog breder sig, i hvert fald kvantitativt set, og der er normalt opbakning omkring den. Det kan i sig selv tages som udtryk for, at staten og fagbevægelserne, der normalt er initiativtagerne, er indstillet på samarbejde. Arbejdsgiverne møder op og deltager konstruktivt, når de bliver in-

viteret. Men de generelt vanskelige forhandlinger om de fleste emner i trepartsforaene og de meget konfliktpregede relationer, der præger nogle af trepartsforaene, viser, at samarbejdsviljen ikke altid er større end interessemodsatningerne. Det samme kan visse arbejdsgiveres afvisning af social dialog på virksomhedsniveau og visse fagforeningers frygt for konkurrence fra alternative arbejdstagerrepræsentationer ses som eksempler på.

Selvom alle forudsætninger for en velfungerende social dialog altså ikke er opfyldt, er den sociale dialog ikke værdiløs. Den sociale dialog har hjulpet en gensidig anerkendelse mellem de tre parter på vej, den har været med til at løse konflikter mellem de tre parter på en civiliseret måde, har højnet informationsniveauet og har været med til at reducere de sociale spændinger i samfundene. Den sociale dialog kan endvidere fremvise en række konkrete resultater i form af trepartsaftaler, overenskomster mm. Endelig kan den sociale dialog siges at have været med til at modne parterne, dels ved at give parterne mulighed for at definere deres egne roller, og dels ved at de igennem trepartssamarbejdet har fået indflydelse på en lang række politikområder. Så selv om arbejdsmarkedets parter måske ikke har den nødvendige styrke til at deltage i den sociale dialog på optimal vis, bliver de styrket af selve deltagelsen.

Undersøgelsen bygger på interviews med 35 repræsentanter fra ministerier og arbejdsmarkedets parter. Rapporten vil blive fremlagt på et seminar i Warszawa i oktober 2000, med deltagelse af forskere, repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter samt embedsmænd fra deltagerlandenes social- og arbejdsministerier. Rapporten udkommer januar 2001 og vil kunne rekvireres ved henvendelse til SISA, Arbejdsministeriet.

*mm*

**Dansk støtte til  
Baltikum**

**Trepartsfora skal  
styrkes**

**P H . D - F O R S V A R**

## Ph.d – afhandling om aktiv arbejdsmarkedspolitik

I december 1999 færdiggjorde Mikkel Mai-land fra FAOS ph.d-afhandlingen *Den danske model lokalt og regionalt – konsensus og samarbejde i arbejdsmarkedspolitiske netværk*. Den står nu for at skulle forsvares på Sociologisk Institut. Afhandlingen analyserer politiske beslutningsprocesser og relationer mellem lokale og regionale aktører indenfor aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Decentraliseringen har givet lokale og regionale trepartsfora tilknyttet arbejdsformidlingerne og uddannelsesinstitutionerne en nøglefunktion i den danske aktive arbejdsmarkedspolitik. I disse fora er arbejdsmarkedets parter sammen med amtskommunale repræsentanter og institutionernes daglige ledelser med til at formulere og implementere den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Både konsensus indenfor trepartsforaene og samarbejde mellem dem er vigtige, hvis aktivering, arbejdsformidling, efteruddannelse og

erhvervsfaglige grunduddannelser skal være til glæde for såvel virksomheder, beskæftigede som ledige. Det konkluderes i afhandlingen, at der er store regionale variationer, men at det indenfor trepartsforaene generelt er lykkedes at opnå konsensus om politikker og strategier, mens det kniber med at etablere samarbejde på tværs af trepartsforaene.

Teoretisk trækker afhandlingen på forskellige former for sociologisk og politologisk netværksteori, empirisk på 69 interviews med nøglepersoner fra de regionale arbejdsmarkedsråd, arbejdsformidlingerne, de tekniske skoler og AMU-centrene i AF-regionerne Storkøbenhavn, Storstrøms amt og Ringkøbing amt.

Forsvaret finder sted i Sociologisk Instituts store sal, Linnésgade 25, 1.sal, fredag den 6. oktober kl. 13 præcis. Alle er velkomne.

*mm*

### Den danske model lokalt og regionalt

**M O D E R O G N E T V Æ R K**

## Prisbelønnet websted

Vi har før brugt spaltepads i FAOS Information på at informere om Det Europæiske Observationsorgan for Arbejdsmarkedsrelationer, som det hedder på dansk, eller European Industrial Relations Observatory (EIRO), som er det navn ”organet” bedst kendes under. Men vi har ikke fået med, at EIRO i 1998 fik tildelt Jason Farradane-prisen af det britiske Institute of Information Scientists for ”fremragende og originalt arbejde”.

Dette skal være for endnu en gang at understrege, at EIRO’s webbaserede database, EIROOnline, som FAOS rapporterer til, indeholder en guldgrube af aktuelle oplysninger og analyser af udviklingen inden for områder som overenskomstforhandlinger, social dialog, beskæftigelse, organisering af arbejdet, arbejdskonflikter, lønninger, arbejdstid og arbejdsmarkedsparternes aktiviteter. Dels på nationalt plan for hvert EU land plus Norge. Dels på komparativt plan i form af sammen-

fattende analyser af udviklingen inden for udvalgte emner i EU landene og Norge. Den foreløbigt sidste komparative analyse publiceres på internettet i august og omhandler *Wage policy and EMU*.

Er man i det daglige beskæftiget, på denne eller hin facon, med relationerne på arbejdsmarkedet er EIRO’s online database et absolut *must*.

Generel information om EIRO fås ved henvendelse til [eiroinfo@eurofound.ie](mailto:eiroinfo@eurofound.ie) Kontaktperson er Maria Barbosa, som også kan kontaktes på [maria.barbosa@eurofound.ie](mailto:maria.barbosa@eurofound.ie). Oplysninger om EIRO kan også fås - materiale haves eller kan skaffes – ved henvendelse til FAOS. Om ønskeligt kommer vi gerne ud og holder et oplæg.

Der er gratis og direkte adgang til EIROOnline på internettet på følgende adresse:

<http://www.eiro.eurofound.ie>.

*cj*

### EIROOnline

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

# Transnationale arbejdsmarkedsrelationer i Europa

På verdenskongressen i Japan maj-juni 2000 i den internationale Industrial Relations sammenslutning, IIRA, udkom en ny bog om *Transnational Industrial Relations in Europe* redigeret af de tyske forskere Reiner Hofmann, Otto Jacobi, Berndt Keller og Manfred Weiss og udgivet af Hans Böckler Stiftung. Det er tredje gang tyske arbejdsmarkedsforskere har udsendt et værk med artikler om nyere tendenser inden for arbejdsmarkedsrelationerne i forbindelse med verdenskongresser i IIRA. I første omgang var det specifikt tyske problemstillinger, der blev behandlet, men allerede den anden bog rummede kapitler om den europæiske udvikling. Tredje bind er helt helliget europæiske problemstillinger og har en egentlig komparativ karakter. Et typisk udtryk for udviklingen inden for forskningen om arbejdsmarkedsrelationer. Samtidig har også forskere uden for Tyskland bidraget til publikationerne, her iblandt Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Nikolaj Lubanski fra FAOS, som har bidraget med en artikel om den nordiske fagbevægelses udvikling i relation til EU.

Bogen, der er på engelsk, indeholder i alt 11 kapitler, der dækker emner som den historiske udvikling af en institutionel ramme for arbejdsmarkedsrelationer på EU-niveau, europæisk beskæftigelsespolitik, lønforhandlinger under ØMU'en, koordineringen af kollektive forhandlinger i den europæiske metalindustri, de europæiske samarbejdsudvalg, den tyske fagbevægelse i strukturel fornyelse: defensiv tilpasning eller dagsordensætter, samt endelig arbejdsmarkedsrelationerne i Central- og Øst-europa vurderet i sammenhæng med udvidelsen af EU.

Den dansksprogede udgave af FAOS' bidrag til bogen er udsendt som FAOS-forskningsnotat og kan hentes på vores hjemmeside.

*jd/ljsm*

*"Transnational Industrial Relations in Europa" kan bestilles fra Hans Böckler Stiftung, Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf, Tyskland, bestillingsnr. 13024*

## 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 · Forskningsadjunkt, ph.d., cand. scient. Mikkel Mailand · Kandidatstipendiat, mag.art. Søren Kaj Andersen · Forskningsassistent, cand.scient.pol. Jens Emmeche · 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 Hyldtoft.

## 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**

**Layout: Ribergård & Munk**

## Ny antologi



**FAOS - PUBLIKATIONER**

Navrbjerg, Steen E.; Grieger, Hans-Henrik; Hyldtoft, Lene Asgaard; Jensen, Carsten Strøby: **Nye roller og udfordringer for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter i den (amts)kommunale sektor.** Hovedrapport, Delrapport I - Kravkatalog samt Delrapport II – Case studier. Udgivet af Det Personalepolitiske Forum, København, juni 2000 (229 sider) – NY.

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; Lubanski, Nikolaj: **Nordic labour relations between national autonomy and EU integration**, i Reiner Hoffmann, Otto Jacobi, Berndt Keller, Manfred Wiess (red.): **Transnational Industrial Relations in Europe**, Hans Böckler Foundation, Düsseldorf, juni 2000 – NY.

Lubanski, Nikolaj: **Moving closer together – trade union europeanisation in the construction sector**, i Transfer, Nr. 1, s. 103 – 109, ETUI, Bruxelles, forår 2000 – NY.

Due, Jesper: **Septemberforliget 1899-1999**. Redigeret udgave af tale holdt på LO/DA's konference den 1. september 1999 i anledning af 100-året for Septemberforliget, i Arbejdsliv, Nr. 1, s. 83-95, Odense 2000 – NY.

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

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

Andersen, Søren Kaj; Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen: **“Denmark: Negotiating the restructuring of public service employment relations”**, i Stephen Bach, Lorenzo Bordogna, Guisepe 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 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. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 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).

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).

eksemplarer af nr. 27

**Nr. 28:** Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Lubanski, Nikolaj: *Nordisk fagbevægelse mellem national autonomi og EU-integration*. På engelsk i: Reiner Hoffmann, Otto Jacobi, Berndt Keller, Manfred Weiss (red): *Transnational Industrial Relations in Europe* Hans Böckler Foundation and ETUI (Juni, 2000) FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet 2000 (20 sider) – NY.

eksemplarer af nr. 28

**Nr. 29:** Andersen, Søren Kaj: *Manoeuvring between centralised control and local flexibility - Local Government Industrial Relations in Western Europe*. Paper præsenteret ved IIRA's 12. Verdenskongres, 29. Maj - 2. Juni, 2000. Tokyo, Japan. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet (22 sider) – NY.

eksemplarer af nr. 29

**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