

## OVERENSKOMST 2003

# Individuelle valgmuligheder og fagbevægelsens fremtid

Vinterens overenskomstforhandlinger for slagterierne og finanssektoren har været et gennembrud for indførelsen af større individuelle valgmuligheder inden for aftalernes kollektive rammer. Med lettere variationer i udformningen får nu både slagterne på de danske slagterier og i forædlingsindustrien samt de ansatte i forsikringselskaber, banker, realkreditinstitutter mv. en a la carte model i deres overenskomster, således at de enkelte ansatte selv kan vælge, hvad en del af den afsatte lønsum skal bruges til, fx flere fridage eller mere i løn.

Spørgsmålet er, om disse nye ordninger i sig selv indebærer eller varsler afgørende forandringer i det kollektive overenskomsts system. Er det de første skridt i retning af en egentlig individualisering af reguleringen af løn- og arbejdsforhold – og dermed i det lange perspektiv et farvel til fagbevægelsen og den kollektive aftalemodel? Eller er det blot en justering af balancen mellem det kollektive og det individuelle inden for rammerne af et fortsat kollektivt reguleringssystem?

### Finanssektoren – frit valg uden pension

Individuelle valgmuligheder var et væsentligt krav på medarbejdersiden på begge forhandlingsområder, og det var tilsyneladende et krav, som også arbejdsgiverne havde en interesse i at imødekomme. I hvert fald blev forhandlingerne afsluttet uden større problemer undervejs med forlig, som netop alle indeholdt indførelsen af en a la carte model.

Først kom den 4. februar den toårige aftale mellem Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, DFL, og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, der omfatter ca. 10.000 medarbejdere, som er ansat i forsikringselskaberne, og den 8. februar fulgte det store overenskomstråde i finanssektoren efter med en tilsvarende toårig aftale mellem Finansforbundet og FA for de ca. 50.000

ansatte i pengeinstitutter, realkreditinstitutter mv. I begge aftaler indgik indførelsen af en såkaldt *lønpakke*, som skal give medarbejderne mulighed for selv at sammensætte deres løn ud fra lønkataloger, som virksomhederne og de faglige repræsentanter lokalt skal tilrettelægge i fællesskab. Der er vide grænser for, hvad der kan indgå i katalogerne, men som et væsentligt punkt kan pensionsbidraget *ikke* inddrages. Selv om forliget på bankområdet indeholdt en forøgelse af pensionsbidraget til 15 pct. – heraf mindst 10 pct. betalt af arbejdsgiverne – så kunne parterne ikke enes om, at pension skal gøres til en option i overenskomsten. Synspunktet synes i Finansforbundet at være, at der faktisk skal 15 pct. til for at sikre en acceptabel indtægtsdækning ved pensionering, og så er der ikke luft til frit valg.

### Slagterierne – frit valg med pension

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundets landbrugsgruppe havde gjort a la carte modellen til et hovedkrav forud for forhandlingerne, som for første gang – efter Slagteriernes Arbejdsgiverforenings udmeldelse af SALA og indmeldelse i Dansk Industri – foregik mellem NNF og DI. De nye modparter var igennem nogle særdeles langvarige forhandlingsrunder, i sidste ombæring et forløb på 30 timer, men når man tænker på traditionerne for sammenbrud og komplikationer på dette område, var det alligevel relativt ukompliceret at nå til et forlig, som var på plads allerede den 9. februar. Medvirkende til resultatet var netop, at parterne kunne enes om en fritvalgsmodel. Og i modsætning til i finanssektoren fik slagterne også mulighed for at inddrage deres arbejdsmarkeds-pension i overvejelserne. De kan således vælge mellem mere i løn, øget fritid eller højere pension inden for en ramme svarende til 2,7 pct. af lønsummen. Der er i første omgang tale om en for-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**Større individuelle valgmuligheder indenfor de kollektive rammer**

Forlig efter a la carte model

## Individuelle valgmuligheder og fagbevægelsens fremtid

FORTSAT FRA SIDE 1

søgsordning, der løber til udgangen af 2004.

Med aftalen blev den kollektive arbejdsmarkeds pensionsordning hævet det sidste stykke op til 9,0 pct., som derved blev fastsat som minimumspensionen. Men der kan så i perioden ske udvidelser gennem de individuelle valg. Derigennem er det muligt for de medarbejdere, som ønsker at anvende hele fritvalgsrammen til pension, at hæve pensionsbidraget til maksimalt 11,7 pct. Men man kan altså også vælge at blive på de 9 pct. og i stedet bruge pengene til løn eller fridage. De 9 pct. er således bundniveauet og dermed det kollektive grundlag, som der så individuelt kan bygges oven på eller ikke bygges oven på. Man kan diskutere, hvor solidt dette grundlag er, når man tænker på finanssektorens tilsvarende opsparring på 15 pct., eller på de nok mere sammenlignelige grupper i den offentlige sektor, hvor man allerede passerede de 12 pct. i 1997. (Se nærmere om dette spørgsmål i artiklen om OK2003's perspektiver).

### Højt generelt grundlag

Her er vi netop ved essensen i fritvalgsmodellerne, som de er blevet realiseret indtil nu. Det er en individuel mulighed oven på et højt generelt niveau. Og så kan det selvfølgelig altid diskuteres, hvor grænsen for det generelle niveau – hvor der åbnes op for det frie valg – skal ligge. Hvis vi ser på fx ferieområdet, så var det acceptable generelle niveau allerede nået før de forrige overenskomster, der i form af feriefridage sikrede den sjette feriedage. Synspunktet hos begge parter synes at være, at fem feriedage som både en rettighed og en pligt kan anses som et tilstrækkeligt grundlag for den kollektive ordning, der gælder for alle. Derfor blev feriefridagene, der nu samlet giver i alt seks feriedage, fastsat på en måde, så de 1) kan holdes som fridage samlet eller delt, 2) overflyttes til næste ferieår eller 3) udbetales kontant. Hvis der derudover via overenskomsterne er muligheder for at give mere frihed, er det derfor naturligt, at det ikke nødvendigvis skal gælde alle, men netop bliver et frivilligt valg, som fx giver bedre muligheder for at tilpasse løn- og arbejdsvilkår til skiftende livsfaser. Med de nye a la carte modeller kan slagterne og bankfunktionærerne dermed lægge yderligere fridage oveni, hvis de vælger at prioritere frihed højere end løn. Men de kan altså også vælge løn i stedet for frihed.

### Danner fritvalgsmodellerne skole

Vil de nye fritvalgsmodeller blive spredt til andre områder, således at overenskomster a la carte bliver generelt gældende? Nej, ikke nødvendigvis. Det vil nærmest være i direkte modstrid til de større valgmuligheder og den øgede fleksibilitet i overenskomsterne, at der på alle områder skulle være fuldstændigt ensartede regler – også i spørgsmålet om individuelle valgmuligheder. Der er forskellige traditioner og forskellige muligheder i de eksisterende regelsæt fra område til område, og derfor er det ikke givet, at modellerne fra finanssektoren og slagterierne vil brede sig til alle andre sektorer – selv om det formentlig mange steder vil virke som en inspiration og derfor også i tilpassede udgaver vil blive indført i andre brancher.

Inden for industrien er det derimod mindre sandsynligt, at frit valg vil blive overført fra Dansk Industris aftale med NNF om slagteriernes løn- og arbejdsforhold til den store overenskomst mellem DI og CO-industri. Her har CO-industri med medlemsforbundet Dansk Metal i spidsen således allerede markeret, at man er imod en tilsvarende model i industriovertenskomsten. Dette område har med sit mindstebetalingssystem lange traditioner for forhandlinger på virksomhedsniveau om løn og – i takt med decentraliseringen af andre spørgsmål i overenskomsterne – også om både arbejdstid og pension. Der findes eksempelvis en række virksomhedsaftaler, hvor de lokale parter har aftalt et større pensionsbidrag end det, der er gældende i den centrale overenskomst. Argumentet er således, at områder med tradition for lokale forhandlinger og dermed følgende fleksible virksomhedstilpassede løsninger i virkeligheden allerede er dækket ind og derfor ikke behøver fritvalgsmodeller, som der er mere brug for inden for normallønsområderne, hvor de fleste spørgsmål hidtil er blevet afgjort på det centrale niveau.

### Konklusion

Der er med overenskomsterne i 2003 tale om indførelsen af individuelle valg i en kollektiv ramme. Et valg, der bygger oven på et solidt generelt grundlag. Som sådan er det derfor ikke nogen revolution af det kollektive aftalesystem, men en tilpasning til et moderne arbejdsliv, der er præget af de enkelte lønmodtageres ønske om større indivi-

Individuelle muligheder oven på et højt generelt niveau

Fritvalgsmodellen mest anvendelig på normallønsområdet

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

## OVERENSKOMST 2003

## Individuelle valgmuligheder og fagbevægelsens fremtid

FORTSAT FRA SIDE 2

duel indflydelse og handlefrihed. Der er set på den måde et naturligt sammenfald mellem indgåelsen af de nye aftaler med fritvalgsmodeller og den ekstraordinære LO-kongres' vedtagelse af et nyt værdigrundlag, som gennem en ny balance mellem det individuelle og det kollektive, skal forberede LO til vilkårene i det 21. århundrede.

Fritvalgsmodellerne kan bidrage til at forbedre fagbevægelsens overlevelsesmuligheder i en mere individualistisk tidsalder, hvor de enkeltes indlysende ønsker om at kunne bestemme selv kan spille sammen med deres lige så indlysende interesse i at sikre et kollektivt grundlag under deres arbejds- og livsvilkår. Om den mere end 100-årige LO-fagbevægelse og den kollektive aftalemodel kan overleve gennem et nyt århundrede, er dermed ikke nogen given sag. I det spil har fritvalgssordningerne kun en begrænset rolle. Her er det

fagbevægelsens ageren i forhold til andre og mere omfattende forandringstendenser, som vil være udslagsgivende.

I kort form kan det siges, at fagbevægelsen opstod, fordi de enkelte lønmodtagere oplevede, at de kun ved at handle kollektivt kunne sikre en effektiv varetagelse af deres individuelle interesser i at sikre bedre løn- og arbejdsvilkår. Dette målrationelle fundament for fagbevægelsen er der ikke ændret ved. Fagbevægelsens mulighed for at overleve vil derfor fortsat til syvende og sidst afhænge af, om de enkelte lønmodtagere stadig vil opleve, at de ikke selv – stående alene som individer – kan få varetaget deres individuelle interesser i tilfredsstillende omfang.

jd/jsm

Fritvalgsmodeller kan forbedre fagbevægelsens overlevelsesmuligheder

## OVERENSKOMST 2003

## Overenskomster med sociale perspektiver

Årets overenskomstforhandlinger, som dels dækker finanssektoren, dels omfatter slagterierne, fik et hurtigt og relativt gnidningsfrit forløb og sluttede således den 4., 8. og 9. februar med nye overenskomster, som ikke alene justerede lønniveauet, men også indeholdt en række sociale og uddannelsesmæssige perspektiver. Samtidig blev – med fritvalgssordningerne (se den selvstændige artikel om dette emne) og afsættelsen af en lønpulje til lokal forhandling i finanssektorens aftaler – det lokale niveau i forhandlingssystemet styrket. Det seneste tiårs tendens til større bredde og dybde i overenskomsterne blev således bekræftet af det hurtige forhandlingsforløb i januar-februar.

**Finanssektoren**

Både aftalen på forsikringsområdet og på bankområdet havde en samlet ramme på 6,2 pct., hvoraf langt den største part blev afsat til lønstigninger. Nærmere bestemt 5,9 pct. i aftalen mellem Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, DFL, og Finanssektorens Arbejdsgiverforening,

FA, og 5,7 pct. i aftalen mellem Finansforbundet og FA. På begge områder blev endvidere hovedparten anvendt til generelle lønstigninger. Henholdsvis 4,0 og 4,2 pct. På forsikringsområdet blev 1,9 pct. lagt ud til lokal lønforhandling og tilsvarende på bankområdet 1,5 pct. Denne styrkelse af det lokale forhandlingsforløb blev indført i forrige aftalerunde og er dermed blevet videreført. Der er dog indbygget en tilbagetrækningsklausul, idet den lokale fordeling forudsætter enighed. Kan den ikke opnås går også denne del af rammen til generelle lønstigninger.

Selv om lønnen fylder mest omkostningsmæssigt, er det alligevel aftalernes øvrige elementer, som indeholder mere langsigtede perspektiver. Vigtigst er her nok enigheden om en partnerskabsaftale om *uddannelse og kompetenceudvikling*, som bygger på parternes erklærede enighed om, at det er vigtigt at styrke medarbejdernes kompetencer. Dertil kommer en aftale med et *seniorpolitisk perspektiv*, idet der på begge områder i finanssektoren indføres en ret til 58-årige og der-

Nye overenskomster med sociale og uddannelsesmæssige perspektiver

Partnerskabsaftale om uddannelse og kompetenceudvikling

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**OVERENSKOMST 2003****Overenskomster med sociale perspektiver**

FORTSAT FRA SIDE 3

over til at gå ned i arbejdstid til 80 pct. af fuld tid med bibeholdelse af fuldt pensionsbidrag. I den anden ende af aldersskalaen er reglerne om *barselsorlov* gjort mere fleksible, således at nybagte forældre kan holde orlov med fuld løn i forlængelse af hinanden. Det er også bemærkelsesværdigt, at FA og Finansforbundet indfører *sundhedsforsikringer*, der skal give medlemmerne mulighed for at få behandling på et privathospital og efterbehandling, hvis de bliver syge eller kommer til skade. Det er en ordning, som kan have langtrækkende velfærdspolitiske konsekvenser, hvis sådanne forsikringer spredt sig ud over overenskomssystemet.

Endelig er det værd at bemærke, at der i begge finansoverenskomster er indført en aftale om *integration*. Aftalen indebærer, at medarbejdere af anden etnisk baggrund fremover skal kunne indsluses i job på særlige vilkår, og samtidig sikrer aftalen, at udenlandske kvalifikationer kan blive vurderet hurtigt.

**Slagterierne**

Overenskomsten mellem NNF's landbrugsgruppe og DI for de ansatte i slagterierne og forædlingsindustrien indeholder også – udover regulering af lønsatserne – en række videre perspektiver. Fx er der på *uddannelsesområdet* i aftalen en hensigts-erklæring om, at parterne skal virke for, at medarbejderne i de enkelte virksomheder får den fornødne efter- og videreuddannelse. Det er vigtigt at udvikle medarbejdernes faglige og personlige kompetencer, og derfor anbefaler organisationerne, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedernes medarbejdere. NNF's landbrugsgruppe lægger specielt vægt på den mere konkrete forbedring, at medarbejdere, der rammes af en *arbejdsulykke*, fremover vil få fuld løn fra første fraværsdag og derudover på forbedringen af vilkårene ved indførelse af *ny teknologi*. Parterne er enige om, at ny teknologi og automatiseringer er en forudsætning for at sikre virksomhedernes konkurrenceevne, men det er tiltag, der skal gennemføres i et klima, hvor virksomhederne prioriterer medarbejderudvikling og fastholdelse. For at modvirke evt. løntab i forbindelse med indførelse af ny teknologi har parterne indgået en aftale om teknologitillæg samt retningslinier for, hvordan forløbet i forbindelse med indførelse af ny teknologi håndteres.

Endvidere kan nævnes, at parterne vil forsøge at

styrke *samarbejdet* for at fjerne årsagerne til de mange lokale konflikter, der ligger på et meget højt niveau sammenlignet med andre brancher. Endelig forhøjes satserne i overenskomstens tryghedsaftale og på det sociale område gennemføres forbedringer af bl.a. gruppelivsordningen og dækningen ved kritisk sygdom. Gennemgangen giver et typisk eksempel på, hvordan spørgsmålet om løn- og arbejdsvilkår i mere snæver betydning, der tidligere helt dominerede overenskomsterne på arbejdsmarkedet totalt, er blevet suppleret med en række nye emner af mere social karakter. Overenskomstens bredde er også i denne branche blevet væsentligt forøget.

I øjeblikket afventes udfaldet af urafstemningerne blandt medlemmerne i såvel finanssektoren som på slagterierne, før de indgåede forlig er endeligt i hus. Ud fra de tidligere erfaringer må det anses som næsten givet, at de to aftaler i finanssektoren vedtages med klar majoritet. Derimod er der efter det turbulente forløb forrige gang på slagteriområdet større usikkerhed om udfaldet her. Det synes dog sandsynligt, at forliget vedtages. Bl.a. var der enstemmig opbakning til resultatet i bestyrelsen for NNF's landbrugsgruppe, og på et møde for tillidsrepræsentanterne på slagterierne stemte 153 for og kun en imod forhandlingsresultatet.

Den samlede ramme i aftalen på slagteriområdet ligger på mellem 4,5 og 5 pct. afhængig af, om det er arbejdsgiver- eller lønmodtagersiden, der vurderer resultatet. Det synes under alle omstændigheder at være et niveau i overkanten af det acceptable, men det er klart, at der var en pris at betale for, at DI kunne få NNF med på en kun 1-årig aftale, der for arbejdsgiversiden var et helt afgørende mål i forhandlingerne. Dermed bringes dette nye DI-område i takt med de øvrige overenskomster i industrien i særdeleshed og på LO/DA-området i almindelighed.

**Oplæg til OK2004**

Der er således et væsentligt *overenskomstperspektiv* i aftalen mellem NNF og DI. Den nye etårige aftale bidrager – specielt set i sammenhæng med den forrige forhandling på slagteriområdet i 2001 – til at skabe grundlag for et positivt forløb ikke alene af forhandlingerne på industriområdet, men af de samlede overenskomstforhandlinger på LO/DA-området, der finder sted i 2004, hvor de fireårige overenskomster indgået i 2000 udløber.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Sundhedsforsikringer og aftaler om integration i finanssektoren

Den 1-årige aftale bringer slagterierne i takt med LO/DA området

Grundlag for positivt forløb i OK2004



**OVERENSKOMST 2003****Overenskomster med sociale perspektiver**

FORTSAT FRA SIDE 4

Hertil bidrager også et hurtigt og helt ukompliceret forløb af de "midtvejsforhandlinger", som efter forliget i 2000 skulle finde sted i starten af 2003, bl.a. af aftalen mellem DI og CO-industri. Det var forhandlinger uden konfliktret, der alene drejede sig om en regulering af satserne. Parterne nåede til enighed allerede den 24. januar. Med forliget forhøjes bl.a. mindstebetalingssatsen for voksne medarbejdere med 2.00 kr. til 88,40 kr. pr. time, mens tillægssatserne for forskudt tid og skiftehold øges med 0,90 kr. Øvrige satser forhøjes med 3,0 pct.

Parterne udtrykte efter forliget stor tilfredshed med, at overenskomsten fra 2000 nu er færdiggjort. Der var nok lidt af en lettelsens suk over forliget, fordi der tidligere var en vis nervøsitet i forhold til denne forhandling så tæt på overenskomstens udløb. Var satsforhandlingerne endt i et langvarigt forløb præget af stor uenighed, kunne det have lagt gift ud for forhandlingerne om fornyelsen af den samlede overenskomst i begyndelsen af 2004.

Men endnu større bekymring var der på forhånd om slagteriområdet, hvor forløbet i forhandlingerne for to år siden var særdeles turbulent. Der skulle flere forlig og hele tre urafstemninger til, før slagterne sagde ja til aftalen mellem NNF og Slagteriernes Arbejdsgiverforening. Niveauet blev hævet fra gang til gang, således at der samlet set blev tale om meget omkostningstunge overenskomster. Det kunne gøres, fordi arbejdsgiverne var 'bløde i knæene'. Svineproduktionen og eksporten boomed og derfor blev en konflikt opfattet som det værste onde. Samtidig havde Slagteriernes Arbejdsgiverforening ikke nogen konfliktfond at stå imod med. I modsætning til det øvrige SALA-område, som slagterierne dengang hørte under, blev der endda tale om en toårig aftale med udløb i 2003 – kort tid før den store LO/DA-fornyelse i 2004. Det kunne derfor få alvorlige følger set fra arbejdsgiversiden, hvis der kom et lignende turbulent forløb, som endte med en meget kostbar overenskomstsløsning, der kunne bidrage til at skrue lønmodtagernes forventninger til OK2004 i vejret. Det var arbejdsgivernes skrækscenario, som syntes nærliggende, fordi Slagteriernes Arbejdsgiverforening ville stå i en relativt isoleret position.

Det var vel baggrunden for, at arbejdsgiverne garderede sig ved at melde sig ud af SALA og ind under Dansk Industris beskyttende vinger. Resultatet blev, som omtalt, at det derefter var muligt at

indgå et forlig, der nok var i den øvre ende af det forsvarlige, men som var så meget bedre end det resultat, som man ellers kunne have forventet. Og i fremtiden vil overenskomsten på slagterierne så være en del af den helhed, som både DI's aftaler og hele LO/DA-området omfatter.

**Hvad bliver perspektiverne i 2004**

Forberedelserne til OK2004 er så småt ved at køre i gang. Det bliver bl.a. diskuteret i organisationerne, hvad der skal være perspektivkravene i de nye aftaler, og dermed de elementer, som kan bære en aftale igennem. Uddannelsesområdet er – jf. de netop indgåede aftaler i 2003 – et oplagt element, men spørgsmålet er, om ikke en forhøjelse af bidragene til arbejdsmarkedspension igen kommer på banen, selv om man med den fireårige aftale fra 2000 sikrede, at man i løbet af perioden nåede op på det oprindelige mål på 9 pct. i pensionsbidrag.

Det ser i hvert fald ud til at blive et hovedkrav for Dansk Metal, hvor det var forbundsledelsens oplæg til de 1.000 tillidsrepræsentanter, der deltog i den møderække, der netop er blevet holdt i forbundets distrikter. Der henvises fra Metals side til, at det offentlige område allerede er nået meget længere, og at arbejdsmarkedspensionen utvivlsomt bliver en væsentlig del af den samlede pension i fremtiden. Derfor er det nødvendigt at udbygge. NNF's nye pensionsaftale med DI går ganske vist ikke over de 9%, men aftalen på det 'grønne område' under SALA i 2001 satte dagsordenen ved at udbygge pensionsbidraget til 9,9% i den 4-årige overenskomstperiode frem til 2005.

Metals argumentation underbygges af beregninger, der viser, at efterlønnsreformen og den samtidige nedsættelse af folkepensionsalderen fra 67 til 65 år i 1998, i sig selv indebærer, at man skal hæve pensionsbidraget til 12 pct. for at sikre den samme pensionsdækning, som man med de oprindelige forudsætninger kunne nå med de 9 pct. Arbejdsgiverne vil være betænkelige, fordi der ved den fulde udbygning af ordningerne kan opstå den situation, at lavtlønsgrupper får mere end 100 pct. dækning af den hidtidige indkomst, når de går på pension. Men da det tager omkring 30 år, før arbejdsmarkedspensionerne er helt udbyggede, og det derfor er en fordel for de mange, som ikke når den fulde opsparingsperiode, med så stort et bidrag som muligt, vil det næppe afholde de faglige organisationer fra at give kravet om fortsat pensionsudbygning høj prioritet.

*jd/jsm***Perspektivkravene diskuteres****Nødvendigt at hæve pensionsbidraget**

## EU-DIREKTIVER

## Anti-diskriminationspakke gennemføres politisk

Regeringen fremsatte den 29. januar 2003 forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Baggrunden for forslaget er bl.a. EU-direktivet om etnisk ligebehandling. Direktivet blev vedtaget som led i EU Kommissionens anti-diskriminationspakke fremsat i november 1999, efter at Rådet på sit ekstraordinære møde i Tampere oktober 1999, med hjemmel i en ny antidiskriminations-artikel i EU Traktatens artikel 13, opfordrede Kommissionen til at fremsætte direktivforslag til bekæmpelse af diskriminering på baggrund af etnisk eller race-mæssig oprindelse. Direktivet blev vedtaget af Rådet den 29. juni 2000.

Direktivets formål er at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på iværksættelse af princippet om ligebehandling i medlemsstaterne. Det indeholder regler om ligebehandling bl.a. med hensyn til

- vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse
- beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår
- betingelser for undtagelser fra forbudet mod forskelsbehandling i forbindelse med bestemte erhvervsaktiviteter.
- en definition af forskelsbegrebet
- klageadgang
- fastsættelse af regler om delt bevisbyrde
- beskyttelse mod repressalier i forbindelse med en klage
- udbredelse af information
- uafhængige organer til fremme af ligebehandling

Direktivet er et minimumsdirektiv, som derfor ikke berører medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling. Direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau overfor forskelsbehandling på grund af race eller etnisk tilhørsforhold i medlemslandene.

### Implementeringen i Danmark

Den del af direktivet der vedrører arbejdsmarkedet foreslås gennemført i dansk ret gennem en lovændring i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet fra 1996. Endvidere implementeres i samme lov direktivet om ligebehandling med hensyn religion, tro, alder, handicap og seksuel orientering. Implementeringsfristen ud-

løber den 19. juli 2003.

Beskæftigelsesministeren nævner i den skriftlige fremsættelse, at der med lovforslaget indføres et nyt diskriminationskriterium i loven, således at der ikke fremover må forskelsbehandles på grund af tro, samt at forslaget yderligere indebærer en lovfæstelse af proportionalitetsprincippet.

I lovens § 1 der vedrører en definition af forskelsbehandling indsættes som nye stykker 2 og 3 og 4: En beskrivelse af *hvornår* der foreligger direkte og indirekte forskelsbehandling samt *chikane*.

I stykke 5 § 1 nævnes endvidere, at en *instruktion* om at forskelsbehandle en person betragtes som forskelsbehandling.

I lovens § 3 udvides lovens forbud mod forskelsbehandling til også at omfatte arbejdsgiver og lønmodtagerorganisationers optagelse af medlemmer og tildeling af medlemsfordele.

Endelig indsættes i lovens § 7a en ny bestemmelse om såkaldt *delt bevisbyrde* i alle sager om forskelsbehandling. ” *Hvis en person påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket*”.

### Kommentarer til lovforslaget

Med hensyn til lovforslagets materielle indhold i forhold til direktivet, medtagelse af kriteriet ”tro”, indførelse af proportionalitetsprincippet og reglen om delt bevisbyrde, må loven siges at have været implementeret fyldestgørende. Endvidere fremstår loven i det nye forslag mere detaljeret hvad angår definitionen på forskelsbehandling.

I forhold til reglerne i direktivets kapitel II vedr. retsmidler og håndhævelse – navnlig artikel 7 om klageadgang og artikel 13 vedr. uafhængige organer til fremme af ligestilling bliver det imidlertid diskuteret om direktivet i lovforslaget er implementeret i tilstrækkeligt omfang.

**Artikel 7** pålægger medlemsstaterne at sikre ” *at enhver der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder hvor de finder*

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

### Forslag om ændring af lov om forskelsbehandling

### Proportionalitetsprincippet, ”tro” og delt bevisbyrde

## EU-DIREKTIVER

## Anti-diskriminationspakke gennemføres politisk

FORTSAT FRA SIDE 6

*det hensigtsmæssigt til forligsinstan-  
ser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold  
til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er  
ophørt.*

*2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organi-  
sationer, og andre juridiske personer, der efter  
kriterierne i deres nationale ret har en legitim in-  
teresse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser  
overholdes, er berettigede til – enten på vegne af  
eller til støtte for klageren med dennes godkendelse – at indtræde som part i klagen til retslige  
og/eller administrative instanser med henblik på  
håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv”.*

**Artikel 13** pålægger medlemsstaterne at ”udpege  
et eller flere organer til fremme af ligebehandling  
af alle uden forskelsbehandling på grund af race  
eller etnisk oprindelse. Sådanne organer kan være  
en del af institutioner, der har til opgave på nationalt plan at forsvare menneskerettighederne eller  
beskytte enkeltpersoners rettigheder.

*Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har  
kompetence til, at*

*- bistå ofre for forskelsbehandling med at få be-  
handlet deres klager over forskelsbehandling un-  
der hensyntagen til ofrenes, foreningernes, orga-  
nisationernes og andre juridiske personers rettig-  
heder, jfr. artikel 7 stk. 2.*

*- indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbe-  
handling*

*- offentliggøre rapporter og fremsætte henstillin-  
ger om spørgsmål vedrørende forskelsbehand-  
ling.”*

I forbindelse med høringsrunden har det da også  
været fremført fra bl.a. Rådet for Etniske Minorit-

teter, at man ikke anser lovforslaget for tilfredsstillende med hensyn til regler om behandling af klager. Med udgangspunkt i EU direktiverne om ligebehandling har Rådet foreslået, at der etableres et klagenævn til behandling af klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Ifølge Rådet vil oprettelsen af et sådant klagenævn bidrage til at øge retssikkerheden for etniske minoriteter i Danmark og betyde en lettere og billigere adgang til at indgive og få behandlet en klage over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Rådet henviser til, at et klagenævn eksisterer på kønsligestillingsområdet, og at tilsvarende forhold bør gælde for etniske minoriteter.

I en artikel i Weekendavisen fra 17. januar 2003 oplyses det, at grunden til, at regeringen ikke har været interesseret i at medtage regler om et selvstændigt klageorgan, der skulle tage sig af sager vedr. diskrimination på arbejdsmarkedet af etniske minoriteter er, at man her er inde på et område, hvor de faglige organisationer råder.

Af artiklen fremgår det endvidere, at det i de aktuelle forhandlinger om lovforslaget er Socialdemokratiet, der ikke er enig i regeringens planer om at udelukke arbejdsmarkedssager fra en særlig klagebehandling.

LO gik allerede i det forberedende udvalgsarbejde varmt ind for, at der skulle være et klageorgan, fordi erfaringen viser, at det er det der skal til, når der er tale om udsatte grupper, men at klageorganet skal være subsidært i forhold til det fagretlige system.

DA's holdning til et selvstændigt klageorgan er, at man her er af den opfattelse, at hvor det drejer sig om diskrimination i et ansættelsesforhold, der er omfattet af en overenskomst, foretrækker man, at sagerne behandles i det fagretlige system.

Det bliver interessant at følge de videre forhandlinger om forslaget.

jkb

Ingen etablering af klagenævn

LO: klageorgan skal være subsidært det fagretlige system

DA foretrækker det fagretlige system

## ”The proof of the pudding is in the eating”

Et Nyt LO klædt på til at møde udfordringerne i det 21. århundrede så dagens lys med beslutningerne på LO-kongressen lørdag den 8. februar 2003. Sådan er det i hvert fald, hvis man skal tro på den officielle udlægning fra LO's ledelse efter kongressen. Og det er også vurderingen i FAOS, hvis vi tager udgangspunkt i det første udspil fra LO i september 2002 (jf. vores notater om LO's fornyelse til Mandag Morgen og A4, der kan downloades fra vores hjemmeside, [www.faos.dk](http://www.faos.dk)).

Men spørgsmålet er, hvor meget saft og kraft, der er taget ud af LO-ledelsens første udspil i den lange forhandlingsproces mellem LO's ledelse med formand Hans Jensen i spidsen og de store medlemsforbund i perioden fra fremlæggelsen og til indgåelsen af de sidste kompromiser i forretningsudvalget og hovedbestyrelsen to dage før kongressen. Der er sket en vis udvanding både af det nye selvstændige værdigrundlag og af de nye regler om løsning af grænsekonflikter mellem medlemsforbundene – og specielt det sidste kan vise sig at blive et problem. Vores vurdering er derfor efter kongressen, at det stadig med rette kan kaldes historisk, at LO – med beslutningen om at stoppe den økonomiske støtte til Socialdemokratiet og vedtagelsen af et nyt værdigrundlag – skaber et grundlag for selvstændig politisk handling og dermed for etablering af en egentlig enhedsfagbevægelse gennem en sammenslutning af LO og FTF, og måske også AC. Men det samlede grundlag for Nyt LO er blevet trukket så meget baglæns, at det fremstår uvist, om kongressens beslutninger også vil blive historisk i sine konsekvenser. Det kan ende med at blive et fortsat dødvande præget af interne stridigheder – herunder ikke mindst kamp om medlemmer – mellem medlemsforbundene indbyrdes og mellem forbundene og LO.

Under alle omstændigheder er det i praksis, at fornyelsen skal stå sin prøve. ”The proof of the pudding is in the eating.”

Det er et hovedproblem, at LO's strukturudvikling halter bagefter arbejdsgivernes og dermed på sigt begrænser mulighederne for effektiv interessevaretagelse. LO følger nu i mangel på enighed ’den tredje vej’, der populært sagt går ud på, at ’de store fisk æder de små’. Men det er en sej og hård proces, der slider på det indre sammenhold, og det synes vanskeligt at se en tilstrækkelig vilje fra forbundenes side til også at ville afgive medlemmer,

så man kan matche arbejdsgivernes opdeling, der er ved at nærme sig kun tre store organisationer på det private arbejdsmarked med de nye store store sammenslutninger Dansk Industri, HTS (plus DH&S) og Dansk Byggeri.

Grænsestridighederne er også en effekt af den langsomme strukturudvikling, men nok så meget forårsaget af udliciteringer, der flytter medarbejdere fra den offentlige til den private sektor. Her er det et nærmest uløseligt problem, når forbund for henholdsvis offentligt og privatansatte organiserer og har overenskomstdækket de samme personalegrupper. Det oprindelige udspil vedr. behandling af grænsestridigheder åbnede mulighed for, at medlemmerne selv i sidste instans gennem en urafstemning besluttede deres tilhørsforhold, når alle andre veje var prøvet. Det var et forslag, som forbundene, der har hovedvægten i den private sektor, ikke kunne leve med. Og derfor blev det fjernet i det afsluttende kompromis. Det har til gengæld forpligtet forbundene til i højere grad at klare problemerne gennem forhandlinger, så måske kan de nye regler alligevel bidrage til en større vilje fra forbundenes side til at søge konstruktive løsninger. Fagbevægelsen skulle gerne fremstå som en bevægelse, der slås *for* og ikke *om* medlemmerne.

I det helt lange sigt er en løsning på de udfordringer, som fortsatte udliciteringer vil stille, måske samling af medlemmerne i forbund, der går på tværs af grænserne mellem offentligt og privat. Det er fx en udvikling, man på serviceområdet allerede har set i Tyskland.

For en nærmere gennemgang af andre relevante problemstillinger henviser vi til de to nævnte notater.

Faldende medlemstal og specielt problemer med at få organiseret de unge, er en advarselslampe, som blinker og viser, at LO-fagbevægelsen måske har passeret sin middagshøjde. Mens organisationsprocenten generelt ligger over 80, er kun 67 pct. af lønmodtagere under 30 medlem af en faglig organisation. Det viser tal fra en undersøgelse, foretaget for LO. Men samme undersøgelse viser også, at mere end halvdelen af de uorganiserede (57 pct.) aldrig er blevet tilbudt et fagforeningsmedlemskab. Så der er allerede pejlemærker for, hvad der umiddelbart kan gøres ved problemerne i form af målrettede aktiviteter fra LO og ikke mindst medlemsforbundenes side.

jd/jsm

### Nyt LO

Udvanding af nyt selvstændigt værdigrundlag og nye regler

Den tredje vej og grænsestridighederne



## FAOS fornyer to internationale kontrakter

I januar 2003 fornyede FAOS to kontrakter med europæisk sigte. Det ene projekt var en genoptagelse af samarbejdet fra 1999-2001 med det katolske universitet i Leuven, Belgien, Universiteit Catholique de Louvain-La-Neuve (UCL), i forbindelse med fortsatte repræsentativitetsstudier af arbejdsmarkedets parter i Europa. Projektet er betitlet *European research on the representativeness of the social partners* og bestilt af Employment and Social Affairs DG (tidligere DG 5). Alle kandidatlande er er taget med, inklusive Tyrkiet, hvorfor de "gamle" 15 må nøjes med at koncentrere indsatsen om to sektorstudier: den statslige sektor og sektoren for privat sikkerhed ("private security"), hvilket omfatter bevogtning, værdi-transport, overvågning og flysikkerhed. For begge sektorer skal udarbejdes en mindre rapport med focus på forhandlingsområdets parter og deres repræsentativitet. Arbejdet foregår i marts og juni 2003, og som hidtil i samarbejde med parterne. Kandidatlandenes skal levere lidt større præsentationer eftersom de deltager for første gang. Projektet koordineres på UCL af Institut des Sciences de Travail, IST.

Efter fornyet udbudsrunde, hvilket sker hvert tredje år, fik FAOS ligeledes forlænget kontrakten som nationalt center tilknyttet EIRO (European Industrial Relations Observatory). Kontrakten omfatter levering af forskellige månedlige artikler samt baggrundsmateriale til komparative analyser og statistiske updates til EIRO, som holder til i Dublin. Arbejdet med "structured features" skal udvides fra én til fem leverancer. En "structured feature" er en artikel, hvor emnet på forhånd er bundet i modsætning til de nyhedsorienterede features og in briefs. Emnet kan f.eks. være sektor-

orienteret, såsom værftsindustriens tilstand i de enkelte lande eller emnebaseret såsom efteruddannelse eller ligestilling. Emnerne bestemmes af EIRO Team og de repræsenterede parter i The Dublin Foundation (Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene). Structured features bygger på et kort spørgeskema og ligner i flere henseender den større komparative analyse, som der er syv af om året. Til efteråret skal FAOS tillige koordinere og analysere landebesvarelsenerne for en komparativ analyse med den foreløbige titel *Equality plans at workplace*. Der skal, som altid, udarbejdes et spørgeskema, som i overvejende grad sigter på så at sige "at vejle stemningen" blandt parterne og regeringen og evt. andre aktører omkring emnet, f.eks. implementeringen af et EU-direktiv, samt den indflydelse det har for overenskomster og lovgivning.

EIRO er foreløbigt blevet udvidet med fire kandidatlande, nemlig Polen, Ungarn, Slovenien og Slovakiet. Andre er naturligvis på trapperne. På det årlige EIRO-møde i Dublin, januar 2003, diskuteredes det i den forbindelse, hvorvidt konceptet fra den komparative analyse kan holde. Det vil være vanskeligt at opstille overskuelige tabeller og andre sammenligninger for henved 30 lande på en gang, sådan som analyserne former sig nu. Det kan nemt blive noget intetsigende. Der taltes derfor om at inddele landene i skiftende grupperinger med skiftende analyseemner og ligeledes roterende koordinerende nationale centre, evt. to sammen, så både arbejdsbelastning og analytisk substans forbliver inden for en fornuftig ramme.

cj

Alle analyser og månedlige features kan ses på [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)

### FAOS, EIRO og Leuven

Samtlige kandidatlande deltager i studierne bestilt af ES DG

Årligt møde i EIRO

## De menneskelige ressourcer og den nye økonomi

Nye teknologier spredt sig stadig hurtigere i kraft af globaliseringen – og selv de mindste virksomheder kan vanskelig sige sig fri for påvirkning af såvel globalisering som nye teknologier. Men hvilken rolle spiller de menneskelige ressourcer i denne sammenhæng? Hvilke krav stiller disse forskellige udviklinger til uddannelse af medarbejderne? Og er der grupper, sektorer eller lande, der bliver hægtet af i udviklingen, fordi de ikke formår at uddanne deres medarbejdere i samme hast som teknologien udvikles?

Det var hovedspørgsmålene på en international konference om sammenhængen mellem globalisering, innovation og udvikling af de menneskelige ressourcer og øget konkurrenceevne, som blev holdt i Bangkok fra 17. til 20. december 2002.

For en umiddelbar betragtning kunne konferencen synes orienteret mod praktisk ledelse. Men faktisk var mange oplæg kritiske over for den betydning, som nye teknologier har for relationerne på arbejdspladsen. Professor Anil Verma, Canada, påpegede således, at man historisk kan tale om tre bølger i personalepolitikken som disciplin: Den første bølge var den klassiske taylorisme; den anden bølge var – og er – præget af, hvad han kalder *high commitment work systems*, præget af fleksibilitet og engagerede medarbejdere. Men spørgsmålet er, om den tredje bølge, som vi er på vej til at ride med på, ikke kan betragtes som et tilbageskridt til neo-taylorisme. Den tredje bølge er ganske vist præget af selvstændighed, men under stærk kontrol, fordi medarbejderen betales i henhold til præstation, som konstant måles med ny teknologi. Hvis man hører til dem, der får uddannelse i forbindelse med den tredje bølge, klarer man sig fint. Men får man ikke uddannelse – og det skal være en kontinuerlig uddannelse, livslang læring – ender man let i en arbejdsrelation, der fundamentalt ikke er mindre tayloriseret end for

100 år siden.

Andre oplæg af særlig dansk interesse handlede om små- og mellemstore virksomheders rolle i den nye økonomi. Måske ikke overraskende viser ny forskning, at små- og mellemstore virksomheder faktisk har bedre muligheder i den nye økonomi end i mere traditionel økonomi. For det første er opstartsomkostninger ofte til at overskue i små vidensvirksomheder. For det andet er de, ligesom i den traditionelle økonomi, ganske fleksible og omstillingsparate. Og for det tredje formår de ofte, bl.a. via informationsteknologien, at spille sammen selv med store partnere. Kort sagt bliver de typiske svagheder ved små- og mellemstore virksomheder til en vis grad neutraliseret i den nye økonomi, mens deres styrker bliver yderligere øget.

Partsrelationerne var ikke et centralt punkt i konferenceoplægget – men interessant nok blev forholdet mellem den nye økonomi, staten og arbejdsmarkedets parter ofte diskuteret ivrigt i forbindelse med oplæggene. FAOS bidrog til denne diskussion med et paper om *HRM and Labour-Management Co-operation in the Light of Globalisation – A Study of SMEs in a Strongly Unionised Environment* ved Steen E. Navrbjerg.

Ironisk nok betød netop globaliseringen af terrorismen, konkret terrorbomberne på Bali i oktober 2002, at en del især amerikanske deltagere havde meldt afbud til konferencen. Så meget desto mere fik de, der kom til konferencen fra alle egne af verden, ud af hinandens oplæg – man kan sige, at der var tale om globalisering og vidensoverførelse i praksis.

sen

### Konference i Bangkok

Små- og mellemstore virksomheder i den nye økonomi

Neo-taylorisme

## PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

## Marginaliseringsprojektet i afsluttende fase

FAOS er forskningspartner på et EU-finansieret forskningsprojekt med titlen: *At overvinde marginalisering: strukturelle barrierer og muligheder for integration i stærkt segregerede sektorer*. De seks medvirkende lande, som foruden Danmark er Tyskland, Holland, England, Spanien og Italien, har valgt at fokusere på kvinders og etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning og karrieremuligheder i bygge- og anlægssektoren, trykkerbranchen, sundhedssektoren, og IT-branchen.

Projektet er nu i sin slutfase, hvor det empiriske materiale fra interviews med embedsmænd og andre eksperter, virksomheder, læreanstalter, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer skal sammenskrives og eventuelle konklusioner drages.

Som en del af det afsluttende danske studie vil FAOS i løbet af foråret invitere eksperter samt repræsentanter fra de fire sektors arbejdsmarkedsgiverorganisationer og uddannelsesinstitutioner til et seminar, der med afsæt i projektets danske resultater har til formål at diskutere på den ene side barriererne til integration og på den anden side eksempler på tiltag, der virker fremmende på de to målgruppers arbejdsmarkedstilknytning.

De foreløbige resultater, der alle bygger på en analyse af uddannelsesinstitutioner og især virksomheder, har vist, at der er en del ensartede barri-

erer for integration i de valgte sektorer. For eksempel synes konsekvenserne af den meget anvendte netværksrekruttering, hvor nye medarbejdere findes gennem de ansattes personlige netværk, at have mærkbar indflydelse på ligestillingen i sektorerne, hvad angår både kvinder og etniske minoriteter, og dermed også indirekte på segregeringen af arbejdsmarkedet. Der er dog også væsentlige forskelle både mellem landene og mellem de forskellige sektorer i hvert land.

Projektets afsluttende rapport, som forventes udgivet i september 2003, vil derfor dels indeholde en tværnational komparativ analyse af barriererne indenfor de enkelte sektorer og dels en analyse af forskellene og lighederne mellem landene generelt. Med afsæt i de eksempler på *good practice*, som beskrives i projektet, vil der afslutningsvis gives nogle bud på hvilke tiltag, der eventuelt kunne iværksættes for at forbedre kvinders og etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning.

En fyldig national rapport der udelukkende fokuserer på forholdene i Danmark vil blive udgivet sammen med projektets overordnede rapport. Yderligere information om projektet kan ske ved henvendelse til Mikkel Mailand eller Christina Colclough.

col/mm

### Kvinders og etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning

Seminar skal diskutere barrierer

## Arbejdsmarkedspensionen fylder 10 år

FAOS påbegyndte i 2002 et projekt vedrørende etablering af arbejdsmarkedspensioner. Projektet, der er rekvireret af PensionDanmark og nu er indtrådt i sin afsluttende fase, beskæftiger sig med både optakten til og gennembruddet for arbejdsmarkedspensioner på det private arbejdsmarked i begyndelsen af 1990'erne.

Analysen er opbygget omkring to magtpolitiske spørgsmål. Det ene henter sine rødder i 1970'ernes debat om økonomisk demokrati, også kendt som ØD, og vedrører arbejdsgivernes frygt for, at dansk erhvervsliv skulle blive opkøbt af lønmodtagerne og deres organisationer. Som en af de interviewede til projektet udtaler, lå kernen i diskussionerne om økonomisk demokrati set fra et arbejdsgiversynspunkt i, hvorvidt det i fremtiden skulle være den daværende LO-formand Thomas Nielsen "der sad på den ene side af bordet og forhandlede med Thomas Nielsen på den anden side af bordet". I forhold til etableringen af arbejdsmarkedspensionsordninger blev dette et spørgsmål om, hvorvidt lønmodtagersiden skulle have flertal i pensionsfondenes bestyrelser. Det andet magtpolitiske spørgsmål hænger tæt sammen med det første, idet det omhandler hvem, der skulle tilrettelægge investeringspolitikken i de nyligt etablerede pensionselskaber og -kasser.

Analysen påviser tillige den parallelle udvikling

af det magtpolitiske spor og det samtidige samfundsøkonomiske spor, hvor et stadigt mere indlysende behov for langsigtede reformer af pensionssystemet og en aktuel styrkelse af den økonomiske politik gennem øget opsparing skabte en hidtil uset alliancemulighed mellem en borgerlig regering og fagbevægelsen. En alliance, der bane-ede vejen for arbejdsmarkedspensionsreformen.

Projektet, der forventes færdiggjort marts 2003, byder på en historisk analyse, der bevæger sig fra de tidligere arbejdsmarkedspensionsordninger fra forrige århundredes begyndelse over 1960'ernes og 1970'ernes debatter om ATP, ITP og økonomisk demokrati til 1980'ernes spæde begyndelse til, hvordan eventuelle ordninger kunne udformes og frem til disses etablering i 1993.

Analysen demonstrerer i den forbindelse, hvorledes det danske aftalesystem med arbejdsmarkedspensionsordningerne har overtaget traditionelle velfærdsstatslige forpligtelser. Også aftalesystemets relationer til det politiske system og de uformelle relationer mellem de involverede parter på begge sider af bordet er centrale elementer i analysen.

cw

**Parallel udvikling af et magtpolitisk og et samfundsøkonomisk spor**

Uformelle relationer

### Medarbejdere i FAOS

Centerleder, fil.dr. Jesper Due • Forskningsleder, fil.dr. Jørgen Steen Madsen • Lektor, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, associeret • Lektor, ph.d, mag.art. Steen E. Navrbjerg • Adjunkt, ph.d., cand.scient. Mikkel Mailand • Adjunkt, 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.tech.soc. Malene Nordestgaard • Studentermedhjælp, stud.scient.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**  
**www.faos.dk**