

OVERENSKOMSTER OG POLITIK

Hvem bliver normsætter i fremtidens lønudvikling

I stedet for at skabe arbejdsro og sikker viden om udviklingen i lønomkostningerne de næste år frem, risikerer den 4-årige aftaleperiode på det toneangivende LO/DA-område at blive en kilde til uro, politisering og mere ukontrollable lønstigninger. Det er en af effekterne af det fortsatte brud i takten i overenskomstforhandlingerne på det danske arbejdsmarked. Et hovedproblem kan blive slagteriområdet, hvor der med stort besvær efter tre urafstemninger endelig blev indgået et forlig mellem Slagteriernes Arbejdsgiverforening og NNF's landbrugsgruppe i foråret, men hvor det var nødvendigt for at sikre forliget kun at aftale en to-årig overenskomstperiode. Det betyder, at der ikke alene i 2002 kommer en større forhandling i den offentlige sektor, der kan skabe resultater, som smitter af på LO/DA-området. Der kommer også endnu en forhandling på slagteriområdet i 2003, hvor resultatet kan forhindre bestræbelserne på at fastholde den løntilbageholdenheds-politik, der har været gældende siden indgåelsen af Fælleserklæringen i 1987, og som blev fornyet med Klimaaftalen mellem LO og DA i 1999 som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2000.

Historisk har LO/DA-området med industrien som "key bargaining" område været i stand til at sætte trenden for både lønudviklingen og de øvrige bestemmelser i overenskomsterne. Med den 4-årige aftaleperiode er der en risiko (eller mulighed) for, at det i stedet for CO-industri og DI bliver NNF og SA, der fastsætter niveauet. Hvis arbejdsgiverne er lige så generøse i 2003, som de var i 2001, og hvis slagteriarbejderne endnu en gang forsøger at tage, hvad de kan få fat i, kan det medføre en kraftig vækst i lønudviklingen. Det område, der bliver lønførende, vil så blive

området, der nok ligger længst væk fra de indkomstpolitiske og samfundsøkonomiske hensyn, der præger de største organisationer på arbejdsmarkedet. Slagteriarbejderne følger den økonomiske teori "rational choice" tilgang og går efter, hvad de kan få. Og arbejdsgiverne åbner for kassen, hvis der er gode penge at tjene her og nu for slagterierne. Ikke mindst, hvis man dømmes ud fra forårets overenskomstforhandlinger på området.

Umiddelbart efter indgåelsen af de 4-årige aftaler på LO/DA-området i 2000 var vurderingen overvejende positiv fra begge parter side. Konklusionen var, at forligene styrkede den danske aftalemodel ved at løse nogle af de problemer, som førte til de kriselignende tilstande og storkonflikten i 1998. Også i vores analyse af OK2000 blev fremhævet en række positive konsekvenser. Det var den lange overenskomstperiode, der gav et samfundsøkonomisk acceptabelt resultat. Og samtidig gav plads til et resultat med væsentlige reformer i de centrale forhandlinger – som den 6. ferieuge og forbedringer af arbejdsmarkeds-pensionen – uden at fjerne mulighederne for en rimelig lønudvikling i de lokale forhandlinger i virksomhederne. Dermed kunne man sikre et ja til forliget. Man fik fjernet ubalancen mellem det lokale og det centrale niveau, som i 1998 bidrog til konflikten. Parterne talte om, at der var indgået en 4-årig stabilitetspagt. Fra arbejdsgiverside var det ikke mindst positivt, at virksomhederne nu havde kendskab til en væsentlig del af omkostningsstigningerne for en længere periode fremover og samtidig havde udsigt til, at der med overenskomsten blev skabt langvarig ro på arbejdsmarkedet.

Siden har den anden side af medaljen vist

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Den 4-årige aftaleperiode kan vise sig at blive et selvmål

Fastsætter slagteriområdet niveauet?

OVERENSKOMSTER OG POLITIK

Hvem bliver normsætter i fremtidens lønudvikling

FORTSAT FRA SIDE 1

sig. Der kan også være negative konsekvenser af den lange overenskomstperiode. Det kan man bl.a. se ved, at der har vist sig flere utilsigtede konsekvenser af parternes beslutning i 2000.

Den første utilsigtede konsekvens handler om de øvrige overenskomstområders ageren. Forløbet af landbrugsområdets overenskomstforhandlinger i 2001 har ført til, at der stadig er overenskomstforhandlinger hvert eneste år frem til 2004. Man er ikke kommet nærmere en genskabelse af den tidligere fælles takt i forhandlingerne, hvor praktisk taget hele det danske arbejdsmarked blev forhandlet i samme tidsrum hvert andet år. De øvrige områder vil ikke tilbage til den fælles takt, og det fører til de næsten kontinuerlige overenskomstrunder, som i sig indeholder en risiko for at skabe en stigende lønspiral. Den største risiko i den sammenhæng er, at der bliver hele to forhandlinger på slagteriområdet mellem 2000 og 2004.

Det forudsigelige og mest sandsynlige havde været, at hele SALA-området havde indgået en 4-årig aftale, som fastholdt selvstændigheden placeret i baghjulet af DA/LO-området, og det var også, hvad næsten hele området gjorde. Forudsigeligt, men mindre sandsynligt ville have været, at parterne havde indgået en 3-årig aftale, der ville bringe dem tilbage i fælles takt med LO/DA-området. Slagteriområdets dobbeltforhandling inden 2004 havde ingen forudsagt, og det må derfor ses som en utilsigtet konsekvens.

Den anden utilsigtede konsekvens af den lange overenskomstperiode synes at være en tendens til, at der i de store organisationer opstår et tomrum, som skal udfyldes, når man nu ikke har overenskomstforhandlingerne at tage sig af. Det har formentlig bidraget til den tendens til politisering af arbejdsmarkedsspørgsmål, som har været tydelig inden for det seneste år.

Parterne har med LO og DA i spidsen hidtil holdt fast i aftalemodellen, hvor væsentlige beslutninger om løn- og arbejdsforhold klares af parterne selv uden lovgivning, og hvor den lovgivning, som der kan være brug for på nogle områder, gennemføres på baggrund af en forudgående enighed mellem arbejdsmarkedets parter. Dette konsensusprincip er flere

gange blevet undermineret af et nyt princip, hvor parterne synes at gå efter at opnå de gode, som de politisk kan blive enige om med den siddende regering, hvis man ikke kan nå et resultat i forhandlinger med modparten. På grund af de tætte relationer mellem det største regeringsparti og fagbevægelsen er det i øjeblikket mest LO, der synes at gå efter de politiske sejre og dermed tilsidesætte aftalemodellen. Men man har også kunnet se temmeligt valne holdninger fra arbejdsgivernes side i vurderingen af udspil fra de borgerlige partier, som måske i en nær fremtid overtager regeringsmagten. Blandt eksemplerne kan nævnes diskussionerne om forbedret barselsorlov og reaktioner på forslag om lovgivning vedrørende deltid, om tværgående A-kasser og fjernelse af fradragsretten på fagforeningskontingentet. Mest eklatant var loven om adgang til lønoplysninger i forbindelse med ligeløn, som i følge et protokollat til mæglingforslaget skulle løses af parterne inden for rimelig tid.

Også betydningen af EU-reguleringen på arbejdsmarkedsområdet synes at blive påvirket af den langvarige overenskomstperiode. Tendensen til at vælge lovgivningsvejen i stedet for aftalevejen ved implementeringen af direktiver vil måske blive forstærket. I hvert fald blev det resultatet i forbindelse med deltidsdirektivet. Hvis der havde været en overenskomstforhandling året efter og ikke først i 2004, så havde parterne måske alligevel valgt at fastholde aftalevejen?

Spørgsmålet er, hvor stor betydning disse utilsigtede konsekvenser kan få for aftalemodellens fremtid. Vil de utilsigtede konsekvenser få alvorlige langsigtede følger? Eller er det kun krusninger på overfladen, som ikke vil true de positive konsekvenser, som ellers, set fra aftalemodellens synsvinkel, var resultatet af det 4-årige forlig i 2000? Det kan meget vel blive afgørende for udfaldet, hvad der sker i forhandlingerne mellem NNF og SA i 2003. Samtidig er der en slags midtvejsforhandling på nogle af LO/DA-områderne – herunder bl.a. industrien. Men det er ikke en almindelig overenskomstforhandling, men en forhandling om justeringer uden konfliktret. Industriens parter kan prøve at sætte sporene for de andre områder – herunder slagterierne,

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Betydningen af EU reguleringen påvirkes

Tomrum medfører politisering.

OVERENSKOMSTER OG POLITIK

Hvem bliver normsætter i fremtidens lønudvikling

FORTSAT FRA SIDE 2

men det bliver en vanskelig opgave, og det kan gøre situationen endnu mere kompliceret, hvis parterne på slagteriområdet ender med at indgå noget, der ligner en gentagelse af forliget i 2001. Så kan det sætte fart i lønforhandlingerne inden for det bevægelige lønsystem, og hvis arbejdsgiverne modsætter sig, kan det føre til en stigning i omfanget af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og dermed skabe problemer for den efterfølgende egentlige overenskomstfornyelse i 2004. Hvis en forøget lønstigningstakt allerede på det tidspunkt er slået igennem, vil det give problemer på de normallønsområder, hvor man satsede på at indgå en aftale for lønstigningerne for hele perioden.

Her kan det måske vise sig at være en hæmsko for fastholdelsen af en relativ stram indkomspolitik, at man på grund af den lange periode på det afgørende område ikke med passende mellemrum får den symbolske effekt, som en overenskomstrunde også udgør.

Det er et betydningsdannende ritual, som i høj grad understreger parternes gensidige forpligtelse til at tage vidtgående samfundsøkonomiske hensyn. Man kan tilføje, at hensynet til de overordnede interesser har let ved at blive nedtonet og erstattet af mere egoistiske egeninteresser, når man får de opsplittede forhandlinger i stedet for den tidligere tradition med alle områder i samme takt.

FAOS har i forbindelse med den strategikonference, som NNF's landbrugsgruppe afholdt den 11.-12. september, udarbejdet et notat. Heri analyseres overenskomstforhandlingerne i foråret 2001 og konsekvenserne af det særlige forløb på slagteriområdet. Der opstilles og diskuteres bl.a. en række scenarier for forhandlingerne i 2003 og for den fremtidige organisationsstruktur på såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerside.

jd/ljsm

Notatet "NNF og fremtidens organisations- og aftalesystem" kan downloades fra www.faos.dk

**Samfundsøkonomi
eller
egeninteresser**

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Personalepolitik – kan man lære af andre kulturer?

Kan man lære af andre landes personalepolitikker? Eller er de nationale forskelle så store, at hver nation eller hvert område må have unikke personalepolitikker? Svaret på dette spørgsmål ligger for så vidt i overskriften på konferencen 'Comparative HRM – Learning from Diversity' som blev afholdt i Barcelona 19.-22. juni 2001. Det viste sig nemlig, at der var rigtig meget at lære om, hvordan de menneskelige ressourcer kan forvaltes.

Der var fem temaer i konferencen, og omdrejningspunktet var Human Resource Management, hvilket er den nyere engelsk-amerikanske tilgang til ledelse af menneskelige ressourcer. Men fokus var ikke snævert på ledelse i virksomheder: Et tema drejede sig om, hvordan nye personalepolitikker som HRM relaterer sig til arbejdsmarkedet, og her præ-

enterede FAOS en artikel om nye arbejdsorganiseringers betydning for de faglige organisationer. Under et andet tema diskuteredes personalepolitikker i andre sektorer end de profitgivende – herunder både den offentlige sektor og de såkaldte NGO'er – Non Governmental Organisations. Begrebet HRM blev således strakt ganske vidt, og også på den måde blev der udvekslet erfaringer fra forskellig organisatoriske områder.

Konferencen var verdensdækkende, og med over 350 deltagere var der næppe noget land, der ikke var repræsenteret. I alt blev præsenteret 200 artikler over tre dage. FAOS har samtlige artikler i elektronisk form.

sen

**200 artikler
om personale-
politik og
arbejdsmarkeds
forhold**

EIRO forbedringer

I slutningen af marts 2001 arrangerede EIRO (European Industrial Relations Observatory) et seminar med formålet at samle brugergrupper og interessenter med henblik på en evaluering af styrker og svagheder ved EIRO for at formulere forslag til forbedringer og udvikling af EIROOnline, EIROs elektroniske database om europæiske arbejdsmarkedsforhold. De nationale centre, som leverer stoffet, herunder FAOS, deltog ikke i mødet. Fra Danmark deltog Bengt Rastén, seniorkonsulent i Det Kommunale Kartel, som i det følgende refererer fra seminaret:

I seminaret deltog et bredt udsnit af forskere, repræsentanter for faglige organisationer, arbejdsgiverorganisationer, regeringsrepræsentanter, repræsentanter for EU-Kommissionen samt folk fra OECD og ILO.

Seminaret fokuserede på EIRO's indholdsmæssige styrker og svagheder, målgrupper og de fremtidige udfordringer. Seminaret definerede en række behov og formulerede mange forslag til forbedringer. Blandt disse skal eksempelvis nævnes:

Der er brug for en stærkere søgemaskine med flere links til baggrundsmaterialer, undersøgelser og forskning samt til andre databaser. Der er også brug for flere links til andre institutioner som OECD, ILO og internationale og europæiske organisationer.

Der er behov for løbende at udvikle kommunikationen med brugere og interessenter. Seminaret er et eksempel på, hvordan kommunikationen konkret kan foregå – som supplement til den elektroniske kommunikation.

For så vidt angår indholdet blev der peget på behovet for information om *arbejdsret, europæiske virksomhedsråd, ØMU'en og koordinering af kollektive forhandlinger*. Også bedre og mere aktuel information om, hvorledes aftaler implementeres i de nationale aftalesystemer blev efterlyst.

Flere deltagere på seminaret pegede på, at en væsentlig fremtidig opgave for EIRO vil være at sikre en bedre kontakt til pressen og medierne. Erfaringen viser, at der kun sjældent henvises til EIRO som kilde, mens organisationer som OECD er langt mere i mediernes søgelys.

Endelig nævnte flere, at der er en helt afgørende barriere for udviklingen af kendskabet til EIRO: sproget. Især en række repræsentanter for de sydeuropæiske lande fandt det problematisk, at EIRO alene er engelsksproget. Hvis man ønsker at kommunikere med de øst- og centraleuropæiske lande eller komme i kontakt med nye målgrupper, f.eks. individuelle vandrende borgere, som kunne få gavn af de EIRO's informationer, har sprogbarrieren betydning. Dog må det nok erkendes, at det af ressourcemæssige grunde ikke vil være muligt, at EIRO lanceres på flere sprog.

Der er allerede gennemført væsentlige forbedringer. Det kan man forvisse sig om ved at klikke på den reorganiserede hjemmeside www.eiro.eurofound.ie.

Bengt Rastén

I begyndelsen af september 2001 gik EIROOnline's nye hjemmeside i luften. Udover et nyt udseende er særligt søgekriterierne forbedret. Der er etableret en ny tematisk søgefunktion. Ved klik på 'Browse by sector' kan brugeren finde værdifuld information inden for alle sektorer på arbejdsmarkedet. Efter valg af sektor hentes de artikler op, som fra de enkelte lande eller på EU niveau er skrevet inden for det pågældende område. Der er mere information 'Om EIRO' på forsiden af www.faos.dk.

Vi har før fremhævet de komparative analyser som et af slagskibene på EIRO's hjemmeside. Analyser i hvert EU-land og Norge om et givent emne indsamles og koordineres af nationalcentre på skift. FAOS koordinerede for nylig "The involvement of employees and collective bargaining in company restructuring", som blev uploadet i juli d.å. Analysen behandler hvorledes, det som ILO definerer som "almindelige, ikke-konfliktfyldte omstruktureringer af virksomheder" finder sted som følge af øget globalisering – og ikke mindst, hvilken indflydelse de ansatte og aftalesystemet har på disse ændringer.

cj

Evaluering af EIROOnline

Nye søgekriterier

Ny komparativ analyse

Blød regulering – svækkelse eller ny dimension

Som en del af forskningsprojektet "Emerging Boundaries of European Collective Bargaining at Sector and Enterprise Level" under det engelske Økonomiske og Sociale Forskningsråds program "Et Europa eller flere?" har Keith Sisson og Paul Marginson fra Warwick Universitet, Industrial Relations Research Unit udarbejdet forskningsnotatet: "Soft regulation – travesty of the real thing or new dimension? ("Blød regulering – parodi på den ægte vare eller ny dimension?").

Forfatterne redegør indledningsvis for arten og omfanget af den såkaldt "bløde regulering", der i stigende grad anvendes både inden for nationale systemer og på det internationale niveau på arbejdsmarkedsområdet og forsøger herefter at give en bedre forståelse for de bagvedliggende grunde til den stigende brug af "blød regulering" indenfor området. Endvidere understreges den stigende kompleksitet af kollektive overenskomster og den nøglerolle "blød regulering" – ligesom koordinerede kollektive aftaler – spiller i forhold til problemer vedrørende kollektive konfliktområder.

Der findes ingen faste definitioner på, hvad blød eller hård regulering er, men følgende karakteristika vil kunne anvendes til en forståelse af fænomenerne:

Blød regulering vedrører generelle *principper*, hvor hård regulering vedrører specifikke *rettigheder og pligter*. Når blød regulering indeholder rettigheder og pligter er der tale om *minimumsregler*, hvor den modsvarende hårde regulering indeholder *standardregler*. Blød regulering åbner ofte op for videre forhandling på lavere niveauer, hvor hård regulering vedrører en færdig proces. Blød regulering hviler ofte på åbne processer som f.eks. "benchmarking" og evalueringsrapporter (som bruges i EU's beskæftigelsesstrategi) med støtte og moralsk bearbejdning for gennemførelse, hvor hård regulering hviler på sanktioner. Blød regulering kan ofte beskrives som *åben og skønmæssig*, hvor hård regulering næsten altid er *tvungen*. Blød regulering har en tendens til at omhandle "bløde" emner, som f.eks. ligestilling eller læring og videreuddannelse, hvori mod hård regulering omhandler "hårde" om-

råder, som f.eks. løn og arbejdstid.

Herefter identificerer forfatterne de nøgleproblemområder, som blød regulering afstedkommer med udbredelsen af en mere aftale- eller overenskomstorienteret kultur på nationalt, EU og internationalt niveau.

På *nationalt niveau* har det meste arbejdsmarkedsregulering – enten i form af love eller kollektive overenskomster – været af den hårde type. F.eks. som standard eller minimumsregler vedr. løn og arbejdstid. Dette mønster har været det dominerende i de fleste EU lande. Her er reglerne karakteriseret ved at være meget præcise, med automatisk og bindende virkning. Samtidig har mange love haft en blød dimension ved f.eks. at indeholde regler om nærmere forhandling lokalt på den enkelte virksomhed. Andre eksempler på endnu blødere regler er f.eks. arbejdsgiverens ledelsesret eller en fælles beslutning fra fagforeningerne og deres medlemmer om forbedret produktivitet.

Der findes ingen konkrete data om omfanget af blød regulering nationalt. Men det konkluderes, at der har været en betydelig vækst af disse indenfor arbejdsmarkedsreguleringen. Her nævnes en rapport Alain Supiot har udarbejdet for EU-kommissionen (1999:145-6). Han påpeger, at der i mange lande kan iagttages et *skift fra hård til blød regulering*, hvor flere områder inddrages i de kollektive aftaler og hvor lovgivningen ofte kun etablerer et generelt princip og herefter overlader den nærmere detaljfyldelse til arbejdsmarkedets parter.

På området med kollektive overenskomster nævnes, at de fleste EU lande erfarer, hvad er blevet beskrevet som "centralt koordineret decentralisering" (Ferner and Hyman) eller "organiseret decentralisering" (Franz Traxler). Den stigende aktivitet på det tværsektorielle niveau i de fleste lande har også medvirket til udblødning af reguleringen.

På EU niveau mener forfatterne at kunne observere *fire typer* af EU regulering.

Den første hårde regulering er de direktiver der omhandler sundhed og sikkerhed. *Den*

Regulering gennem generelle principper eller specifikke rettigheder og pligter

Fire typer af EU-regulering

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Blød regulering – svækkelse eller ny dimension

FORTSAT FRA SIDE 5

anden kombinerer en hård og en blød dimension som f.eks. direktiverne om de europæiske samarbejdsudvalg (eller virksomhedsråd) og arbejdstidsdirektiverne. Den tredje indeholder en blød dimension og vedrører de såkaldte "rammeaftaler" og "fælles anbefalinger", hvor hensigten er at stimulere forhandlinger på lavere niveauer. Disse hensigtserklæringer er hverken bindende for de lavere niveauer eller for parterne selv. F.eks. er de fleste af de tekster, der er kommet fra de europæiske arbejdsråd af denne type. Ligeledes indenfor denne kategori – men endnu blødere – er retningslinier, fælles menings-tilkendegivelser, fælles erklæringer og fælles meddelelser som er karakteristisk for mange udtalelser fra sektor niveauet i den sociale dialog i EU. Den fjerde kategori er også blød og indeholder den såkaldte "åbne koordinationsmetode" der anvendes på EU's beskæftigelsesstrategi.

EU's *Aquis communautaire* er nu omfattende og har indflydelse på nøgleområder indenfor arbejdsmarkedsområdet og socialområdet. Med Maastricht traktaten kom blød regulering på dagsordenen også på det tværsektorielle niveau. Europa Kommissionen har optalt, at der er indgået 34 fælles aftaler og erklæringer siden starten af den såkaldte Val Duchesse proces i 1985, hvoraf tre rammeaftaler fik juridisk status som direktiver vedr. forældreorlov, deltidsarbejde og midlertidig ansættelse.

De tre rammeaftaler, der senere blev vedtaget som direktiver, anvender den anden af de tre nævnte reguleringsformer, hvor hårde og bløde dimensioner kombineres og herved giver såvel de nationale lovgivere som arbejdsmarkedets parter betydelig fleksibilitet med hensyn til implementering af bestemmelserne. Selv om det har en nyskabende karakter, er det begrænsede omfang af forhandlet regulering på det tværsektorielle niveau en indikator for, at post Maastricht æraen næppe har ændret på det kvalitative skift hen imod hårde former for regulering som anført af Kommissionens egen kommentar for nylig (2000:8): "Perioden med de fælles meningstilkendegivelser har gradvist ført til forhandlinger af europæiske rammeaftaler".

Blød regulering dominerer på *sektorniveau*, hvor den sociale dialog på det sidste er blevet fornyet med 22 sektorkomiteer som erstat-

ning for de forrige fælles komiteer og arbejdsgrupper. Fordelingen mellem sektorer er meget ulig. De førende har været telekommunikationsområdet, landbruget, tog og post området, hvor i alt er blevet registreret 20 tekster måske flere. Bemærkede ved deres fravær er de primære fremstillingsindustrier, som f.eks. kemikalie og metalområdet, hvor der på grund af arbejdsgivernes tilbageholdenhed ikke finder nogen social dialog sted på sektorniveau.

Den vigtigste katalysator vedr. EU-virksomhedsniveauet er direktivet om Europæiske Samarbejdsudvalg fra 1994. I år 2000 var der indgået mere end 600 virksomhedsaftaler om at oprette europæiske samarbejdsudvalg. Nogle er generelle rammeaftaler for virksomhedens politik uden retningslinier for implementering. Andre vedrører træning og sikkerhed, mens en enkelt aftale på Ford og GM vedrører betingelser for, hvordan ansatte kan overflyttes til en anden joint venture virksomhed, FIAT.

Forfatterne konkluderer, at da omfanget af blød lovgivning fortsætter med at stige på EU-niveau, bliver det nødvendigt med en rolleafklaring mellem tværsektorielle, sektorielle og virksomheds- niveauer.

På den *større internationale scene* observerer forfatterne en stigende anvendelse af blød regulering inden for arbejdsmarkedsområdet, selv om denne form allerede anvendes i f.eks. OECD's retningslinier for multinationale selskaber fra 1976 og ILO's trepartsdeklaration om social politik i multinationale firmaer fra 1977. FN har ligeledes siden 1977 forsøgt at få vedtaget den samme slags retningslinier. I juni 2000 har OECD revideret sine retningslinier for multinationale firmaer og styrket implementeringsprocedurerne.

Den fornyede aktivitet der kan iagttages i de mellemstatslige organisationer skyldes den generelle udvikling i de multinationale firmaer, hvor der er en stigende debat om sociale klausuler i handelsaftaler. Imidlertid påpeger forfatterne, at der på grund af de fundamentale uenigheder mellem de industrialiserede lande og udviklingslandene næppe vil være muligt at få vedtaget nye regler vedr. arbejdsstandarder i WTO. Imidlertid har NAFTA landene og EU indgået nye aftaler for at begrænse social dumping.

Oprettelse af Europæiske Samarbejdsudvalg

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Blød regulering – svækkelse eller ny dimension

FORTSAT FRA SIDE 6

Som forklaring på den stigende anvendelse af blød regulering nationalt, på EU- og internationalt niveau nævner forfatterne den kompleksitet af emner, som politikere og aktører i erhvervslivet i dag beskæftiger sig med, hvoraf mange af disse ikke egner sig til hård regulering, som f.eks. løn og arbejdstid gør det. Der henvises ligeledes til, at der i dag er en mere udbredt forhandlingskultur end før mellem arbejdsmarkedets parter. Her henvises bl.a. til Supiot (2000: 341) som med termen "kontrakt kultur" beskriver en tiltagende brug af markedsprincipper, når der tages beslutninger. Konkret betyder dette et skift fra lovgivning til hovedvægt på den individuelle ansættelseskontrakt og kollektive aftaler.

En anden forklaring på den stigende anvendelse af blød regulering på EU plan er, at de bløde reguleringsinstrumenter er velegnede ved forhandlinger om komplekse og suverænitets-indskrænkende problemer. Hermed vil de, der ønsker sig et vertikalt integreret europæisk system af kollektive overenskomster

til erstatning for nationale kollektive overenskomster måske blive skuffede. Men en sådan udvikling vil ifølge forfatterne næppe ske bl.a. på grund af, at EU som en historisk "latecomer" har forskelligt udviklede social- og arbejdsretlige nationale systemer. Så forfatternes bud på EU's rolle i fremtiden vedr. arbejdsmarkedsforhold er på alle niveauer at udvikle rammer og at koordinere resultater af forhandlinger.

Forfatterne vurderer afslutningsvis, at da blød regulering på arbejdsmarkedsområdet ét eller andet sted *må* omsættes til hård regulering for ikke blot at ende som hensigtserklæringer, vil nationale systemer fortsætte med at have en vigtig rolle mht. at omsætte "blød" regulering til "hård" regulering, da subsidiaritetsprincippet netop betyder, at hovedansvaret for at omsætte bløde EU hensigtserklæringer og aftaler til hård regulering, hviler på medlemsstaterne.

jk

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Social ansvarlighed som blød reguleringsform

The corporate social responsibility, CSR, eller virksomhedernes sociale ansvar, er blevet sat på dagsordenen såvel herhjemme som i det øvrige EU.

The Copenhagen Centre, TCC, afholdte den 27-29. juni en international konference i København under temaet "Partnerships and Social Responsibility in the New Economy". FAOS deltog i konferencen og præsenterede resultater fra første fase af et projektarbejde, som vi udfører for TCC. Projektet omhandler arbejdsmarkedets parter roller i sociale partnerskaber i Europa. På basis af studier af partnerskaber i Storbritannien, Tyskland, Holland, Spanien og Danmark har vi analyseret de særlige dynamikker, som præger partnerskaber, der sigter på at skabe inklusion på

arbejdsmarkedet – dvs. beskæftigelse også til de mest sårbare grupper på arbejdsmarkedet (se også FAOS Information 15, s. 7).

Der var et særligt fokus på fire temaer på TCC-konferencen: *For det første* reflekterede temaet 'nye visioner for lederskab i den nye økonomi' behovet for nyorientering i en tid hvor øget international konkurrence udfordrer såvel regeringernes som virksomhedernes evne til at skabe balancere mellem konkurrencekrav og løsningen af sociale problemer. *For det andet* blev konferencen benyttet til at lancere "the European Business Campaign on Corporate Social Responsibility-2005 For Sustainable Growth and Human Progress". I dette initiativ arbejder Copenhagen Centre

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

International konference

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Social ansvarlighed som blød reguleringsform

FORTSAT FRA SIDE 7

sammen med det Bruxelles baserede virksomhedsnetværk CSR-Europe.

Det tredje tema vedrørte de offentlige myndigheders rolle. Offentlige initiativer med henblik på at løse sociale problemer har i Europa i stigende grad fokuseret på de muligheder, der ligger i partnerskaber indgået mellem regeringer, virksomheder og civilsamfundet. Regeringers og myndigheders bevæggrunde blev diskuteret i relation til dette tema. *Endelig* blev spørgsmålet om global styring taget op. Den globaliserede økonomi har aktualiseret behovet for at diskutere de roller som internationale organisationer, og måske også internationale netværk, kan spille med henblik på at formulere en global social ansvarlighed.

Som temaerne antyder kom oplæggene på konferencen i første række fra virksomhedsledere. Én af de røde tråde i oplæggene var, at nok har vi oplevet en økonomisk afmatning, men det betyder ikke, at forestillingen om en ny økonomi er aflyst. Tværtimod handler den nye økonomi om meget mere end vækstrater og ny teknologi. Der blev slået på, at vi har oplevet en fundamental organisatorisk forandring i forhold til, hvordan virksomheder opererer såvel internt som på et globalt marked. En gennemgående tråd var også, at traditionelle grænser er blevet udvisket. Det gælder ikke mindst grænserne mellem virksomheder, offentlige myndigheder og civilsamfundet. Det var naturligvis også i dette krydsfelt, at partnerskabets potentialer blev diskuteret.

Civilsamfundet var på konferencen bl.a. repræsenteret ved ATTACs franske vice-præsident, Susan George. Hun fremhævede bl.a., at det generelle billede stadig er, at virksomheder ikke påtager sig et særligt socialt ansvar. Derfor fastholder ATTAC den såkaldte 'Dracula-strategi': at kaste lys på, hvad der faktisk foregår. Den europæiske fagbevægelse var i plenaroplæggene repræsenteret ved Jean Lapeyere, vice-præsident for ETUC (EFS). Et centralt budskab var her, at asymmetriske magtrelationer stadig eksisterer mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Følgelig advarede Lapeyere mod illusioner om, hvilke typer af problemer, der kan løses med udgangspunkt i virksomhedernes hensigtserklæringer vedrørende fx social ansvarlighed.

At diskussionen om virksomhedernes sociale

ansvar - Corporate Social Responsibility, CSR - vinder udbredelse i Europa er blevet understreget af, at EU-kommissionen denne sommer har offentliggjort en grøn bog om emnet. EU-kommissionens interesse for virksomhedernes sociale ansvar har på to måder sit afsæt i det europæiske rådsmøde i Lissabon i marts 2000. Det var her, at der på den danske regerings foranledning blev indføjet en speciel appel vedrørende virksomhedernes sociale ansvar i slut erklæringen. Og det er det erklærede mål fra dette rådsmøde Kommissionen nu henviser til som baggrund for grønbogen om CSR. Med andre ord vil man undersøge i hvilket omfang CSR kan bidrage til det strategiske mål, formuleret i Lissabon, om at gøre EU til den mest konkurrencedygtige vidensbaserede økonomi, der ikke bare skaber en vedvarende økonomisk vækst, men også flere og bedre jobs og større social sammenhængskraft. Hvorledes CSR kan bidrage her skal nu diskuteres, og målet er en hvid bog om emnet til næste år.

Diskussionen om virksomhedernes ansvarlighed - CSR - rammer direkte ned i den stadig mere udbredte debat om 'blød kontra 'hård' regulering i EU. Den bløde regulering er her den frivillige tilkendegivelse af, at fx virksomheder følger særlige adfærdskoder, hensigtserklæringer m.m., mens den hårde regulering refererer bindende aftaler og direktiver/lovgivning. Såvel den danske kampagne om virksomhedernes sociale ansvar og den internationale debat om CSR bygger på principet om frivilligt engagement og er således udtryk for en blød reguleringsform.

Usikkerheden opstår her vedrørende de ansattes rettigheder og goder og det øvrige samfunds kontrolmuligheder. Eller som journalist Poul Smidt, der fungerede som ordstyrer i en af TCC-konferencens såkaldte 'fireside talks' formulerede det, så var det de 'overbeviste' virksomhedsledere, der var tilstede ved konferencen. Man kan herefter spørge: Hvad med de endnu ikke overbeviste? Og hvor langt holder de overbevistes overbevisning - når fx deres virksomhed eller samfundet som sådan rammes af økonomisk tilbagegang? Ikke mindst med Kommissionens grøn bog er debatten om de potentialer, der ligger i virksomhedernes sociale ansvar - eller CSR - nu sat i gang på internationalt plan.

Ny grøn bog fra
Kommissionen

ska/mm

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem lov og praksis på det europæiske arbejdsmarked

FAOS har de seneste fire år, dette år medregnet, produceret fire ph.d'ere, én om året. Her i efteråret 2001 tog et femte ph.d projekt sin begyndelse. Det var udbudt/opslået under arbejdstitlen *Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkedspolitik*. En ny medarbejder, cand.jur. Jytte Kaltoft Bendixen, er ansat på projektet, som udføres med støtte fra LO. Projektet er en komparativ, retssociologisk undersøgelse om implementering af EU-direktiver vedr. arbejdsmarkedsforhold og deres effektive håndhævelse i Danmark, sammenlignet med fire andre EU-medlemsstater: England, Frank-

rig, Italien og Tyskland. Den retssociologiske vinkel er meget 'efterspurgt' for tiden på europæisk plan (se også artikel om EIRO forbedringer andetsteds i nyhedsbrevet).

Inden Jytte Bendixen blev tilknyttet FAOS arbejdede hun på Europæisk Fagforeningsinstitut (ETUI) i Bruxelles. Her arbejdede hun som forskningsassistent for instituttets direktør og var bl.a. ansvarlig for redigeringen af European Trade Union Yearbook og European Trade Union Handbook som udgives af ETUI.

cj

Nyt ph.d. projekt ved FAOS

HJEMMESIDE

Mange besøg på faos.dk

Vores internetudbyder, Web Hotel Danmark i Odense, kører et statistikprogram over hvor mange besøgende www.faos.dk har om måneden. Det viste sig, at i august måned, mens alle er på ferie, har [faos.dk](http://www.faos.dk) modtaget 543 hits på serveren. Det er ganske pænt og kun lidt mindre end i forårsmånederne. Heraf er ca. 21% klikket ind fra et sted i Danmark, mens hele Europa tilsammen står for 33% af besøgene. Nordamerika dækker 50%, resten er fra Asien og Australien, mens en enkelt besøgende fra Peru og én fra Bolivia har været så venlige at vise interesse for FAOS' aktiviteter. På en forespørgsel rettet til Web Hotel Danmark, om hvorfor der procentvis for hver verdensdel altid er mange fra USA, Holland og Tonga Island, især det sidste har varmet vore hjerter, fik vi at vide, at i tilfælde hvor programmet ikke kunne registrere præcist, registreredes den nærmeste 'hovedserver'. Sådan én ligger der altså på Tonga Island, og FAOS overvejer om ikke det en dag skulle være muligt at komme over at se den. De mange hits og sessions fra USA skal også tages med et gran salt. En del kan være enten fra Sydamerika eller fra Europa. Men vi blev overtydet om, at det samlede billede var korrekt. Hver gang en surfer skri-

ver www.faos.dk i adresselinien og trykker på enter registreres det i statistikken. Men det betyder tillige, at det *kun* er dem, der går ind via [faos.dk](http://www.faos.dk) eller en søgemakine som tælles. De som bruger adressen under Københavns Universitet sociology.ku.dk/faos eller har bookmarket vores side tælles ikke. Det arbejder vi nu på, hvordan det kan gøres. Sagen er nemlig den, at FAOS' hjemmeside retteligen ligger på universitetes server, nemlig under Sociologisk Instituts hjemmeside. Derfor skræstregen [../faos](http://faos.dk). Da vi gerne ville være mere synlige valgte fik vi en anden udbyder til at pege på vores server via et domæne hos dem, så vi kunne hedde [../faos.dk](http://faos.dk), og altså selv kom op foran [.dk](http://faos.dk). Det er en unik IP-adresse (som er et langt nummer). Derfor tæller statistikken kun de hits som går over Odense. Derfor bliver også links fra andre sider eller søgemaskiner registreret, fordi vi her ligger som faos.dk. Der er flest links til os fra Sociologisk Institut, Jubii, EIROnline, ETUC, Google, Nyt-om-arbejdsliv samt LO og SiD.

Vi mener selv, at det alt i alt bliver til mange besøgende for et forskningscenter som vores, og det er vi naturligvis glade for. Bi lidt og tag en side mer'.

cj

543 hits i august

Tonga Island er på

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem politik og marked

Søren Kaj Andersen forsvarede den 15. juni sin Ph.d.-afhandling med titlen 'Mellem politik og marked – interesseorganisering og lønregulering på de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i EU'. Denne afhandling bliver nu under samme titel, men i en bearbejdet form, udgivet på Dansk Jurist- og Økonomforbunds Forlag.

Bogen er en komparativ analyse af de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i udvalgte EU-lande. Tre overordnede spørgsmål bliver stillet i bogen: Hvem forhandler og hvordan forhandles løn- og ansættelsesvilkår i de kommunale/regionale sektorer i de udvalgte lan-

de? Er der sket en decentralisering af lønforhandlingerne i disse sektorer? Og hvorfor forekommer der ligheder og forskelle i interesseorganisering og lønforhandlingssystemer landene imellem (se også omtalen i FAOS Information 15, s. 5).

ska

Søren Kaj Andersen

Mellem politik og Marked

Dansk Jurist- og Økonomforbunds Forlag

ISBN: 87 57406 34 0

Pris: kr. 250,- incl. moms (kr. 200,- for medlemmer)

Ny bog

FAOS - PUBLIKATIONER

Listen over FAOS' publikationer er udgået fra FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside www.faos.dk, hvor en komplet litteraturfortegnelse findes. Forsknings-

notaterne kan bestilles for 50 kr. stk. på vores e-mail adresse (se kolofon), 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 · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Søren Kaj Andersen · Forskningsassistent, cand.scient.pol. Jens Emmeche · Ph.d.-stipendiat, cand.jur. Jytte Kaltoft Bendixen · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Projektmedarbejder bach.scient.soc. Cecilie Wehner · Projektmedarbejder, bach. scient. pol. Lene Askgaard Hyldtoft · Projektmedarbejder, bach.scient.pol. Malene Nordestgaard

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