

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Segregering på de europæiske arbejdsmarkeder – hvor omfattende er den og hvad skyldes den?

Christina Colclough og Mikkel Mailand fra FAOS har sammen med forskere fra fem andre europæiske forskningsmiljøer deltaget i et 2-årigt internationalt EU-finansieret forskningsprojekt om arbejdsmarkeds-segregering. Projektet havde til formål at analysere barrierer for integration af kvinder og etniske minoriteter inden for bestemte sektorer. Projektet blev afsluttet ved årsskiftet til 2004.

Segregering kan kort defineres som det forhold, at bestemte grupper i samfundet er koncentreret inden for visse sektorer, fag eller hierarkiske niveauer og er fraværende eller svagere repræsenteret inden for andre. Segregering kan siges at udgøre et lighedsmæssigt problem, hvis den koncentrerer bestemte grupper på delarbejdsmarkeder med dårlige løn- og arbejdsvilkår, eller hvis nogle grupper har sværere ved at blive forfremmet end andre. Desuden kan segregation udgøre et effektivitetsmæssigt problem, fordi mobiliteten på arbejdsmarkedet svækkes og fordi segregationen forhindrer, at de der har de bedste kvalifikationer til at varetage et job, også er de der får jobbet.

Danmark har EU's mest kønsopdelte arbejdsmarked, og EU-kommissionen har i forbindelse med implementeringen af den Europæiske beskæftigelsesstrategi strategi har påpeget, at den danske beskæftigelsespolitik bør adressere dette problem i højere grad. Til gengæld har Danmark, hvad der ofte fremhæves i EU-sammenhæng, en meget høj beskæftigelsesfrekvens blandt kvinderne. I de sydeuropæiske lande er forholdet generelt omvendt, idet arbejdsmarkedet samlet set er mindre kønsmæssigt segregert, men kvinders

beskæftigelsesfrekvens er lavere.

I projektet *Overcoming marginalisation – structural obstacles to integration in strongly segregated sectors* blev segregation undersøgt inden for fire sektorer/brancher (bygge & anlæg, den grafiske industri, IT-software og sundhedssektoren) i fem forskellige lande – Danmark, Holland, Italien, Spanien og Storbritannien. For at analysen skulle være mere overkommelig, blev det inden for hver sektor valgt at fokusere på ét fag. De fire fag var tømrere, software-programmører, trykkere og sygeplejersker.

Projektet har især fokuseret på kvinder, da det i mange tilfælde ikke var muligt at få data om de etniske minoriteters situation, særligt ikke i Spanien og Italien. Der har i projektet også været lagt mere vægt på horisontal segregering (mellem fag) end den vertikale segregering (mellem job-niveauer).

Omfanget af segregeringen

For det første viste projektet ikke overraskende, at *segregeringens omfang varierer mellem lande, sektorer og i forhold til, om der fokuseres på kvinder eller etniske minoriteter.*

Mht. til sektorerne var sundhedssektoren udvalgt som en sektor, der skulle stå i kontrast til de øvrige, idet kvinder her er stærkt overrepræsenterede blandt de ansatte i forhold til deres gennemsnitlige andel af de beskæftigede i alle lande. I bygge & anlægssektoren var kvinderne stærkt underrepræsenterede, både i sektoren som sådan og specielt blandt tømrerne, og stærkest i de sydeuropæiske lande. De to andre sektorer befandt sig et sted midt

Integration af kvinder og etniske minoriteter

Segregering betyder, at bestemte samfundsgrupper er koncentreret inden for bestemte sektorer og fag

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Segregering på de europæiske arbejdsmarkeder
- hvor omfattende er den og hvad skyldes den?**

FORTSAT FRA SIDE 1

imellem. I IT-software var der en moderat til svag under-repræsentation af kvinder i alle lande, svagest i de sydeuropæiske lande. I den grafiske industri var der ligeledes en moderat til svag underrepræsentation, hvor underrepræsentation dog var meget kraftigere blandt trykkerne end i branchen som helhed, mens forskellen mellem nord og syd ikke var markant.

I de tilfælde (dvs. i de nordeuropæiske lande), hvor det var muligt at få nogenlunde pålidelige data om de etniske minoriteters repræsentation blandt de beskæftigede, fulgte den i nogle tilfælde et andet mønster end kvindernes. Blandt sygeplejerskerne viste de overrepræsentation i Storbritannien og underrepræsentation i Holland og Danmark. I IT-software var de etniske minoriteter overrepræsenterede i Storbritannien, mens deres repræsentation i Holland og Danmark svarede til den gennemsnitlige repræsentation blandt de beskæftigede. I den grafiske industri og bygge & anlægsbranchen var de etniske minoriteter underrepræsenterede i alle tre lande.

Segregeringens årsager

For det andet blev det i projektet forsøgt at indkredse, *hvad der kan forklare segregationen*. Der fokuseredes særligt på seks forhold: adgang til uddannelse og efteruddannelse, lønssystemer, rekrutteringsstrategier, graden af lønmodtagerbeskyttelse, sociale ydelser og social service, samt aktiv arbejdsmarkedspolitik. Betydningen af diskrimination, sprogproblemer og arbejdsvilkår blev ikke undersøgt systematisk. Ikke desto mindre var der klare indikationer af, at også disse mekanismer spillede en rolle for segregeringen.

Projektets statistiske analyser og interview-analyser med organisationer, uddannelsesinstitutioner og virksomheder, pegede på, at adgang til uddannelse og efteruddannelse samt virksomhedernes rekrutteringsstrategier var medvirkende årsager til segregeringen i de fleste af sektorerne, mens der ikke kunne påvises nogen effekt af omfanget af lønmodtagerbeskyttelse. Lønssystemerne spillede kun en rolle i bygge & anlægssektoren, hvor de udbredte akkordsystemer og 'sjak'-arbejdet gjorde, at ansatte med (reelt eller forestillet) lavere pro-

duktivitet er svære at passe ind i produktionen. Fordi programmerne kun sjældent blev anvendt spillede aktiv arbejdsmarkedspolitik ikke nogen afgørende rolle for segregeringen, med Danmark som en delvis undtagelse. De sociale ydelser og den sociale service – herunder specielt offentligt finansieret børnepasning – spiller primært en rolle for kvinders generelle erhvervsdeltagelse, mens det var svært at påvise en sammenhæng med segregeringen mellem sektorer.

Uddannelse spillede ind på segregeringen på flere måder. En af dem handler om kvindernes og de etniske minoriteters uddannelsesvalg. Ikke overraskende viste det sig, at kvinder i vidt omfang fravælger tømrerfaget og IT-branchen, fordi de er associeret med mænd ('håndværkere' henholdsvis 'computer-nørder') og fordi arbejdsmiljøet ikke passer kvinder (hårdt fysisk arbejde henholdsvis lange ikke familie-venlige arbejdstider). For de etniske minoriteters vedkommende var der også sådanne selv-eksklusions mekanismer på spil, idet to af fagene – tømrerne/håndværker-fagene generelt og sygeplejerfaget – blandt de største indvandrergrupper i flere af landene blev betragtet som lavstatus-arbejde.

En anden måde uddannelsen spillede ind på segregeringen på havde at gøre med adgangen til den nødvendige erhvervsuddannelse. Kvinder og etniske minoriteter i bygge & anlægsbranchen og i den grafiske industri havde ofte vanskeligere ved at opnå adgang til den del af uddannelserne, der foregik på arbejdspladserne, dvs. til praktikpladser og lærlingeforløb, selvom adgangen til erhvervsuddannelserne formelt set var lige for alle grupper. Dette betød dog ikke, at disse grupper var stærkere repræsenterede i lande hvor skoleforløbene fyldte meget i uddannelsesforløbet (fx Holland) sammenlignet med lande, hvor de spillede en mindre rolle (fx Storbritannien), bl.a. fordi de skolebaserede dele af uddannelsesforløbene i nogle tilfælde virkede ekskluderende i sig. Det hang sammen med, at kvinder eller etniske minoriteter ofte havde vanskeligere ved at integrere sig i skolernes sociale liv, når de var klart underrepræsenterede og at de etniske minoriteter ofte oplevede sprogproblemer såvel som diskrimination. Samlet set kom

Danmark har EU's mest kønsopdelte arbejdsmarked

Fire sektorer og seks forhold undersøgt

Mange årsager til segregering

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Segregering på de europæiske arbejdsmarkeder
- hvor omfattende er den og hvad skyldes den?**

FORTSAT FRA SIDE 2

disse problemer til udtryk ved, at etniske minoriteter og i nogle tilfælde også kvinder oftere end gennemsnittet droppede ud af uddannelsen.

Endelig viste projektet en tredje måde, hvor på uddannelse kan have betydning for segregeringen, nemlig ved ulige adgang til den efteruddannelse, der både kan være nødvendig for at bevare jobbet og for at blive forfremmet. I bygge & anlæg, IT-software og i den grafiske industri var der i flere af landene indikationer af, at kvinder i mindre grad deltager i efteruddannelse end mænd – dog var det i Danmark inden for de udvalgte sektorer ikke muligt at påvise en sådan sammenhæng. Blandt forklaringerne på den ulige brug af efteruddannelse i de andre lande var, at kvinderne i mindre grad end mændene forfremmes, at kvindernes havde flere familiære forpligtelser (der vanskeliggjorde efteruddannelsesaktiviteter udenfor normal arbejdstid), at de var overrepræsenterede blandt de deltidsansatte, samt at der var ledere, der skønnede at investering i kvinders efteruddannelse ikke betaler sig.

Selvom det i nogle tilfælde – specielt i de sydeuropæiske lande – stadig er muligt at arbejde som håndværker, software-programmør og trykker uden at have afsluttet en kompetencegivende erhvervsuddannelse, bliver en afsluttet formel erhvervsuddannelse i stigende grad et krav for at opnå beskæftigelse – selv inden for en tidligere storforbruger af tillært arbejdskraft som IT-sektoren. Derfor er de to gruppers problemer med at opnå disse kvalifikationer væsentlige for arbejdsmarkedssegregeringen. Men forskellen mellem kvinder og etniske minoriteters andel blandt de, der afslutter en uddannelse og blandt de, der er beskæftigede, indikerer, at selvom en afsluttet erhvervsuddannelse ofte er en nødvendig forudsætning for at opnå beskæftigelse er det ikke altid tilstrækkeligt.

Rekrutteringsstrategierne kan være med til at forklare denne forskel på repræsentation på uddannelsesinstitutioner og repræsentation blandt de beskæftigede, i hvert fald i nogle af sektorerne. Uformel rekruttering baseret på enten arbejdsgivernes eller de ansattes netværk var i alle lande den dominerende rekrut-

teringsmåde i bygge & anlægssektoren, i den grafiske industri og i IT-sektoren, men ikke i stort omfang blandt sygeplejerskerne. Den uformelle rekrutteringsform var en barriere for integration af etniske minoriteter og kvinder, fordi den begunstigede dem, der allerede er i netværk og lukker af overfor nye 'atypiske' ansøgere.

Arbejdsmarkedsregulerings-systemer og segregation

Udover at analysere hvor segregeringen fandtes og hvad den skyldtes, forsøgte det i projektet for det tredje at finde ud af, *om nogle landes måder at regulere arbejdsmarkeder og uddannelse på er bedre til at undgå segregation* end andres. Det var tilsyneladende ikke tilfældet, da der ikke var den store variation i omfanget af kønssegregationen mellem landene. Segregationen var lidt mindre udtalt i de sydeuropæiske lande inden for IT-sektoren end i de nordeuropæiske lande, mens det modsatte var tilfældet i bygge & anlægssektoren. Der var altså ingen markante konstaterbar forskelle mellem landene, selvom landene bl.a. varierer mht. hvor stort ansvar den individuelle virksomhed henholdsvis staten har for tilvejebringelsen af kvalifikationer, graden af beskyttelse af fuldtidsansatte og tidsrummet kvinderne har været på arbejdsmarkedet. Lavkonjunkturen var i nogle sektorer med til at forværre denne tendens til at satse på det 'sikre'.

Der var dog i projektet antydninger af, at de etniske minoriteter i Storbritannien er en anelse bedre integrerede end i de øvrige lande. Indikatorer på dette var, at de etniske minoriteter i Storbritannien i to af de fire sektorer (IT-software og sundhedssektoren) var relativt stærkere repræsenterede, at de i nogle af sektorerne stødte på færre barrierer for forfremmelser, at personalepolitik, der tager etniske hensyn, næsten udelukkende blev fundet på britiske virksomheder og at sprogproblemer sjældnere nævnes som en barriere i Storbritannien end i de øvrige lande. Denne forskel mellem Storbritannien og de øvrige lande kan hænge sammen med, at Storbritannien har den længste erfaring med indvandrere, men kan også skyldes andre forhold. Projektets

Forskellige rekrutteringsstrategier

Etniske mindretal i Storbritannien bedre integreret

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Segregering på de europæiske arbejdsmarkeder
- hvor omfattende er den og hvad skyldes den?**

FORTSAT FRA SIDE 3

indikatorer på forskellen er dog ikke markante og der må yderligere forskning til at verificerer denne forskel.

Dele af projektets resultater vil blive afrapporteret i artikler og forskningsnotater: Artiklen 'Etniske minorite-

ter og arbejdsmarkedssegregering – en komparativ analyse af integrations-barrierer inden for tre sektorer i tre lande' bliver udgivet i tidsskriftet *Arbejdsliv* nr. 2/2004. Forskningsnotatet 'Do women fit in? – The future IT labour market' kan fra april downloades fra FAOS' hjemmeside.

mm/col

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Globaliseringens
forskelligheder og de faglige
udfordringer**

Globalisering er en af de største udfordringer de faglige organisationer står over for i disse år. Som del af et nordisk forskningssamarbejde, FAOS deltager i, er det tredje sektorstudie nu blevet publiceret – denne gang om vejtransport sektoren. Allerede de to første analyser af metal- og telekommunikationssektorerne understregede, at globalisering har konsekvenser, men også forskelligartede konsekvenser for forskellige sektorer i Danmark.

I overskrifter kan nævnes, at på metalområdet er produktion og dermed arbejdspladser blevet flyttet ud af landet gennem de sidste årtier, men samtidig er ny ofte højteknologisk og fleksibel produktion blevet etableret herhjemme, hvilket samlet set har gjort beskæftigelsen stabil. Dette skaber dog kontante krav til arbejdsstyrken om efteruddannelse og omstillingsparathed med risiko for at arbejdsstyrken brækker over i et A og et B hold. Telekommunikationsområdet er blevet præget af EU-krav om liberalisering, ny teknologi, og i en dansk sammenhæng investering af global kapital, hvilket nærmest har skabt en helt ny verden for de faglige organisationer på området. Det nye studie – vejtransport – viser, at det indre marked, og hermed EU-regulering som erstatning for tidligere national regulering har skærpet konkurrencen og presset priserne. Vognmandsfirmaer fra de nye EU-medlemsstater kan forstærke denne udvikling,

hvor først og fremmest de mange små danske vognmænd lader til at have svært ved at opretholde indtjeningen.

Således fremstår globaliseringen som et mangefacetteret fænomen: Det handler bl.a. om en ny global arbejdsdeling, globale kapitalstrømme, men i høj grad også om *europæisering* – såvel økonomisk som politisk. Og samtidig er det udviklingstræk som væver sig sammen med fremkosten af ny teknologi.

De tre studier afslører dog også fælles udfordringer for de faglige organisationer. De har generelt vanskeligt ved at vinde gehør blandt medlemmerne for et øget ressourceforbrug på internationalt fagligt arbejde. Yderligere er der internt i organisationerne uvillighed overfor at skulle overdrage aftalekompetence til internationale faglige organisationer.

Samlet fremstår et billede af stadig mere komplekse faglige relationer. Forbundene skal således i dag kunne agere og handle både lokalt, nationalt, regionalt og internationalt og ofte med forskelligartede strategier på de enkelte niveauer. Dette kræver ofte en væsentlig omorganisering af arbejdet i de enkelt forbund. Kravet bliver, at det internationale arbejde i højere grad bliver integreret i det lokale arbejde, hvilket tydeligst kommer til udtryk i reguleringen af løn- og ansættelsesvilkårene i multinationale selskaber.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**Ny rapport i
nordisk
samarbejde**

**Vejtransport og
europæisering**

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Globaliseringens forskelligheder og de faglige udfordringer

FORTSAT FRA SIDE 4

I tilgift til den stigende kompleksitet i de faglige relationer, er de nationale forbund også udfordret i forhold til hvervningen af nye medlemmer. Som følge af de teknologiske og industrielle udviklinger, har især de unge ansatte en anden profil og derfor anderledes forventninger til forbundene. Generelt betyder en større grad af individualitet i ansættelsesvilkår og en general opkvalificering af medarbejderne, at forbundene i højere grad end tidligere skal kunne tage hensyn til den enkelte arbejdsplads og det enkelte medlem.

En 'one size fits all' tilgang til reguleringen af de nationale arbejdsmarkeder er derfor kommet til kort. Med udgangspunkt i de enkelte branchers særlige forhold beskriver og diskuterer studierne, hvorledes de nordiske forbund har valgt – og vælger – at møde disse nye udfordringer.

FAOS har ved Christina Colclough været redaktør og hovedansvarlig for rapporten: *Liberalisering, globalisering og faglige strategier i nordisk telekommunikation – en analyse af de faglige organisationers udfordringer og udvikling i Danmark, Norge, Sverige og Finland*. Derudover har Søren Kaj Andersen, Christina Colclough og Malene Nordestgaard bidraget med de danske landekapitler i metal og vejtransportrapporterne og indledningen omhandlende de internationale udviklingsstræk i vejtransportsektoren.

De tre rapporter: "Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin", "Veitransport av gods i et grenseløst europeisk marked: Udfordringer for nordiske fagforbund" og "Liberalisering, globalisering og faglige strategier i nordisk telekommunikation" kan i deres fulde længde downloades fra FAOS hjemmeside (www.faos.dk).

Branchestudierne er en del af et større forskningsprogram, der er koordineret af Jon Erik Dølvik fra Fafo, Institutt for arbeidsliv- og

velferdsforskning i Norge. De øvrige samarbejdspartnere er Arbeidslivsinstituttet i Stockholm og Löntagarnas Forsningsinstitut i Helsingfors. Det samlede forskningsprogram har til formål at undersøge to hovedspørgsmål: 1) Hvilke konsekvenser det sidste årtis globalisering og regionale integration har haft på nationale fagforbunds magtgrundlag, organisering og rolle indenfor forskellige nordiske reguleringsmodeller, og 2) i hvilken grad og på hvilken måde har disse ændringer ført til en opblomstring af nye samarbejdsmonstre med sigte på at udvikle internationalt fagligt samarbejde i Norden, Europa og globalt?

I tilgift til de tre brancherapporter er følgende rapporter i forskningsprogrammet blevet publiceret:

- Globalisering og regional integrasjon – udfordringer for lønnsforhandlinger og kollektivavtaler i de nordiske land (Jon Erik Dølvik og Juhana Vartiainen, 2002)
- EU og det nordiske spil om lov og aftale – De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse (Søren Kaj Andersen/FAOS, red, 2003)

I løbet af 2004 vil yderligere to rapporter blev færdiggjort:

- Surveyundersøkelse av nordiske forbunds internasjonale arbeid. En surveyundersøkelse af de nordiske forbunds internationale arbejde (Kristine Nergaard, Fafo)
- De nordiske hovedorganisationers internationale faglige arbejde (Jon Erik Dølvik, Fafo)

Alle rapporter er udarbejdet indenfor det nordiske forskningsprogram "Globalisering, regionalisering og arbejdsmarkedsorganisering: Ændringer i de nordiske faglige organisationers nationale handlingsvilkår og internationale strategier".

coll/ska

Udflytningen af arbejdspladser stiller kontante krav til arbejdsstyrken om omstillingsparathed

Globalisering en stor udfordring for fagforeningerne

Forskningsprogrammet undersøger to hovedspørgsmål

Ny programbevilling til FAOS

Det er med stor tilfredshed, at vi kan meddele, at FAOS per 1. januar 2004 er startet på en ny 5-årig programperiode. Efter en langvarig proces faldt den sidste brik på plads i midten af december 2003, således at FAOS blev sikret en grundbevilling på godt 5 mio. kr. om året i den 5-årige periode frem til 31. december 2008. Hermed kan vi med øget styrke fortsætte vores mangeårige forskningsvirksomhed. Den foregik i starten som et teamwork mellem to forskere, men siden 1990 i en større og voksende gruppe af forskere under betegnelsen FAOS.

Der er med den nye bevilling tale om en fordobling i forhold til grundbevillingen på 2,6 mio. kr. i perioden 1999-2003. Her lykkedes det dog også ved supplerende bevillinger at komme op på omkring 5 mio. kr. om året. Men det var til tider vanskeligt, når vi var afhængige af hele tiden at skaffe midler til nye projekter, i tilstrækkelig grad at fastholde kontinuiteten og dybden i forskningsvirksomheden. Det bliver der bedre mulighed for med den nye, større grundbevilling. Det vil samtidig i løbet af den kommende periode gøre det muligt at gennemføre en begrænset udvidelse af medarbejderstaben, herunder etablering af nye ph.d.-projekter. Vi ser derfor i FAOS med glæde frem til arbejdet i de kommende år.

Det er gennem midler fra tre hovedbidragydere, at FAOS' fortsatte forskningsvirksomhed er blevet sikret. Dels har Dansk Arbejdsgiverforening og Industriens Uddannelsesfond (Dansk Industri og CO-industri) givet bevillinger på henholdsvis 1,5 mio. og 2,5 mio. kr. Dels har Beskæftigelsesministeriet bevilget 1,3 mio. kr. Midlerne gives for et år ad gangen. Det er en forudsætning for bevillingen, at overenskomstbærende organisationer yder ca. halvdelen af den samlede grundbevilling, hvilket svarer til bevillingen fra Industriens Uddannelsesfond, der dækker det retningsgivende overenskomstmråde i det danske overenskomstsystem.

Denne bevilling fra DI og CO-industris fælles fond skal ses som en slags garantibevisning. I det omfang organisationer fra andre områder ønsker at deltage i grundfinansieringen,

vil der blive foretaget en tilsvarende reduktion i bevillingen fra parterne i industrien. Dette er allerede sket, idet Byggeriets Uddannelsesfond har tilkendegivet at de vil medfinansiere forskningsprogrammet med et beløb på 0,3 mio. kr. om året. Dermed er to af hovedsektorerne på det private arbejdsmarked – industrien samt bygge- og anlægssektoren – med, og det vil naturligt være disse områder, vi som udgangspunkt vil inddrage i vores kommende forskningsprojekter.

Der er for tiden også drøftelser med parterne i den offentlige sektor om en bevilling, og hvis de ender positivt, vil vores forskning få en større bredde og som hidtil kunne omfatte de fleste hovedområder på det danske arbejdsmarked, herunder såvel den private som den offentlige sektor. Det skal samtidig bemærkes, at forskningen i høj grad vil have en international dimension, herunder ikke mindst handle om EU-udviklingens betydning for den danske aftalemodel.

Der vil blive etableret en referencegruppe, som løbende inddrages i drøftelser om forskningsvirksomheden. Heri indgår repræsentanter for de finansierende parter. Den nærmere udmøntning af vores nye forskningsprogram i konkrete forskningsprojekter vil bl.a. blive drøftet i referencegruppen.

Bevillingen er givet til for det første at fastholde FAOS' registrerende følgeforskning, hvor vi løbende beskriver og analyserer udviklingen i organisations- og aftalesystemet i Danmark, herunder overenskomstforhandlingerne, samt udviklingen i den europæiske arbejdsmarkedsregulering. For det andet skal bevillingen anvendes til gennemførelsen af projekter på tre satsningsområder: A. *Den danske models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv*, B. *Den sociale dialog i et udvidet EU*, samt C. *Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden*. Vi gennemgår nærmere den planlagte forskningsvirksomhed i en anden artikel i denne udgave af FAOS Information.

jd/lsm

FAOS'
forsknings-
virksomhed
1.1.2004 -
31.12.2008

Hovedbidragydere:
DA, Industriens
Uddannelsesfond,
Byggeriets
Uddannelsesfond
og Beskæftigelses-
ministeriet

Registrerende
følgeforskning
og tre satsnings-
områder

Multiniveau regulering og den danske model

"Den dansk models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv", "Aktører i krydsfeltet mellem regulering af løn- og arbejdsvilkår og velfærdsområder", "Dynamisk tilpasning eller afkobling – Aftalemodellen og det europæiserede danske arbejdsmarked", "Dansk beskæftigelsespolitik i et europæisk perspektiv – et tværnationalt studie af den europæiske beskæftigelsespolitik", "Ledelse og medarbejderrelationer i den internationaliserede virksomhed".

Det er arbejdstitlerne på de forskningsprojekter, som medarbejderne i FAOS i første omgang har på tegnebrættet i den nye 5-årige programperiode, som netop er sat i gang. (Se omtalen af den nye programbevilling i en anden artikel i dette nummer af FAOS Information). Projekterne afspejler den nye virkelighed, som den danske aftalemodel i det seneste tiår er blevet stillet overfor, hvor der på en gang er udviklet et tiltagende pres på den nationale regulering af løn- og arbejdsforhold fra den internationale regulering via EU og fra parterne på virksomhedsniveau, herunder ikke mindst ledelsen, som i en verden præget af internationaliseret økonomi mærker et stigende behov for fleksible løsninger tilpasset de enkelte virksomheders særlige vilkår.

Forskningen i FAOS i de kommende år bygger dermed videre på vores antagelser om udviklingen af overenskomstsyste­met i retning af et *multiniveau reguleringssystem*, der afspejler den kompleksitet, der præger dagens og fremtidens arbejdsmarked, hvor der både findes individuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, hvor der både er tendenser til centralisering, decentralisering og internationalisering, og hvor der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier.

1980'erne og 1990'ernes *centraliserede decentralisering* var udtryk for en styret udlægning af forhandlingskompetence fra hovedorganisationsniveau til sektororganisationsniveau og videre til virksomhedsniveau. Det var ganske vist en stærk decentraliseringsproces, men stadig præget af en hierarkisk styring med en tendens til magtforskydning fra hovedorganisations- til sektororganisationsni-

veau. Fra slutningen af 1990'erne synes overenskomstsyste­met såvel i den private som i den offentlige sektor at blive præget af tendenser til en form for *multiniveau regulering*, hvor den overordnede styring svækkes eller fjernes og afløses af en mere horisontal ad hoc-præget styring – enten i form af markedsstyring eller netværksstyring. Samtidig ses tendenser til nye aktørers og institutioners forsøg på at påvirke arbejdsmarkedsreguleringen. Det hidtil dominerende nationale niveau – hvad enten det er hovedorganisations- eller sektororganisationsniveauet – udsættes således for en tredobbelt udfordring. 1) Fra de styrkede lokale aktører, der ønsker at udvide deres råderum, 2) Fra det nationale politiske niveau, der vil have større indflydelse, og 3) Fra det internationale niveau, herunder først og fremmest EU-reguleringen. Et væsentligt omdrejningspunkt i forskningsarbejdet vil derfor være at analysere samspillet mellem de forskellige reguleringsniveauer for at kunne afdække om udviklingen frem mod et multiniveau reguleret system fortsætter.

Den særlige danske aftalemodel er sat under et stigende pres, som set i et længere perspektiv kan føre til en fundamental forandring af hele reguleringssystemet. Aftalemodellens overlevelse synes derfor mere end nogensinde at afhænge af, at det særlige partssystem giver resultater, dvs. både skaber stabilitet, gode løn- og arbejdsvilkår og ikke mindst styrker virksomhedernes konkurrenceevne. Vi har derfor som det første satsningsområde i det nye forskningsprogram valgt: A. *Den danske models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv*. Her er et hovedspørgsmål, om den danske model giver en konkurrencemæssig fordel? Sikrer den nuværende aftalemodel en optimal balance mellem fleksibilitet for virksomheden og sikkerhed for de ansatte, 'flexicurity'?

Vi vil på dette område på baggrund af forskellige internationale undersøgelser opstille en række parametre, som kan sammenkoble processer og effekter, dvs. give et svar på, om et særligt organisations- og forhandlingssystem fører til bestemte økonomiske og

FAOS'
forsknings-
virksomhed
1.1.2004 -
31.12.2008

**Fra centraliseret
decentralisering
mod multiniveau
regulering**

Multiniveau regulering og den danske model

FORTSAT FRA SIDE 7

politiske resultater. Et centralt element i undersøgelsen vil blive en sammenligning af den danske model med reguleringssystemerne i andre lande. Det er først gennem en sådan komparation både med aftalemodeller, der ligner den danske, og med modeller, som ligger langt fra den danske, at den danske aftalemodels effekter reelt kan vurderes.

Dette projekt om den danske models effektivitet vil blive suppleret med et projekt om relationerne mellem parterne i aftalesystemet og aktørerne i det politiske system. Det er en grundantagelse i projektet, at der i løbet af 1990'erne er sket et stigende overlap mellem reguleringsområder, som parterne tidligere var mere eller mindre enerådende på (overenskomstområdet), og områder, hvor det politisk-administrative system var nærmest enerådende (velfærdspolitiske områder som socialpolitik, pensioner og familierpolitik). Tesen er, at det derfor ikke mindst er relationerne til det politiske system, der sætter aftalemodellen under pres. Der er et stigende felt med potentielle konfliktmuligheder mellem parterne og det politiske system. OK04 og diskussionerne om barselsfond er et aktuelt eksempel.

Det andet satsningsområde i forskningsprogrammet: B. *Den sociale dialog i et udvidet EU*, tager fat på presset på aftalemodellen fra det internationale reguleringsniveau, herunder først og fremmest EU. Udviklingen af et EU-niveau i reguleringen af arbejdsmarkedet skaber bl.a. et pres, fordi EU-reguleringen fortrinsvis er lovgivningsbaseret, mens den danske model bygger på overvejende aftaleregulering. Men også gennemførelsen af frivillige aftaler mellem parterne på EU-niveau og forskellige former for politisk koordinering, som har skabt en pluralisme af reguleringsformer i EU, presser de nationale reguleringsystemer. Vægten mellem det nationale og det overnationale niveau forskydes.

Vi er på denne baggrund i gang med at udvikle et forskningsprojekt med titlen *Dynamisk tilpasning eller afkobling – Aftalemodellen og det europæiserede danske arbejdsmarked*. I projektet vil vi med udgangspunkt i forskellige cases – som fx direktivet om information og høring, parternes aftale om telearbejde og udviklingen af den åbne koordinati-

onsmetode på bl.a. arbejdsmarkeds- og velfærdsområdet – analysere effekterne på den danske aftalemodel sammenlignet med effekterne i andre EU-lande.

Udviklingen af reguleringen på virksomhedsniveauet og det dermed følgende pres på det nationale aftalesystem er sat i fokus i det tredje satsningsområde i forskningsprogrammet: C. *Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden*. Internationaliseringen af økonomien, ny teknologi og dermed følgende arbejdsorganiseringer har øget behovet for lokale fleksible løsninger og generelt medført en decentralisering – i nogle lande endog noget, der ligner en deregulering – af de nationale aftalesystemer. Virksomhedsniveauet har fået stigende vægt, hvilket har ført til et øget præg af individualisering og samtidig stigende indflydelse på virksomhedernes beslutninger. Det ændrer vægten i det samlede reguleringsystem og skaber stigende muligheder for selvstændige beslutninger mere eller mindre løsrivet fra de overordnede reguleringsniveauer, dvs. en højere grad af horisontal frem for vertikal styring.

Vi vil undersøge denne udvikling i et projekt om det *virksomhedsbaserede aftalesystem*, men i første omgang tager vi fat på et andet afgørende træk ved udviklingen, som kan forventes at få afgørende betydning for fremtidens forhandlingssystem. Det handler om den tiltagende internationalisering af virksomhederne. Vi er i den sammenhæng i gang med at formulere et projekt om *Ledelse og medarbejderrelationer i den internationaliserede virksomhed*. Udgangspunktet vil være en række casestudier, der nærmere analyserer udviklingen af partsrelationerne og ansættelsesforholdene i særligt udvalgte virksomheder, herunder både virksomheder, der er hovedsageligt dansk ejede, og som opererer gennem en række datterselskaber i andre lande, og virksomheder, som er fortrinsvis udenlandsk ejede, og som har datterselskaber i bl.a. Danmark.

Det er en antagelse i projektet, at sådanne internationaliserede virksomheder i forskelligt omfang vil være præget af ofte meget forskellige partstraditioner og forhandlingsformer, og at det ikke alene vil have effekt på udviklingen af virksomhedernes egne partsrelationer, men

Aftalemodellens effektivitet

Det europæiserede danske arbejdsmarked

Den internationaliserede virksomhed

Multiniveau regulering og den danske model

FORTSAT FRA SIDE 4

også på de nationale partsrelationer i takt med, at de internationaliserede virksomheder i stigende grad vil præge arbejdsmarkedet.

Arbejdet med formuleringen og igangsættelsen af de nævnte forskningsprojekter vil fortsætte i de kommende måneder, og i den sammenhæng vil planerne nærmere blive

drøftet i den referencegruppe, der er nedsat i forbindelse med starten af den nye programperiode. Forskningsprogrammet vil, når det er klar, blive lagt ud på vores hjemmeside, www.faos.dk.

jd/ljsm

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

International konference om Fri bevægelighed og EU's udvidelse – arbejdskraftens mobilitet i EU's byggesektorer efter 1.maj 2004

Udvidelsen med 10 nye medlemslande er en af de vigtigste forandringer i EU's historie. For snart 15 år siden krakelerede jerntæppet, der havde delt Europa gennem et halvt århundrede, men det er først med EU's udvidelse at der helt brydes med det politiske og økonomiske jerntæppe. Nu bliver de central- og østeuropæiske lande for alvor lukket ind i varmen.

Det giver en masse spændende perspektiver i form af større stabilitet, nye økonomiske vækstmuligheder og ikke mindst en forankring af demokratiet i de nye medlemslande. Samtidig er udvidelsen dog også en kæmpe udfordring for EU. Med et slag bliver unionen den 1. maj suppleret med 75 millioner nye EU-borgere, der for størstedelens vedkommende har et noget andet indkomstniveau end os fra de gamle medlemslande er vant til. Ligeledes er det begrænset, hvilke velfærdssydelser de nye medlemslande stiller til rådighed for deres borgere.

Set isoleret kunne disse to årsager være nok til at forvente en massiv vandring af arbejdskraft fra de nye medlemslande mod vest. Hvorfor ikke søge lykken i Tyskland, Østrig eller Danmark for den sags skyld, når nu lønniveauet er betydeligt højere og der alligevel ikke er noget arbejde at få lokalt?

Kan vi forvente en massiv indvandring af ar-

bejdstagere? Hvad siger de historiske erfaringer fra tidligere EU udvidelser? Og hvilke konsekvenser kan vi forvente, at det vil medføre for EU's arbejdsmarkeder generelt og specifikt for det danske?

Det er disse spørgsmål, der vil blive taget op på denne internationale konference med specielt fokus på udviklingen i EU's byggebranche. Særkendet ved byggebranchen er, at produktet skabes på det sted, hvor det skal anvendes. Derfor er branchen kendetegnet ved mobil arbejdskraft, som også kan vandre på tværs af grænser og udfordre den måde arbejdsmarkederne nationalt er bygget op på. Ofte vil konsekvenser af internationalisering blive tydelige i byggebranchen meget hurtigt.

EU's udvidelse kan således også udgøre en central udfordring for den danske byggebranche. Gennem oplæg fra internationale eksperter fra forskellige europæiske lande tilstræber konferencen at tilføre debatten erfaringer og viden fra tidligere EU udvidelser samt tegne perspektiverne for den nære fremtid for byggearbejdsmarkedet.

Konferencen finder sted den 20 april 2004 i Specialarbejderforbundets Hus, Kampmannsgade 4, 1790 København V. Se program på www.faos.dk

Betyder EU's udvidelse en massiv tilstrømning af billig arbejdskraft til byggefagene?

Konferencen er organiseret af CLRdenmark i samarbejde med byggeriets parter (BAT og Dansk Byggeri), FAOS og Nævnet for EU-oplysning

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Beretning for FAOS 1.1.1999 – 31.12.2003

En samlet beretning om FAOS' forskningsvirksomhed i perioden 1.1. 1999 til 31.12. 2003 er under udgivelse. Beretningen skal for det første ses som en afrapportering til bevillingsgiverne, men for det andet tjener den det bredere formål at informere den relevante del af offentligheden om vores arbejde. Beretningen vil derfor blive sendt direkte til en række samarbejdspartnere og vil derudover kunne bestilles ved henvendelse til FAOS så længe oplaget rækker. Man vil også, når beretningen udsendes, selv kunne downloade den fra vores hjemmeside, www.faos.dk.

Beretningen giver en samlet oversigt over vores arbejde med programmet *Mod multiveau regulering af arbejdsmarkedsrelationerne*. Det gælder både formidlings- og informationsvirksomhed og de mange forskningsprojekter, der er gennemført i den femårige periode. Der er i beretningen givet en karakteristik af de i alt 31 forskellige projekter, medarbejdere ved FAOS har arbejdet med i denne periode. Desuden er der en oversigt over bevillingerne og de offentliggjorte publikationer.

jsm

**Under
udgivelse**

FAOS.DK

FAOS.dk – nu med database

FAOS.dk er nu ikke længere bare en hjemmeside. FAOS.dk er en database. Denne tilføjelse skyldes, at hjemmesiden, som gik i cyperspace i januar 2000, efterhånden har vokset sig stor og stærk, og der var derfor brug for en søgefunktion. Gennem vores gode kollega på Nyt-Om-Arbejdsliv.dk, Jørgen Burchardt, blev vi opmærksomme på, at Google har lanceret en Google University service-funktion rettet imod forskningsmiljøer. FAOS.dk har således fået sin egen Google, sådan at søgningen kun foretages få FAOS' hjemmeside. Resultatet af søgningen vises med vanlig 'warp speed' på en side hos Google selv, men i FAOS' lay out. Næste projekt er at finde ud af, hvor mange brugere, der benytter sig af

søgefunktionen; nu skal den først fungere et stykke tid.

Andre nyheder på hjemmesiden er tiltag i forhold til EIRO's elektroniske database EIROOnline, som FAOS leverer data og artikler til. Der er en ny side med omtale af det seneste komparative studie af europæiske arbejdsmarkedsforhold, og der er ydermere lagt et dybt link til en side med FAOS' øvrige bidrag til EIRO. Det seneste komparative studie – fra 10. marts 2004 – handler om 'Gender equality plans at workplace' ligger nu på hjemmesiden, og er i øvrigt koordineret og udarbejdet af forskere fra FAOS. Prøv selv at se!

cj

**FAOS får egen
Google**

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, associeret · Lektor, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Lektor, 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 · Studentermedhjælp, stud.scient.soc. Anna Ilsoe · Studentermedhjælp, stud.scient.soc. Ane Kolstrup.

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**