

OVERENSKOMST A LA CARTE

## Overenskomster mellem kollektiv og individ

Overenskomsterne med de kollektive goder, der fordeles på samme måde til alle, som er omfattet af dem, er måske snart ikke så kollektive endda. Individualiseringen, som i stigende grad præger det senmoderne samfund, er også ved at gøre sit indtog i det kollektive aftalesystem på det danske arbejdsmarked. Det har længe på baggrund af erfaringer fra Sverige – især fra den svenske papirindustri – været diskuteret, om der skulle være et frit valg mellem de opnåede goder i de kollektive overenskomster.

Indtil nu har det været en hypotetisk diskussion, men nu har den med et udspil fra NNF-slagternes formand Mogens Hjorth fået et konkret indhold. Han lægger op til, at den individuelle valgfrihed indgår i næste års overenskomstforhandlinger for NNF's landbrugsgruppe. Modellen går ud på, at den enkelte lønmodtager frit en gang om året kan bestemme over fx 2,5 pct. af den samlede overenskomstmæssige lønsum. Midlerne kan bruges på fire områder. 1) Til en lønstigning, 2) Til en udbygning af pensionsopsparingen, 3) Til en uges ekstra ferie eller 4) Til to ugers betalt uddannelse.

Forslaget er blevet mødt positivt både blandt medlemmerne i gruppen og mere generelt i offentligheden. Det gælder både på lønmodtagersiden og på arbejdsgiversiden. Fx har Dansk Industri – som næste år for første gang efter Slagteriernes Arbejdsgiverforenings indmeldelse i DI skal varetage forhandlingerne – officielt givet deres tilslutning til ideen. Men med den tilføjelse, at det er et princip, som ikke skal gennemføres centralt. Det er et spørgsmål, som skal afgøres af parterne på de enkelte virksomheder. Det er efter DI's opfattelse nødvendigt, at sådanne ordninger gennemføres under hensyntagen til virksomhe-

dernes produktion. Hvis det fx er en forudsætning med skifteholdsarbejde, kan man ikke give de enkelte ansatte en absolut ret til frit at vælge arbejdstid. Så må det være en forudsætning, at der er tilstrækkeligt mange, der vælger de mindre populære arbejdsperioder. Og så er det måske ikke så meget frit valg endda. Når der tale om en valgfrihed i det niveau, som NNF har lagt op til, kan det formentlig organiseres af næsten enhver virksomhed, så der faktisk bliver et fuldstændigt frit valg for den enkelte. Men DI's reaktion viser, at der er i høj grad er grænser for, hvor langt man kan gå med fritvalgsmodellen.

NNF's forslag om overenskomst á la carte har langt fra stået alene. 2002 har været et individualiseringsår. Den nye regering har med sin såkaldte frihedspakke sat fart i processen. Det kulminerede i forsommeren med gennemførelsen af ret til deltid ved lov – selv om man i fagbevægelsen mener, at det mere var på arbejdsgivernes end på de individuelle lønmodtageres præmisser. Mere afgørende bliver det nok, at der er åbnet op for tværgående arbejdsløsheds-kasser, der vil give store grupper af lønmodtagerne en reel mulighed for at vælge mellem de forskellige kasser. A-kasserne i LO har forsøgt at dæmme op for tendensen ved at tage hinanden i ed på, at de ikke skal ændre sig fra fagligt baserede til tværgående kasser, men dæmningen er ved at blive gennembrudt. Først med de statsansattes a-kasse, STA, og nu overvejer også FOA's a-kasse at følge trop. Konkurrencen om medlemmer synes allerede at være i fuld gang. Det er en ny verden, som de faglige organisationer og deres arbejdsløsheds-kasser skal vænne sig til. Det kan måske blive til fordel for medlemmerne økonomisk, fordi det giver et pres på

### Lønbuffét

NNF ønsker valgfrihed i overenskomstdækningen

Konkurrencen om medlemmer synes allerede at være i fuld gang

## OVERENSKOMST A LA CARTE

### Overenskomster mellem kollektiv og individ

FORTSAT FRA SIDE 1

a-kasserne for at holde omkostningerne nede. Man bliver nødt til at administrere så effektivt som muligt, hvis man vil bevare medlemmerne. Men det kan også betyde, at de hårdt ramte kasser kommer i klemme, fordi de alt andet lige vil have de største udgifter.

I sig selv er det næppe nogen trussel mod den danske aftalemodel. Det bliver der kun tale om, hvis lønmodtagerne i større tal begynder at vælge de alternative kasser, som står udenfor den etablerede fagbevægelse. Det giver måske et vist medlemstab, hvis regeringens forslag om at forbyde eksklusivaftaler gennemføres. Men omvendt vil det skærpe de organiserede arbejdsgivers arbejde med at minimere det uorganiserede område. Så heller ikke her er der den store trussel i individualiseringen.

En større trussel mod den kollektive aftalemodel kan ligge i gennemførelsen af nye mere individualiserede lønsystemer, der har været i gang i den offentlige sektor i en årrække. Aktuelt er journalistkonflikten i Danmarks Radio en understregning af denne udvikling. Selv om der her er tale om en meget radikal individualisering, som ligger langt fra de ordninger, der i øvrigt er gennemført i stat, amter og kommune, så er der også på de store hovedområder en tendens til individualisering, der set i et længere perspektiv kan true den kollektive aftalemodel og dermed den danske aftalemodel. Tendensen ligger fx i amter og kommuner ikke mindst i det system, der anvendes mange steder, med gennemførelsen af kombinerede medarbejderudviklings- og lønsamtaler mellem den enkelte medarbejder og dennes nærmeste leder som omdrejningspunktet for den lokale løndannelse. Selv om sådanne samtaler ikke må være en forhandling og heller ikke formelt er det, så kan det meget let være her, at de reelle afgørelser om individuelle tillæg bliver truffet. Den efterfølgende forhandling med tillids- eller organisationsrepræsentanter reduceres til en ren formalitet: en underskrift på en indstilling fra ledelsen. Hvordan en form for kollektiv aftalemodel kan fastholdes på trods af denne individu-

aliseringstendens bliver en af de helt store udfordringer for de aktører i det offentlige aftalesystem, der ønsker at fastholde den klassiske kollektive aftalemodel.

Set i dette lys er indførelsen af frit valg i overenskomsterne, som der lægges op til fra NNF's Landbrugsgruppe, et meget begrænset skridt. Det er mere en justering af balancen mellem det individuelle og det kollektive, hvor der oven i et højt opnået kollektivt niveau for løn, frihed og pension, gives den enkelte en valgfrihed. De kollektive goder er afgørende, når lønmodtagerne står i en mangel-situation. Hvad var der fx kommet ud af pensionsopsparingen, hvis det stod enhver frit for, om pengene skulle spares op kollektivt eller udbetales her og nu. Mange havde måske valgt pengene, og det havde betydet, at store grupper fortsat ville stå med folkepensionen som eneste forsørgelsesmulighed i alderdommen. Det havde været et problem for den enkelte, men det havde også været et alvorligt samfundsøkonomisk problem, fordi den væsentlige aflastning af forsørgelsesbyrden, der ligger i arbejdsmarkedspensionerne, så ikke var blevet opnået.

Det kollektive er en beskyttelse af den enkelte mod arbejdsgivere, som alt andet lige vil stå stærkest, hvis forhandlingerne foregår individuelt. Men det kollektive er også en beskyttelse mod, at den enkelte fristes til at foretage for kortsigtede valg. I den henseende er der et vist formynderi over kollektive aftaler. Men goderne ved de fælles løsninger opvejer som regel det negative i denne tendens. Til gengæld er det vigtigt, at der inden for rammerne af de kollektive aftaler bliver råderum for den enkelte lønmodtagers egne beslutninger. Det er set i dette lys ikke så mærkeligt, at fx den sjette ferieuge, som nu er en realitet, faktisk indeholder et stort element af frihed. Fridagene kan flyttes fra det ene år til det andet. Eller de kan udbetales i stedet. Det, der ligger i udspillet fra NNF, er således i virkeligheden blot at bygge videre på en praksis, der allerede er etableret.

*jd/jsm*

**Individualiserede lønsystemer en trussel mod den kollektive aftalemodel**

**Lønbuffét forløbig et begrænset skridt.**

## M E L L E M L O V O G O V E R E N S K O M S T

# De europæiske parter har underskrevet en aftale om distancearbejde

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, ETUC (EFS), UNICE/UAPME og CEEP underskrev den 16. juli i år efter otte måneders forhandlinger en rammeaftale om hjemmearbejde (telework), der vedrører arbejde, som udføres regelmæssigt et andet sted end i arbejdsgiverens lokaler med anvendelse af informationsteknologi. Den omfatter således ikke alle former for hjemmearbejde eller distancearbejde.

Det nye ved denne aftale er, at det er første gang en aftale mellem parterne på europæisk niveau skal implementeres af deres medlemsorganisationer ved aftale og ikke gennem et EU-direktiv. Parterne har således for første gang gjort brug af den særlige forhandlings- og aftaleprocedure i art. 138-39 i EU-traktaten, der giver organisationerne en markant indflydelse på indholdet af EU's arbejdsretlige regler. Proceduren er blevet betragtet som et gennembrud for den nordiske aftalemodel på EU-niveau.

Ifølge opgørelser fra EFS arbejder omkring 4,5 millioner lønmodtagere i EU i øjeblikket med distancearbejde og det antages at antallet omkring 2010 vil kunne nå op på 17 millioner.

I henhold til EU-traktatens art. 138 skal Kommissionen konsultere de sociale parter på europæisk plan før den fremsætter forslag indenfor det socialpolitiske område. I forbindelse med sådanne konsultationer kan parterne så beslutte selv at forhandle forslaget. I henhold til art. 139 kan de social parter enten

- anmode Kommissionen om at fremsætte parternes forslag til Rådet som herefter vedtager aftalen som et direktiv
- eller overlade det til deres medlemsorganisationer at implementeres aftalen i overensstemmelse med procedurer og praksis som gælder for de sociale parter i medlemlandene.

De tre hidtidige rammeaftaler der er blevet indgået af parterne på EU-niveau vedrører forældreorlov, deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelser. Alle tre blev vedtaget af Rådet som direktiver.

Hjemmearbejdsaftalen er den første aftale på europæisk niveau, der bliver implementeret gennem den frivillige procedure i art. 139.

Vedrørende aftalens indhold understreger parterne bl.a. at

- Europa må opmuntre til, at udviklingen af distancearbejde understøttes af både fleksibilitet og social tryghed, og at arbejdskvaliteten skal forbedres
- overgangen til distancearbejde skal være frivillig for medarbejderen
- distancearbejde er en måde at organisere arbejdet på, som kan medvirke til at opfylde arbejdstageres og arbejdsgiveres behov
- aftalen dækker forskellige former for distancearbejde, men begrænses til ansættelser med en kontraktansættelse
- aftalen anerkender, at distancearbejdere skal være underlagt den samme beskyttelse som ansatte, der udfører arbejdet på arbejdsgiverens virksomhed men at specifikke omstændigheder omkring distancearbejde kan føre til, at supplerende kollektive og/eller individuelle overenskomster kan blive nødvendige
- at nøgleområder for særlig opmærksomhed i forbindelse med distancearbejde vil være områder som fx databeskyttelse, privatlivets fred, sundhed og sikkerhed, arbejdstilrettelæggelse, videreuddannelse etc.

Med hensyn til gennemførelsesprocedurer – som nok er det mest interessante set fra et dansk og generelt et nordisk synspunkt – er der fastsat en frist på tre år til implementering af aftalen i overensstemmelse med procedurer og praksis hos arbejdsgiver og arbejdstagerparterne i de enkelte lande. Aftalen indeholder ingen sanktioner, men i aftalen er der bestemmelser om opfølgning og tilsyn af en ad hoc følgegruppe bestående af repræsentanter fra parterne. Denne gruppe vil indenfor fire år efter aftalens underskrivelse udarbejde en fælles rapport vedrørende de initiativer landenes medlemsorganisationer har iværksat for at implementere aftalen. Spørgsmålet er, hvordan

**Et gennembrud for en europæisk aftalemodel**

**Det statslige forlig i hus trods frygt for ideologisk konfrontation**

**M E L L E M L O V O G O V E R E N S K O M S T**

**De europæiske parter har underskrevet en aftale om distancearbejde**

FORTSAT FRA SIDE 3

den kommer til at fungere. Vil en sådan gruppes "karakterbog" til medlemsorganisationerne kunne komme til at virke overfor parternes nationale medlemsorganisationer, som er dem, der kommer til at skulle implementere aftalerne?

I forbindelse med EU's beskæftigelsesstrategi som er baseret på lignende "bløde" instrumenter, skal landene hvert år rapportere om, hvordan de har implementeret de forslag, Kommissionen har foreslået af beskæftigelsesfremmende foranstaltninger. I denne strategi indgår heller ingen egentlige sanktioner andet end truslen om at blive kaldt klassens dårlige elev med hensyn til arbejdsløshedsbekæmpelse. Denne strategi har på visse områder vist sig at være rimelig virkningsfuld, idet Kommissionens forslag på nogle områder har opnået relevans og fungeret som idékatalog til at få løst problemer som landene havde fx på områder som ungdomsarbejdsløshed. Kommissionens forslag har ofte været baseret på "best practise" erfaringer i medlemslandene. Således er EU's aktiveringsstrategi i forhold til de helt unge inspireret af de danske erfaringer med hurtig aktivering af de helt unge arbejdsløse efter seks måneders arbejdsløshed. Spørgsmålet er om aftalen om distancearbejde vil kunne opnå en lignende effekt uden Kommissionens aktive tilsyn med implementeringen. Måske ville det også være mere virk-

ningsfuldt med årlige tilbagemeldinger fra følgegruppen om implementeringen.

Hvis der opstår tvivlsspørgsmål med hensyn til aftalens indhold, vil medlemsorganisationer, der er underlagt aftalen enkeltvis eller i fællesskab, kunne rette henvendelse til de parter, der har underskrevet aftalen. Af disse formuleringer fremgår, at det ikke umiddelbart er parternes hensigt, at aftalen skal anses som retligt bindende, idet der ikke anvendes begreber som tvister og fortolkning af aftalen.

I forbindelse med implementeringen i Sverige refererer Kerstin Ahlberg (EU & arbetsrätt Nr. 2.2002) udtalelser fra de svenskere, der deltog i forhandlingerne som repræsentanter fra Svensk Näringsliv og SIF, at parterne her ikke er enige om, hvilken status aftalen skal have på det svenske arbejdsmarked. For SIFs repræsentant er det indlysende, at aftalen skal implementeres ved en kollektiv overenskomst, mens Svensk Näringsliv mener, at denne aftale skal anses som en helt ny type aftale, og at der ikke eksisterer nogen relevant svensk praksis for, hvordan en sådan aftale skal gennemføres.

Denne problemstilling foreligger ikke på samme måde i Danmark, idet der allerede indenfor både det private og offentlige område foreligger kollektive overenskomster vedrørende distancearbejde.

*jkb*

**Telework aftalen er inspireret af Norden**

## **USA – en idealmodelel eller et skræmmebillede i aktivering?**

I europæiske, og dermed også danske, diskussioner af aktivering, bliver den amerikanske model ofte diskuteret. Hvordan får man løftet de lavest uddannede, så de formår at fastholde deres jobs? Hvordan skaffes job til indvandrere? Er privat jobformidling en frugtbar vej?

Disse og mange andre spørgsmål blev diskuteret på en studietur til New York med overskriften 'Om differentiering og rummelighed på det nye arbejdsmarked', som PLS-Rambøll afholdt i marts 2002.

At seminaret blev afholdt i New York, relativt kort efter 11. september, havde en interessant sideeffekt: Direkte relateret til World Trade Centers kollaps blev 20.000 i finanssektoren arbejdsløse på et døgn – og i løbet af de næste 14 dage, blev yderligere 20.000 arbejdsløse, nemlig dem, der servicerede medarbejdere, bygninger osv. i området. På godt og ondt satte 11. september således også arbejdsformidlingerne i New York under pres. Man var tvunget til at tænke alternativt, ikke mindst fordi en række jobs ikke inden for overskuelig tid ville blive genetableret. Og endelig kunne det også mærkes på skatteprovenu; mange af de 20.000 første jobs, man mistede, var 200.000 dollars/året jobs.

Men også når der ikke har været en 11. september, er New York ekstrem – i størrelse og arten af problemer, som man slås med i forbindelse med aktivering. Alene fra fængsler i New York kommer der hvert år 600.000, som ingen hjælp får til at søge arbejde – og som alt andet lige står lavest i hierarkiet, når nye jobs skal besættes. Herudover er der indvandrere med dårlige engelskkundskaber, indfødte amerikanere med dårlige skolekundskaber i almindelighed, og det vurderes, at der kommer 120.000 illegale immigranter til New York om året etc.

Private jobformidlingsordninger er én måde at tackle disse udfordringer på. Her betaler det offentlige simpelt hen for, at et firma skaffer den arbejdsløse et job. Lee Bowles startede i 1984 sammen med Peter Cove det private jobformidlingsfirma America Works, som i dag har 200 ansatte. Formedelst ca. 1500 til 5000 dollars – 10.000-40.000 kr – skaffer fir-

maet bistandklienter arbejde, og – ikke mindst – sikrer, at de bliver i arbejde. Hvis ikke klienten kan bevare arbejdet, reduceres beløbet – eller kommer slet ikke til udbetaling. Derfor er firmaets arbejde faktisk først lige begyndt, når klienten har fået arbejde; det store træk er opfølgning. Mange har ikke været i reelt arbejde i mange år, og derfor er det afgørende med hjælp i mange situationer, som kan udvikle sig til konflikter på arbejdspladsen. Og her følger America Works deres klienter i mange måneder, efter de er begyndt arbejdet. 80% af de klienter, der har været igennem America Works' program, har stadig deres job efter 1 år.

Hvad gør America Works for at opnå dette? Først og fremmest tester man klienten på en række områder: Hvad kan du? Hvilken skoleuddannelse har du? Hvad er dine svage og stærke sider? Hvorfor mistede du dit seneste job? Dernæst klæder man – i næsten bogstaveligste forstand – klienten på til at søge job. Man understreger betydningen af det første indtryk, påklædning, attitude osv. Men man sikrer også, at jobbet rent faktisk kan bestrides af klienten – både indholdsmæssigt, men også på områder, som kan være de afgørende detaljer for at kunne beholde et job – fx at det er mulig for ham eller hende at komme til tiden, dvs. at der findes rimelig transportmuligheder. Sidst, men ikke mindst, sørger man for, at klienten er på centret fem dage om ugen. For er jobbet der her og nu, er det ofte afgørende for den kommende arbejdsgiver, at man kan få arbejdskraften med det samme.

Også de offentlige arbejdsformidlinger har taget nye midler i brug. Seminaret gav mulighed for at besøge 'One Stop Career Center' i Queens, hvor alle serviceydelser for jobsøgende findes under et tag. Og for centeret gælder det om at fastholde de jobsøgende på centret, indtil de er godt nok forberedt til at besætte og beholde et job. Det betyder interview, vurdering af samlet livssituation, kort efteruddannelse, visitering for job, hjælp til jobsøgning etc. alt sammen findes i én og samme bygning. Fx kan person af hispanic oprindelse med dårlige engelskegenskaber umiddelbart

**New York:  
Ekstreme  
aktiverings-  
udfordringer**

**Privat aktivering i  
USA**

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

**USA – en idealmodel  
eller et skræmmebillede i aktivering?**

FORTSAT FRA SIDE 5

efter første interview og vurdering komme i en engelskklasse og blive ajourført sprogligt – alt sammen under ét og samme tag og på samme dag.

Også andre emner blev diskuteret på seminaret: Spørgsmål om etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, den nye økonomis nye arbejdsdelinger, frie agenter m.m. Udover jobformidlingernes nye initiativer, var imidlertid især den amerikanske diskussion af etnisk ligestilling og indvandrerproblematikken af interesse i en dansk kontekst. For det første er en måske afgørende forskel, at lang flertallet af immigranter i USA er 'frivillige' indvandre og ikke flygtninge eller asylansøgere. Som indvandrer i USA ved man, at bistandssystemet er meget stormasket – man kan ikke regne med, at de sociale myndigheder kan tage sig af én, hvis man ikke formår at klare sig. I den forstand er der ikke mange såkaldte bekvemmelighedsflygtninge.

En anden betydningsfuld faktor er, at polariseringen mellem godt lønnede jobs og dårligt lønnede jobs i USA (og ikke mindst New York) er enorm, set med europæiske øjne. Men det giver samtidig nogle jobmuligheder for de mest marginaliserede på arbejdsmarkedet, som ellers ikke findes i fx Danmark. Eller som en seminardeltager sagde det: 'Når man går rundt i byen, er der ufattelig mange, som laver meget lidt – og får løn for det.' Med det mente hun, at der er mange lavtlønsjobs, som er nærmest ikke-eksisterende i Europa, men som altså i USA besættes af tusinder og atter tusinder af dårligt uddannede indvandrere.

Hvor positiv særbehandling i 1980'erne blev betragtet som løsningen på etnisk ulighed på arbejdsmarkedet – og skabte frustrationer i den hvide arbejderklasse, der ikke synes at få de samme muligheder som farvede og hispanics – så er den 'politisk korrekte' løsning i dag en anden: Man skal på et tidligt tidspunkt give uddannelse og kompetencer til disse grupper, så de kan konkurrere på lige vilkår med andre grupper i samfundet – og på dette niveau skal der så heller ikke være nogen hindringer.

Indtrykket fra seminaret er, at disse diskussioner om etniske forskelle, særligt om sortes manglende integration på det stabile arbejdsmarked i den ny økonomi, er meget åbne. De er ikke så ladet af politisk korrekthed og politiske dagsordner som den europæiske i almindelighed og den danske i særdeleshed.

Seminarets oplægsholdere var mindst lige så nysgerrige på den danske model, som vi tilhørere var på den amerikanske model. Det gav en spændende dialog, hvor man stillede hinanden spørgsmål, som i bund og grund bunder i vores opdragelse i forskellige systemer: Den (set med danske øjne stærkt) liberale amerikanske model versus den (set med amerikanske øjne nærmest socialistiske) nordiske velfærdsmodel. Men de 'dumme' spørgsmål, vi stillede hinanden, fordrede også, at besvareren konstant reflekterede over både sin egen og spørgerens referenceramme. Og særlig på aktiveringsområdet og området om etnisk ligestilling er der måske nye ting at lære af amerikanerne.

sen

**En anderledes ind-  
vandrerdebat**

**PROJEKTER OG PUBLIKATIONER**

# Projekt Ny Løndannelse i amter og kommuner

Resultaterne af Projekt Ny Løndannelse i amter og kommuner 1998-2001 er nu klar til offentliggørelse. Det er et forskningsprojekt finansieret og igangsat af parterne i det (amts)kommunale forhandlingssystem. Tre forskergrupper henholdsvis fra fra Handelshøjskolen i København, CARMA på AUC og FAOS på Københavns Universitet har fulgt implementeringen af det nye lokalt baserede lønssystem, som blev aftalt af parterne ved overenskomstforhandlingerne i 1997.

Resultaterne fra forskningsprojektet er samlet i fire bøger, som præsenteres på et pressemøde den 3. oktober kl. 13.00 i Alexandersalen, København Universitet, Bispetorvet, hvor repræsentanter fra parterne og forskerne er tilstede. Forskerne har fulgt udviklingen af lønreformen i otte udvalgte (amts)kommuner gennem godt tre år, og resultaterne af denne forløbsundersøgelse er suppleret med en spørgeskemaundersøgelse dækkende et repræsentativt udvalg af medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledere i (amts)kommunerne. De tre forskergrupper har undersøgt Ny Løndannelse fra hver sin vinkel.

**Delprojekt 1** – ved Dorthe Pedersen og Betina W. Rennison, Handelshøjskolen – har overskriften "Politik, strategi og ledelse". Her undersøges de organisatoriske og strategiske udgangspunkter for (amts)kommunernes lønpolitik(ker) og de lokale fagforeningers lønstrategier i relation til den lokale løndannelse. Herudover sættes der særligt fokus på temaet: Løn og ledelse.

**Delprojekt 2** – ved Jørgen Steen Madsen og Jens Emmeche, FAOS – har overskriften "Det lokale forhandlingssystem". Her undersøges udviklingen af lokale forhandlingsrelationer, forhandlingsproces og roller i relation til den lokale løndannelse. Herudover sættes særligt fokus på temaet: TR-roller og vilkår.

**Delprojekt 3** har overskriften: "Lønfastsættelse og resultat". Her undersøges økonomi, lønaftaler, lønudvikling og lønstruktur, samt effekter af den lokale løndannelse. Herudover sættes særligt fokus på temaet: Løn og motivation.

De tre projekter tegner tilsammen et billede af, hvilke lønpolitiske profiler, forhandlings- og lønmodeller, der udvikles i de udvalgte (amts)kommuner i lønreformens første 3-årige periode fra 1998-2001. *jsm*

## De fire bøger har følgende titler:

- Pedersen, Dorthe, Rennison, Betina W., Madsen, Jørgen Steen og Ibsen, Flemming. 2002. Løn mellem kollektiv & individ. Politik – Forhandling – Resultat. Projekt Ny Løndannelse i amter og kommuner. København: Kommuneinformation.
- Pedersen, Dorthe og Rennison, Betina W. 2002. Kampen om lønnen – Politik, strategi og ledelse i Ny Løn. Projekt Ny Løndannelse i amter og kommuner, Delprojekt 1. København: Kommuneinformation.
- Madsen, Jørgen Steen. 2002. Forhandlingsystemet – Konflikt eller forlig. Ny Løn mellem individualisering og kollektiv aftaleret. Projekt Ny Løndannelse i amter og kommuner, Delprojekt 2. København: Kommuneinformation.
- Ibsen, Flemming og Christensen, Jens Finn. Lønfastsættelse og resultater i Ny Løn. Projekt Ny Løndannelse i amter og kommuner, Delprojekt 3. København: Kommuneinformation.

**Tre års forskning bag stort projekt om Ny Løn ved vejs ende**

## Sociale partnerskaber med mange aktører

Arbejdsmarkedets parter har lang tradition for at indgå i toparts- og trepartsrelationer ikke bare i Danmark, men også i en række andre EU-lande. Men andre nye aktører er dukket op i partnerskaber sammen med arbejdsmarkedets parter. En ny rapport, som FAOS netop har færdigarbejdet for *The Copenhagen Centre, TCC*, påviser, at multipartnerskaber, hvor arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder og nye parter, (NGO'er, virksomhedsnetværk og/eller kommercielle aktører) samarbejder, bliver stadig hyppigere i EU-landene, om end fænomenet stadig er relativt begrænset.

I rapporten bliver der fokuseret på partnerskaber, som sigter på at (re-)integrere de svageste grupper på arbejdsmarkedet. Rapporten bygger primært på 127 interviews med repræsentanter fra en lang række lokale/regionale såvel som nationale partnerskaber i Storbritannien, Spanien, Holland, Tyskland og Danmark og på EU-niveau.

Civilsamfundsorganisationer – også kaldet Non Governmental Organisations, NGO'er – er blandt de nye aktører i social partnerskaber for inklusion, om end deres deltagelse er mere udbredt i nogle lande end i andre. Det er specielt i forbindelse med den konkrete udmøntning af partnerskaberne, at NGO'erne spiller en rolle. Men i visse tilfælde spiller de også en rolle i formuleringen af partnerskabernes politikker.

Virksomhedsnetværk er en anden gruppe af aktører, som ofte med reference til '*corporate social responsibility*' (CSR) engagerer sig i sociale problemstillinger og af samme grund kommer i dialog med arbejdsmarkedets parter. Et nyt initiativ på EU-niveau illustrerer udviklingen. EU Kommissionen har således fremlagt en plan for etableringen af et såkaldt 'Multistakeholder Forum' vedrørende CSR, hvor arbejdsmarkedets parter kommer til at sidde sammen med såvel NGO'er som virksomhedsnetværk.

De kommercielle aktører, så som private uddannelsesinstitutioner, rekrutteringsfirmaer, konsulentfirmaer og vikarbureauer, indgår først og fremmest i partnerskaberne som leverandører af forskellige serviceydelser vedrørende træning, uddannelse, jobformidling og reintegration på arbejdsmarkedet. Antallet af disse aktører er blevet større i de senere år bl.a. pga. privatisering og udlicitering af velfærdsopgaver i EU-landene. De kommercielle aktører indgår stort set kun i partnerskaber på lokalt niveau, mens NGO'er og virksomhedsnetværk kan optræde såvel på nationalt som på EU-niveau.

For arbejdsmarkedets parter i EU-landene giver multipartnerskaberne nye muligheder for beskæftigelse og rekruttering af arbejdskraft. Samtidig giver de parternes organisationer en ny mulighed at legitimere sig på over for medlemmerne og overfor samfundet generelt. Men de nye partnerskaber indebærer også potentielle konflikter. Fx udgør NGO'er ofte mulige alliancepartnere for fagforeningerne, da man ofte deler grundlæggende synspunkter og holdninger. Men NGO'er såvel som kommercielle aktører kan også optræde som konkurrenter i forhold til repræsentation og andre roller i partnerskaberne. For virksomhedsnetværkene gælder på lignende vis, at de både kan være konkurrenter og samarbejdspartnere i forhold til én af arbejdsmarkedets traditionelle parter, nemlig arbejdsgiverorganisationerne.

Disse og andre problemstillinger vedrørende multipartnerskaber er behandlet i rapporten *The Role Employers and Trade Unions in Multipartite Social Partnerships*, der i løbet af oktober kan rekvireres hos The Copenhagen Centre. Delrapporter fra projektet kan allerede nu downloades fra [www.copenhagencentre.org](http://www.copenhagencentre.org) (via 'knowledge centre').

*mm/ska*

**Samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder og NGO'er**



**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

## IREC konference på Ålborg Universitet

Fra den 29.-31. august blev IREC konferencen 2002 afholdt i Ålborg. IREC – Industrial Relations in Europe Conference er en sammenslutning af europæiske arbejdsmarkedsforskere, men i år havde konferencen også deltagelse af forskere fra Bulgarien og Australien. Alt i alt deltog ca. 50 forskere og eksperter i det spændende program.

Konferencen indeholdt både oplæg i plenum såvel som emneopdelte workshops, hvor diskussionerne – for at nævne nogle få – strakte sig fra fagforeningers fremtidige udfordringer på nationalt såvel som europæisk niveau, til en diskussion af European Works Councils, til aktiv arbejdsmarkedspolitik og videre til de arbejdsmarkedspolitiske udfordringer omkring udvidelsen af EU.

Med baggrund i oplægsholderens nationalitet og forskningsområde gav konferencen god mulighed for at dele forskellige synspunkter omkring nogle problemområder som gør sig gældende i alle lande. Fra FAOS deltog Mikkel Mailand og Søren Kaj Andersen med oplægget "Social partnerships for inclusion – theoretical understandings and empirical typologies" og Christina Colclough, Malene

Nordestgaard og Cecilie Wehner præsenterede deres igangværende forskningsprojekt og delresultater derfra: Overcoming marginalisation: structural obstacles and openings to integration in strongly segregated sectors.

Konklusionerne på deltagernes forskning og de deraf følgende diskussioner slår relevansen af en vedvarende forskning inden for industrielle relationer fast. De udfordringer, industriens parter og det politiske og lovmæssige system står overfor i forbindelsen med udvidelsen af Europa og videreudviklingen af EU i det hele taget, har nogle nationale konsekvenser, som det er vigtigt fortsat at fokusere på. Denne relevans viste sig også i flere af oplægsholderens fokus på fremtiden for 'den danske model' og det danske arbejdsmarked.

Der er ingen tvivl om, at deltagerne på konferencen er vendt hjem med ny inspiration og nogle fremragende muligheder for at inddrage hinanden i ny og spændende forskning på tværs af institutioner og landegrænser.

I år 2003 afholdes IR verdenskongres i Berlin, så næste IREC konference er planlagt til 2004 i Utrecht, Holland. Der skiftes nemlig hvert andet år.

col

### Industrial Relations in Europe Conference

**WWW.EIRO.EUROFOUND.EU.INT**

## EIRO udvider dækningen

Tidligere hed i det alle EIRO comparative studier, at "nærværende undersøgelse dækker de 15 EU lande plus Norge". I sommeren 2002 udbredte the European Industrial Relations Observatory, EIRO, dækningen af sit virke som formidler af nyheder og analyser vedr. arbejdsmarkedsrelationerne i Europa til også at omfatte kandidatlandene i Central og Østeuropa.

Udvidelsen af EU nærmer sig hastigt. Af 13 lande fra Central- og Østeuropa og Middelhavsområdet fortsætter forhandlingerne foreløbig med 12, og 10 nye medlemsstater kan

optages i EU fra 2004. EIRO forbereder grunden, så at sige, og er begyndt at udvide dækningen til de nye medlemsstater. Ikke alle på en gang, men gradvist.

### EIRO's dækning vil i begyndelsen antage to former:

- Siden juni 2002 har EIRO behandlet arbejdsmarkedsforholdene i kandidatlandene på sit prisbelønnede web site, EIROline, gennem både de traditionelle features of news, samt inddraget landene i komparative studier.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

### EIRO inddrager EU kandidatlandene i IR-dækningen

## EIRO udvider dækningen

FORTSAT FRA SIDE 9

Udvidelsen foregår gradvist. Fire nye lande er tilføjet i 2002 og andre inkluderes i 2003. De fire lande, som valgtes for resten af 2002, er Ungarn, Polen, Slovakiet og Slovenien. EIRO nationale centre er etableret i disse lande.

- Som del af samarbejdet mellem EIRO og ILO har den ungarske forsker Mária Ladó publiceret en rapport på vegne af ILO-CEET, som er ILO's Central- og Østeuropæiske gruppe. Rapporten behandler forskellige IR-kerneområder inden for 10 kandidatlande – Estland, Letland, Litauen, Ungarn, Polen, Tjekkiet, Slovakiet, Slovenien, Cypern og Malta. Rapporten, som særligt fokuserer på kollektive forhandlinger, den sociale dialog og arbejderrepræsentation, publiceredes på EIROOnline i Juli 2002 sammen med en fælles EIRO-ILO rapport, som sammenligner forskellige aspekter af ar-

bejdsmarkedsrelationerne i det nuværende EU med kandidatlandene.

De første features om fagforeningsforhold, den sociale dialog og lovgivning på offentlig sektor område vedrørende løn for de fire nye lande kan læses på [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int) og dernæst 'browse by country'.

*cj*

*EIROOnline blev i 1977 oprettet af Det Europæiske Institut til forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene. EIROOnline, som prisbelønnes i 1998, indeholder aktuelle oplysninger om analyser inden for områder som overenskomstforhandlinger, den sociale dialog, arbejdets organisering, beskæftigelse, arbejdsret, løn og arbejdstid, konflikter og omkostninger og arbejdsmarkedsparternes aktiviteter. Disse relaterede emner præsenteres foruden som nyheder og feature nu også som 'structured features' dvs. et emne som alle nationalcentre behandler i en feature på samme tid. Der er lige nu 20 nationalcenter, hvoraf FAOS udgør det danske center.*

## FAOS - PUBLIKATIONER

Listen over FAOS' publikationer er udgået fra FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside [www.faos.dk](http://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, associeret · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsadjunkt, ph.d., cand. scient. Mikkel Mailand · Forskningsadjunkt, ph.d, mag.art. Søren Kaj Andersen · Ph.d.-stipendiat, cand.jur. Jytte Kaltoft Bendixen · Forskningsassistent Christina Jayne Colclough, MA, BSc · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Projektmedarbejder bach.scient.soc. Cecilie Wehner · Projektmedarbejder, bach. scient. pol. Lene Askgaard Hyldtoft · Projektmedarbejder, bach.tech.soc. Malene Nordestgaard · Studentermedhjælp, stud.sci.ent.soc. Mikkel Møller Johansen

### 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](mailto:faos@sociology.ku.dk)**  
**[www.faos.dk](http://www.faos.dk)**