

AFTALER OG LOVGIVNING

Startproblemer for ny implementeringsform

For første gang er der i forbindelse med implementering af EU-direktiver anvendt et *erga omnes* princip, hvor aftaler mellem parter på arbejdsmarkedet gennem vedtagelse af supplerende lovgivning gøres gældende for områder, der ikke selv er dækket af en aftale. Det blev en realitet med Folketingets beslutning den 1. juni om implementering af deltidsdirektivet.

Spørgsmålet er, om vedtagelsen i Folketinget ender med at blive en historisk begivenhed, dvs. et brud med det hovedprincip, som der hidtil har været enighed om både mellem parterne på arbejdsmarkedet og mellem partierne i Folketinget: at EU-direktiver om løn- og arbejdsforhold som hovedregel skal implementeres alene gennem aftaler. Der har hersket konsensus om, at den danske aftalemodel skal fastholdes.

Aftaleprincippet har været under pres, fordi EU-direktiver i princippet skal gøres universelt gældende, og da ikke alle på det private arbejdsmarked i Danmark er omfattet af overenskomster, opstår der et restproblem, der maksimalt må skønnes at ligge i størrelsesordenen 25 pct. Spørgsmålet er derfor, om de danske parter og det politiske system kan sandsynliggøre, at også restgruppen kan sikres gennem den rene aftaleimplementering. Det har regeringen forsøgt i sammenhæng med implementeringen af det generelle *arbejdstidsdirektiv*. Det skete i svarskrivelsen til EU-Kommissionens åbningskrivelse. Det første skridt til en sag mod Danmark for en utilstrækkelig implementering af dette direktiv. I svarskrivelsen blev der argumenteret for, at restproblemet reelt var ubetydeligt, og samtidig blev der stillet en slags dobbeltgaranti i forhold til personer eller grupper, som alligevel måtte falde udenfor. Dels ville parterne i

givet fald reagere og være garanter for en løsning af de konkrete sager. Dels ville regeringen tage over, hvis dette mod forventning ikke løste problemerne.

Det er uafklaret, om dette synspunkt holder, eller om sammenstødet mellem den aftalebaserede og den lovgivningsbaserede regulering, der her er tale om, til syvende og sidst vil ende med, at Danmark taber en evt. sag og dermed tvinges til en implementering også via lovgivning. Men indtil da holdes der i princippet af parterne og af regering og folketing fast i den rene aftaleimplementering.

Det er i denne sammenhæng, at spørgsmålet om implementeringen af *deltidsdirektivet* skal ses. Det er en proces, der har været meget længe undervejs, og hvor udgangspunktet var, at parterne på arbejdsmarkedet skulle implementere direktivet selv. At deltidsdirektivet er et *forhandlet direktiv*, dvs. en aftale mellem parterne på det europæiske niveau, gjorde det så meget mere naturligt, at aftalevejen alene blev anvendt til implementeringen i Danmark. Ikke desto mindre blev det i januar i år opgivet af parterne. Det var dog ikke en total underkastelse i forhold til lovgivningsmodellen. Parterne lagde op til en konstruktion, hvor aftalevejen blev kombineret med supplerende lovgivning, der sikrede restgruppen. Princippet var, at man via lovgivningen fastslog, at områder, som ikke var omfattet af egne aftaler, der sikrede direktivets implementering, skulle dækkes af den særlige aftale mellem LO og DA. På den måde kunne det materielle indhold i den supplerende lovgivning holde sig tæt på principperne i aftalemodellen, fordi det derved blev parterne på arbejdsmarkedet, som under alle omstændigheder fastlagde indholdet. Man kan sige, at man på den måde trækker sig tilbage til den anden forsvarslinie

Er Danmark på vej væk fra ren aftaleimplementering?

AFTALER OG LOVGIVNING

Startproblemer for ny implementeringsform

for aftalemodellen.

Men selv om der dermed etableres en sammenhæng til aftalemodellen, er det ikke desto mindre en form for erga omnes, som fraviger det hidtidige hovedprincip om parternes selvregulering. I aftalesystemets mere end 100-årige historie er det vel kun ferieloven, der til dels kan sammenlignes med den metode, der er anvendt ved implementeringen af deltidsdirektivet. Parterne har måske taget dette skridt for ikke at have for mange udestående sager og koncentrere det principielle slagsmål til spørgsmålet om det generelle arbejdstidsdirektiv. Men omvendt kan det også siges, at parterne delvis undergraver deres egen og regeringens argumentation i svarskrivelsen til EU-Kommissionen. Hvorfor kan man ikke generelt anvende det nye partsorienterede erga omnes princip, hvor implementeringen dermed bliver *både* via aftale og lov, men med udgangspunkt i parternes egne forhandlinger og indbyrdes aftaler? Når den metode kan bruges vedr. deltid, hvorfor så ikke vedr. arbejdstid generelt?

Ud fra dette perspektiv er den kombinerede implementering af deltidsdirektivet måske det første afgørende skridt på vejen til et nyt implementeringsprincip, dvs. den endelige opgivelse af det oprindelige danske synspunkt om fastholdelsen af en ren aftaleimplementering. Men hvis det er tilfældet – hvad det meget vel kan være – er det et skridt, som har afsløret store problemer.

Det første problem handler om uenigheden mellem hovedorganisationerne om grundlaget for implementeringen. Det er en aftale alene mellem LO og DA, der - ved at blive indskrevet i loven - kommer til at regulere forholdet for områder uden egen aftale. Ganske vist bliver LO og DA dermed ikke parter på disse områder. Her er det loven, der gælder. Men de øvrige organisationer i det såkaldte implementeringsudvalg på både lønmodtager- og arbejdsgiversiden har alligevel kritiseret fremgangsmåden. De har ønsket et system, hvor også de bliver inddraget i skabelsen af grundlaget for områder uden egne aftaler. Der synes således at mangle en forhandlings- og aftaleform, der kan sikre det indholdsmæssige grundlag for den kombinerede implementeringsmetode – uden at der skabes interne problemer mellem organisationerne på arbejds-

markedet. En fremtidig forhandlingsform kunne være gennemførelse af aftaler mellem alle parterne i implementeringsudvalget. Indholdsmæssigt vil det næppe føre til større ændringer - om nogen overhovedet. Men der vil være flere parter involveret.

Det andet problem handler om håndteringen af forløbet politisk, hvor regeringen havde held med at få ændret grænsen for at blive omfattet af direktivet fra 15 til otte timer og dermed også har foretaget en ændring af Funktionærloven. Arbejdsminister Ove Hygum har argumenteret med, at det er parterne selv, der har bedt regeringen om at foretage en lovgivningsmæssig implementering, og at det derfor også er regeringens ansvar, at det sker på en måde, så Danmark ikke risikerer at tabe en sag. Derfor måtte time-grænsen ned sættes. Arbejdsgiverne har modsat fremhævet, at det forhandlede direktiv om deltid netop overlader spørgsmålet om fastsættelsen af timegrænsen til det nationale niveau. Med udgangspunkt i de danske aftaletraditioner er det følgelig stærkt kritisabelt, at ændringen gennemføres politisk, *uden* at spørgsmålet i forvejen er blevet forhandlet mellem parterne.

Uden at tage stilling til argumenterne kan det i hvert fald konstateres, at det set på den danske aftalemodels præmisser er et brud på hovedprincippet, når regering og folketing blander sig i det indholdsmæssige. Et erga omnes princip, som i videst muligt omfang vil bevare aftalemodellen, må bygge på, at det alene er de relevante parter på arbejdsmarkedet, som forhandler og indgår aftalerne om implementeringen. Regeringens og Folketingets eneste opgave i den sammenhæng vil være at gennemføre en følgelovgivning, der fastslås, at områder, som ikke selv har nogen aftale, er dækket af de aftaler, som er indgået.

Det er en oplagt vanskelighed ved dobbelt implementerings metoden, at det selvfølgelig er vanskeligt for et politisk system at pålægge sig selv sådanne restriktioner. Det er i modstrid med selve grundlaget i politisk virksomhed. Samtidig er det også en fristelse for parterne på arbejdsmarkedet at søge at opnå resultater, som ikke kan nås i forhandlinger med modparten, i den afsluttende politiske del af processen. Det kan ikke udelukkes, at det har spillet en vis rolle i processen omkring deltidsdirektivets implementering, og det sam-

Brud på aftalemodellens præmisser

AFTALER OG LOVGIVNING

Startproblemer for ny implementeringsform

me kan blive resultatet i nye sager om EU-implementering. Det kan måske ses som en utilstret effekt af den lange 4-årige overenskomstperiode, som ellers løste forskellige andre problemer for aftalesystemet, at den netop skaber et tomrum, hvor parterne fristes til at agere mere politisk, end de normalt ville have gjort.

Resultatet kan blive, at aftalemodellens uafhængighed af skiftende politiske konjunkturer bliver afløst af en arbejdsmarkedsregulering, der vil være stærkere afhængig af skiftende politiske flertal i Folketinget. Når den ene part i en bestemt politisk situation udnytter

muligheden for politisk at få gennemført ønsker, som man ikke kan komme igennem med hos modparten, så vil den anden part udnytte et politisk magtskifte til at få fjernet det opnåede igen og måske få egne ønsker gennemført på trods af modstand hos modparten. Bliver dette scenario fremtiden, så er det ikke kun - som overskriften angiver - startproblemer for en ny implementeringsform, vi har været vidne til. Så er det begyndelsen til en ny regimeafhængig arbejdsmarkedsmodel.

jd/ljsm

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Forandringer i tillidsrepræsentantens opgaver

De senere års decentralisering i aftale- og overenskomstsystemet har lagt stadig flere byrder over på tillidsrepræsentanternes skuldre. Rammerne sættes stadig centralt, men på mange områder udfyldes disse rammer på arbejdspladsen. Og her spiller tillidsrepræsentanten ofte en betydelig rolle.

Denne udvikling har været undervejs i mange år. Men hvornår startede det? Hvilke processer har gjort, at tillidsrepræsentanten får stadig flere opgaver på arbejdspladserne? På hvilken måde er der sket en større decentralisering? Er disse ændringer startet på virksomhedsniveau eller på det centrale niveau? Og i hvilket omfang har mæglings- og konfliktløsningssystemet været katalysator for nye

centrale eller decentrale elementer i overenskomsten?

Det er nogle af de spørgsmål, som FAOS, i samarbejde med CO-industri, vil forsøge at besvare ved en undersøgelse af tillidsrepræsentantens rolle inden for industriens område. Undersøgelsen vil præsentere et historisk rids over tillidsrepræsentantens funktion og rolle fra 1912 til i dag. Målet er ikke mindst at belyse sammenhænge mellem tillidsrepræsentantens opgaver og overenskomst- og aftalesystemet, så man fremover har nogle bedre værktøjer til at vurdere, hvilke konsekvenser overenskomstmæssige tiltag har for tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår.

sen

En historisk analyse af industriens tillidsrepræsentant

Fra centraliseret decentralisering til multiniveau regulering

Det danske organisations- og aftalesystem har udviklet sig fra at være præget af en stærk form for *centraliseret regulering* fra 1930'erne til udgangen af 1970'erne, over en reguleringsform karakteriseret af centraliseret decentralisering, hvor der fortsat er en relativt stærk top-down styring, i 1980'erne og 1990'erne, på vej mod en *multiniveau regulering*, hvor der ikke er nogen given sammenhæng mellem niveauerne, ved indgangen til det nye århundrede.

Det er indledningen til det arbejdsnotat, som FAOS præsenterer som "invited paper" ved den internationale Industrial Relations-sammenslutnings (IIRA's) regionale europæiske kongres i Oslo den 25. – 28. juni. Formålet med arbejdsnotatet har været at give et billede af vores arbejde med en af hovedproblemstillingerne i det 5-årige forskningsprogram, som vi er i gang med, og som netop handler om tendenserne i retning af multiniveau regulering.

Udviklingen viser på den ene side kontinuiteten i det danske organisations- og aftalesystem, men den er samtidig på den anden side udtryk for tilbagevendende væsentlige forandringer i systemet. Hidtil har der været tale om forandringer, der har kunnet ses som udtryk for de involverede parter evne til at tilpasse sig et ændret pres fra omverdenen, og dvs. forandringer, hvor det oprindeligt etablerede aftalesystem stadig kan ses i de nye strukturer. Det er et åbent spørgsmål, om udviklingen i retning af multiniveau regulering markerer et mere afgørende brud med det etablerede kollektive organisations- og aftalesystem, eller om der også her vil blive tale om en vis kontinuitet.

Multiniveau regulering afspejler den kompleksitet, der præger dagens og fremtidens arbejdsmarked, hvor der både findes individuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, hvor der både er tendenser til centralisering, decentralisering og internationalisering, hvor der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier, og hvor der derfor ikke længere er noget styrende center.

Hvor såvel den centraliserede regulering som den centraliserede decentralisering er præget af en *hierarkisk styring* med en stærk top-down karakter, er multiniveau regulering ikke

nødvendigvis hierarkisk. Der kan være tale om en "bottom-up" påvirkning i stedet for "top-down" styring, dvs. en vendt hierarkiet på hovedet. Men der kan også være tale om en skiftende eller manglende sammenhæng mellem de forskellige niveauer. Det er en mere horisontal ad hoc-præget styring - enten i form af *markedsstyring* eller *netværksstyring*. Multiniveau reguleringen karakteriseres således først og fremmest af, at der ikke findes noget samlet styrende center.

Formålet med arbejdsnotatet er både teoretisk og empirisk. Vi diskuterer de nævnte begreber for reguleringen af arbejdsmarkedsrelationerne: centraliseret regulering, centraliseret decentralisering og multiniveau regulering. Og vi sammenholder i denne sammenhæng vores eget begreb centraliseret decentralisering med beslægtede begreber, anvendt af andre forskere. Her tager vi som eksempler Anthony Ferner og Richard Hymans "co-ordinated decentralisation" og Franz Traxlers "organized decentralization".

Vi argumenterer med udgangspunkt i en analyse af det danske aftalesystems historiske udvikling for, at centralisering og decentralisering ikke gensidigt udelukker hinanden, men snarere skal ses som komplementære, dvs. at der er elementer både af decentralisering og af centralisering i alle faser af aftalesystemets historie, ligesom der hele tiden kan påvises en form for multiniveau regulering.

Vi søger således også at vise de teoretiske begrebers anvendelighed i den empiriske analyse. Og vil derigennem påvise kontinuiteten, der ligger i, at der allerede i etableringsperioden af det stærkt centraliserede aftalesystem i Danmark var et element af centraliseret decentralisering, der skabte en vis dynamik i et ellers statisk system, og at der som udgangspunkt også var tale om en form for multiniveau regulering. Men man kan ikke derved bare se hele historien som en lang kontinuitet. Der kan også påvises væsentlige forandringer, dvs. både "strategiske faser i opbygningen af institutioner" og "strategiske faser i ombygningen af institutioner". Man kan tale om forskellige faser, som kan forklares ud fra ændringerne i, hvilken vægt der lægges på henholdsvis cen-

**Bidrag til IIRA's
6. Europæiske
Kongres i Oslo**

**Forskelle i
sammenhængen
af niveauer**

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fra centraliseret decentralisering til multiniveau regulering

tralisering, decentralisering og multiniveau regulering, og hvordan disse reguleringsformer kombineres.

I arbejdsnotatet gennemgås en række eksempler på tendensen til multiniveau regulering. Det drejer sig om: udviklingen af reglerne omkring arbejdstidsfleksibilitet i den private sektor, om lønreformen i den offentlige sektor med gennemførelsen af et mere lokalt baseret

lønsystem, om udviklingen i relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system fx i sammenhæng med den tredje arbejdsmarkedsreform og efterlønsrevisionen samt endelig og ikke mindst om effekterne af implementeringen af EU-direktiver, dvs. af udviklingen af et internationalt reguleringsniveau.

jsm/jd

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem politik og marked

Søren Kaj Andersen færdiggjorde i november 2000 en ph.d.-afhandling med titlen *Mellem politik og marked – interesseorganisering og lønregulering på de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i EU*. Denne afhandling er nu blevet antaget til forsvar. Forsvaret finder sted fredag den 15 juni kl. 13.00 i Linnésgade 25, salen, 1. sal – alle er velkomne.

Mellem politik og marked er en komparativ analyse af de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i fem udvalgte EU-lande. Tre overordnede spørgsmål bliver stillet i afhandlingen: Hvem og hvordan forhandler man i de kommunale/regionale sektorer i de udvalgte lande? Er der sket en decentralisering af lønforhandlingerne i disse sektorer? Og hvorfor forekommer der ligheder og forskelle i interesseorganisering og lønforhandlingssystemer landene imellem?

Afhandlingen tager afsæt i Industrial Relations forskningen og den kendsgerning, at der inden for dette forskningsfelt kun har været en begrænset opmærksomhed på det offentlige arbejdsmarked generelt og det kommunale/regionale arbejdsmarked specifikt. Dette på trods af, at antallet af beskæftigede på netop disse dele af arbejdsmarkedet er steget støt og markant fra 1960'erne og op til 1990'erne i EU-landene.

Afhandlingens titel 'Mellem politik og marked' skal for det første markere, at arbejdsmarkedsrelationerne på de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i bredeste forstand er præget af og formet af *politik*. Samtidigt med, at det særligt i de senere år er blevet tydeligt, at markedsforhold, af den ene eller den anden karakter, også begynder at præge de kommu-

nale/regionale sektorer og hermed også arbejdsmarkedsrelationerne på disse beskæftigelsesområder.

Det ville umiddelbart være nærliggende at tale om de kommunale/regionale arbejdsmarkeder som 'klemte inde' mellem stat og marked. Det er dog ikke pointen i afhandlingen. Det er ikke staten, og for den sags skyld heller ikke markedet, der 'klemmer' de kommunale/regionale arbejdsmarkedsaktører, derimod er politik og markedsmekanismer væsentlige dimensioner i den måde, hvorpå kommunale/regionale arbejdsmarkedsaktører udfylder deres roller. Hermed bliver det understreget, at det ikke er meningsfuldt at se de kommunale/regionale aktører som 'agenter' for staten, eller for markedet for den sags skyld. De er derimod aktører med en vis autonomi; en autonomi der dog varierer mellem landene i EU. Derfor er det ikke de kommunale/regionale aktører, der befinder sig mellem politik og marked, men arbejdsmarkedsrelationerne på de kommunale/regionale områder, som basalt er placeret mellem, og dermed formet af, politiske og markeds-mæssige dynamikker. Det er disse forestillinger, der bliver udfoldet i afhandlingen.

Afhandlingen bygger videre på det såkaldte KOMEU-projekt fra 1999 som netop omhandler de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i udvalgte EU-lande. Dette projekt blev finansieret af KTO og de amtskommunale arbejdsgivere.

Afhandlingen kan købes på Sociologisk Institut. Desuden er en redigeret version af afhandlingen planlagt til udgivelse på DJØFs forlag til september 2001.

ska

Ny ph.d.-afhandling om europæiske arbejdsmarkeder

Kommunal/ regional autonomi i organisations- og aftaleforhold

Hvorfor organiserer fodboldspillere sig?

Fodboldspillere er individualister og derfor organiserer de sig fagligt!

Blandt fodboldspillere er der store lønforskelle. Spillerne konkurrerer dagligt med deres kollegaer om jobbet - og deres løn- og arbejdsforhold aftales traditionelt imellem dem selv og ledelsen, alligevel har spillerne indgået en kollektivt overenskomst. Og overenskomsten har maksimal dækningsgrad - ligesom organisationsgraden blandt spillerne er meget høj (ca. 95%).

Dette er blandt andre et resultat af undersøgelsen *Arbejdsmarkedsrelationer i professionel fodbold i Danmark*. Undersøgelsen er en kandidat-afhandling af Kristian Nielsen, FAOS, til Sociologisk Institut.

De professionelle fodboldspillers fagforening *Spillerforeningen* blev dannet i 1977. Formålet var at kunne organisere sig overfor Dansk Boldspil-Union, som spillerne følte var enerådig og tog beslutninger uden at tage spillerne med på råd.

I dag er næsten alle danske professionelle fodboldspillere, som udelukkende lever af deres profession, organiseret i Spillerforeningen, der i sommeren 1999 indgik en kollektiv overenskomst med klubbernes organisation *Divisionsforeningen*. Overenskomsten dækker de samme områder, som andre faglige overenskomster. Således er ansættelseslængde, løn, forsikring, ferie, konfliktløsning alle punkter, som er dækket af den kollektive aftale og gældende for alle kontraktspillere i Danmark.

Resultaterne af undersøgelsen viser, at aftalesystemet nyder stor opbakning blandt medlemmerne. Strukturen i aftalemodellen er på lønmodtagersiden flad, hvilket styrker medbestemmelsen, ligesom muligheden for at rekruttere og fastholde medlemmer er stor. Forhandlingsystemet er på lønmodtagersiden præget af centralt indgåede rammeaftaler, som udfyldes af den enkelte spiller. Dernæst

er indholdet af overenskomsten begrænset, hvilket gør, at den individuelle kontrakttradition, der hersker i fodboldverdenen, stadig er den primære form for regulering af løn- og arbejdsforhold i et ansættelsesforhold.

De motiver som medlemmerne angiver for at deltage i organiseringen, og dermed i det kollektive aftalesystem, er hovedsageligt motivet af egeninteresse, og dette har Spillerforeningen formået at gøre til trækdyret i organisationen. Spillerne tilbydes meget favorable individuelle goder opnået gennem kollektive ordninger. Det koster kr. 800.- hvert halve år at være medlem. Dette beløb udgør ikke hele budgettet, resten kommer fra de sponsoraftaler og varemærkeaftaler, som Spillerforeningen og Divisionsforeningen indgår i fællesskab. Spillerforeningen tilbyder sine medlemmer en personlig individuel rådgivningsservice, der omfatter økonomi, forsikring og bankaftaler. Denne service er en del af en aftale, som er indgået med firmaer, der er eksperter på det givne felt, og som spillerne har ret til at kontakte og forelægge deres spørgsmål gratis. Foruden eksterne eksperter kan foreningen hjælpe spillerne bl.a. ved klubsifte og kontraktforhandlinger. Spillerne har bl.a. mulighed for at få en bisidder fra Spillerforeningen med til kontraktforhandlinger. Det vil sige, at den udgift, som spillerne bidrager med, er marginal i forhold til de muligheder og den hjælp, som de kan modtage. Disse tilbud og den dermed følgende mulighed for hjælp er et meget vigtigt argument for spillernes organisering. Disse tiltag overflødiggør i høj grad spekulation om free-riding, som anses som et af det kollektive aftalesystems største fjender. Spillerne får det bedste ud af det kollektive samarbejde, og samtidig er der meget stort rum til at dække de individuelle behov, som hver enkelt har.

kn

Professionelle fodboldspillere får kollektiv overenskomst i 1999

Midtvejsresultater om sociale partnerskaber i Europa

FAOS er i gang med et projekt, som skal beskrive og analysere nye *sociale partnerskaber for inklusion* - dvs. samarbejde mellem staten, arbejdsmarkedets parter og i nogle tilfælde også frivillige organisationer, der sigter på at integrere marginaliserede på arbejdsmarkedet. Formålet med projektet er at afdække, hvilke typer af sociale partnerskaber, der eksisterer i de forskellige europæiske lande, hvilke faktorer, der får dem til at fungere, og hvordan man kan forklare, at de i sidste halvdel af 1990'erne synes at blive mere talrige. Projektet analyserer både lokale/regionale, nationale og overnationale (EU) partnerskaber og fokuserer på forholdene i Storbritannien, Danmark, Holland, Tyskland og Spanien.

Projektets første fase er nu afsluttet og en række foreløbige resultater foreligger. Resultaterne bekræfter, at stadig flere sociale partnerskaber for inklusion i løbet af 1990'erne og i starten af de nye årti er indgået på alle niveauer. Der kan være flere forklaringer herpå. En af dem er, at arbejdsmarkedets parter er pressede til at søge efter nye roller, som følge af medlemstab og af, at løn- og arbejdsvilkår i stigende omfang forhandles på de enkelte virksomheder. En anden forklaring er, at de europæiske stater er under økonomisk og politisk pres for at lade arbejdsmarkedets parter tage en større del af ansvaret for de arbejdsløse og de marginaliserede. Endelig har forandringer i det politiske og ideologiske klima haft betydning. 1970'ernes og 1980'ernes mere konflikt-søgende ideologier og strategier er blevet afløst af mere konsensus-orienterede strategier. Denne udvikling har præget alle aktørerne, men ses tydeligst inden for de faglige organisationer i Europa.

Udviklingen mod flere sociale partnerskaber for inklusion har dog ikke været jævn, og der er undtagelser for reglen. I Storbritannien og Spanien er disse partnerskaber stadig ikke så udbredte, men vinder frem. I Danmark og Tyskland har man længe haft traditionen for trepartssamarbejde i arbejdsmarkedspolitikken. Trepartssamarbejdet udvikler sig fortsat og nye aktører og målgrupper indrages. I

Holland har man ligeledes en lang tradition for trepartssamarbejde, men der sættes i stigende grad spørgsmålstegn ved de faglige organisationers repræsentativitet samt parternes evne til at løse problemer på det sociale område.

Det er afgørende for partnerskabernes funktion og deres interne processer, i hvilket omfang de offentlige myndigheder optræder som igangsættende, regulerende og finansierende myndighed. Det er muligt at opstille et kontinuum over partnerskaberne, alt efter hvor omfattende de offentlige myndigheders rolle er. I *konsultations-partnerskaber* er de offentlige myndigheder de styrende aktører, der konsulterer de øvrige med henblik på at sikre legitimering og implementering af en bestemt politik. I det udliciterede partnerskab får et partnerskab kontrakt på at udføre en bestemt marginaliserings-bekæmpende opgave for det offentlige. De offentlige myndigheder har også i disse partnerskaber en vigtig funktion qua sin rolle som regelfastsætter og tilvejebringer af økonomiske midler, men er ofte mindre styrende end i konsultations-partnerskabet og har oftest heller ikke selv etableret partnerskabet. Det *selvstyrende partnerskab* og *enkelt-virksomheds partnerskabet* er helt frigjort fra de politisk-administrative systemer, om end partnerskaberne i et vist omfang kan være afhængige af offentlige midler. Hvad der adskiller dem fra hinanden er, at arbejdsgiverne i den førstnævnte type optræder kollektivt, mens der i den anden kun er én arbejdsgiver involveret.

Projektet udføres for *The Copenhagen Centre*, et internationalt videnscenter etableret af den danske stat, som fokuserer på offentlige-private samarbejder med henblik på at løse social- og arbejdsmarkedspolitiske problemer. De foreløbige resultater skal præsenteres på *The Copenhagen Centres* konference *Partnerships and social responsibility in the New Economy* den 27-29 juni i år. Det samlede projekt afsluttes i juni 2002.

mm/ska

Sociale partnerskaber breder sig

Arbejdsmarkedets parter og de rummelige arbejdsmarkeder

Konference

Fagbevægelsens permanente krise?

Udsigterne til at vende den generelle nedgangsperiode til ny vækst for de faglige organisationer er ringe, når fagbevægelsens fremtid vurderes i såvel et nordamerikansk som et verdensomfattende perspektiv. Det var hovedindtrykket af indholdet i de mange oplæg og artikler på en konference i Toronto, Canada, om fagforeningsvækst, *Union Growth*. Således er et enkelt års opgang i medlemstallet i fagbevægelsen i USA, som tidligere er omtalt i FAOS information, vendt til ny nedgang. Konferencen blev – måske symbolsk – afviklet i dagene omkring 1. maj. Den blev holdt på universitetet i Toronto og var arrangeret af universitetets ”Centre for Industrial Relations”. Konferencen samlede deltager fra hele verden – dog med hovedvægten fra det nordamerikanske område og Storbritannien. Fra FAOS deltog centerleder Jesper Due.

Blandt indtrykkene kan i øvrigt nævnes, at der synes at være en klar sammenhæng mellem forhandlingsstruktur og fagforeningsstyrke. I lande og sektorer, der domineres af enkelt-arbejdsgiver forhandlinger står fagforeningerne således svagere end i lande og sektorer, der er præget af multi-arbejdsgiver forhandlinger.

Et tema på konferencen var naturligt nok, når man kunne konstatere en relativ svag medlemsudvikling, rekruttering af medlemmer. Her viste fx et canadisk studie, at unge, der ikke er medlemmer af fagforeninger, har de samme sociale værdier som unge, der er medlemmer. Når mange unge holder sig ude, er det altså ikke på grund af en stigende udbredelse af særligt individualistiske og anti-fagforeningsmæssige værdier. Derfor er der potentielt muligheder for rekruttering også blandt unge.

Også socialt partnerskab og indgåelse af ”social pacts” var et interessant tema på konferencen. Der synes i de fleste lande at være et behov for at fremme beskæftigelse, uddannel-

se og også bredere samfundsspørgsmål gennem et system med socialt partnerskab. I den sammenhæng inddrager de politiske myndigheder i stigende grad de såkaldte NGO’er – nogle steder måske netop på grund af, at en svækket fagbevægelse bliver en mindre interessant interessepart. Og måske også, fordi det ofte glemmes, at fagforeningerne som udgangspunkt faktisk er typiske NGO’ere.

Et mere europæisk præget studie præsenteret af Jeremy Waddington viste, at udviklingen i nogle lande i retning af få og store sektororganisationer fører til en samtidig svækkelse af hovedorganisationerne. Det er bl.a. en udvikling, der er set både i Tyskland og i Danmark. I den sammenhæng er det interessant, at en endnu ikke offentliggjort analyse – som Jelle Visser løftede sløret for – viser, at der set i et samfundsmæssigt indkomstpolitisk perspektiv opnås de bedste resultater gennem sikring af en centralisering af overenskomstforhandlingerne. I lande, der er præget af forhandlingssystemer med en koordinering på nationalt niveau tages der i de kollektive forhandlinger i højere grad hensyn til konkurrenceevnen, der er en bedre beskæftigelsessituation og uligheden er mindre, end i lande med opsplittede sektorforhandlinger uden overordnet koordinering.

Man fristes til at sammenligne med forårets overenskomstforhandlinger på land- og skovbrugsområdet i Danmark. Der var der netop ikke tale om nogen koordinering, fx gennem den fælles arbejdsgiversammenslutning SALA. De enkelte områder forhandlede suverænt hver for sig, og resultatet blev, at et af områderne (slagterierne) sluttede med en aftale, hvor der groft sagt blev opnået det samme i en 2-årig overenskomst som de øvrige områder opnåede gennem en 4-årig aftale.

jd/ljsm

**“Union Growth”
konference**

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Globalisering og beskæftigelse

Hvilke konsekvenser har globalisering for beskæftigelsen? Hvordan styrer man fra politisk hold et stadig mere internationaliseret arbejdsmarked? Er globalisering en entydig proces, som alle dele af verden med tiden vil indgå i? Og vil arbejdsmarkedets relationer med tiden blive ensliggjort, så alle lande får de samme institutioner for regulering af arbejdsmarkedet? Det var nogle af de store spørgsmål, som blev diskuteret i Madrid den 26. til 28. april 2001 på netværket Industrial Relations in the European Community, IREC's årlige konference.

De præsenterede papirer var af meget forskellig karakter, og det afspejler måske meget godt den forskellighed, der præger begrebet globalisering. Kan man overhovedet tale om én globalisering - eller er der tale om globaliseringer, hvor der bl.a. findes økonomisk, kulturel, social, teknologisk og mange andre former for globalisering? Og hvordan spiller de forskellige elementer i globaliseringen sammen i forhold til nationale arbejdsmarkeder? Som det fremgik af diskussionen i Madrid, er det af særlig interesse for de europæiske arbejdsmarkedsrelationer, hvordan man sikrer tryghed og velfærdsstater, samtidig med at man øger fleksibiliteten. Et begreb, der gik igen i flere præsentationer var diskussionen om, hvordan man sikrer *flexicurity*. Ordet er

en krydsning af flexibility og security og markerer, at der må søges løsninger, hvor medarbejdere sikres en vis tryghed, også under mere fleksible organisationsformer.

Der tegnede sig to overordnede tendenser på konferencen: For det første er der ingen tvivl om, at der i dag er tale om en betydelig globalisering - eller flere globaliseringer - og globaliseringerne er øget drastisk i omfang og hastighed de seneste 10-15 år, bl.a. i kraft af informationsteknologiens eksplosive vækst.

Men - og for det andet - viser mange undersøgelser, at der stadig er store nationale og regionale forskelle, som spiller en betydelig rolle for den *måde*, hvorpå globaliseringen slår igennem. De lokale/nationale forhold opbløder globaliseringens konsekvenser, og man kan således nok tale om en konvergens - men ikke i dén grad, som visse analytikere mener.

Det er også derfor, at en række EU-initiativer fungerer så forskelligt i forskellige lande. De nationale arbejdsmarkedsinstitutioner er ofte så stærke og velfungerende og bundet til en bestemt forhandlingskultur, at det kan være vanskeligt i praksis at implementere et énsliggende EU-initiativ - og dét endda et initiativ, som man i forvejen har måttet tilpasse, så alle parter og lande kunne tilslutte sig det.

sen

IREC-konference i Madrid

Globaliseringens lokale udtryk

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Arbejdsgivere i Norden

FAOS-seminar den 13. juni kl 9.30 til 13.00 på Københavns Universitet, hovedbygningen.

I sammenhæng med udgivelsen af *Arbejdsgivere i Norden - en sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Danmark og Finland* (red. Carsten Strøby Jensen) afholdes der et seminar på Københavns Universitet. Blandt oplægsholderne vil være forskere fra Norge, Sverige, Finland og Danmark.

Målet med seminaret er at sætte fokus på

virksomhedernes og arbejdsgivernes organisationsformer her i begyndelsen af det 21.

århundrede. Vil virksomheder stadig organisere sig, og vil de nordiske arbejdsgiverorganisationer stadig være interesseret i det traditionelt tætte samarbejde med de faglige organisationer?

Tilmelding på faos@sociology.ku.dk. Yderligere oplysninger fås på www.faos.dk

csj

Seminar

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Projekt Ny Løndannelse: sidste fase

Forskningsprojektet "Ny Løndannelse – Politik, forhandling og resultat" er nu ved at gå ind i sin afsluttende fase. De tre delprojekter, hvoraf FAOS står for forhandlingsdelen, er hver især i gang med at færdiggøre de case-rapporter, der bygger på undersøgelserne i projektets otte casekommuner/-amter. Hvert delprojekt har gennemført to interviewrunder i de udvalgte undersøgelsesenheder (for FAOS' vedkommende i alt omkring 150 interviews), og projektet har desuden i foråret 2001 lavet en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse. Så det er på baggrund af et stort materiale, at forskerne i den endelige rapport vil give et samlet billede af, hvordan lønreformen er kommet fra start, og hvor den bevæger sig hen. Rapportbidraget fra FAOS' delprojekt 2 kommer til at fokusere på forhandlingsprocessen. Hvilke forhandlingsmodeller udvikles og benyttes; hvordan er inter-

aktionen mellem de lokale parter, og hvilke roller indtager de i forhold til policyudvikling (lønpolitik), forhåndsftaleforhandling og forhandling om individuelle lønaftaler. Desuden vil der blive fokuseret særligt på de nye udfordringer og problemer, som Ny Løndannelse stiller tillidsrepræsentanterne over for, samt hvilke mulige konsekvenser af reformen, der tegner sig for aftalesystemet.

Den endelige offentliggørelse af projektets samlede rapport og tilhørende delrapporter forventes at blive omkring begyndelsen af november 2001.

Projekt Ny Løndannelse gennemføres af FAOS i samarbejde med Handelshøjskolen i København og Aalborg Universitet og er finansieret af de centrale parter på det (amts)kommunale område.

je

**Omfattende
forskningsmateriale**

FAOS - PUBLIKATIONER

Listen over FAOS' publikationer udgik fra og med sidste nummer af FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside www.faos.dk, hvor en komplet litteraturfortegnelse

findes. Forskningsnotaterne kan bestilles for 50 kr. stk. på vores e-mail adresse (se kolo-fon), eller de kan for de senestes vedkommende downloades.

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. Cecilie Webner · Forskningsmedarbejder, bach. scient. pol. Lene Askgaard 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
www.faos.dk

Layout: Ribergård & Munk