

FAGBEVÆGELSENS STRUKTUR

Den uundgåelige sammenlægning

Der er ikke noget vanskeligere at ændre end fagbevægelsens struktur. Dels er der ledere, som frygter at miste deres poster, dels er der medlemmer, som er konservative og vender sig konsekvent mod, at lige netop deres forbund skal slutes sammen med andre. Det er næsten vanskeligere for alvor at rykke ved fagbevægelsens struktur end at skaffe befolkningens opbakning til en ny EU-traktat. Det er nok en almindelig opfattelse, der bygger på erfaringen med mange fejlslagne fusioner, og derfor kan det være overraskende for mange, at fusionen mellem de to store forbund for ufaglærte og specialarbejdere, Specialarbejderforbundet i Danmark, SiD, og Kvindeligt Arbejderforbund, KAD, af medlemmerne i de to forbund er blevet vedtaget med overvældende flertal.

Der var henholdsvis 86 pct. og 77 pct. ja-stemmer blandt de afgivne stemmer i KAD og SiD. Og samtidig blev stemmeprocenten meget bedre end frygtet, idet 40 pct. af de stemmeberettigede i SiD og 47 pct. i KAD deltog i afstemningen. Det er samlet et niveau, der ligger lidt over afstemningen om mæglingsforslaget for nogle uger siden. Hermed er det nye forbund, der samler 71.000 KAD'ere og 300.000 SiD'ere, en realitet fra 1. januar 2005. Og hvis RBF, Restaurationsbranchens Forbund, gennemfører sin beslutning om at indtræde i det nye forbund, nærmer fusionen sig de 400.000 medlemmer og bliver dermed Danmarks største fagforbund – en længde foran HK.

Der er tale om en historisk beslutning, idet begge de to store forbund har mere end 100 år på bagen. Det har ikke været nemt at sige farvel – specielt for KAD, som hermed nedlægger verdens eneste rene kvindeforbund. Når det har kunnet lade sig gøre, er det udtryk for en meget veltilrettelagt og aktiv for-

beredelsesproces. De to ledelser - med Poul Erik Skov Christensen og Lillian Knudsen i spidsen har virkelig - ved at kontrollere de mere snævre person- og organisationsmæssige interesser - formået at samle medlemmerne og fået dem til at indse sammenlægningens nødvendighed. Bag beslutningen ligger således et markant ydre pres på fagbevægelsen i almindelighed og forbundene for ufaglærte i særdeleshed, og dette pres har gjort sammenslutningen til en noget nær uundgåelig proces.

Ganske vist har den danske fagbevægelse samlet set kunnet fastholde en imponerende organisationsprocent på omkring de 80. Men bag det generelle billede er sket væsentlige forskydninger først og fremmest på grund af tendensen til, at flere og flere får mellemlange og højere uddannelse. Det sker i samklang med en erhvervsudvikling, hvor traditionelle områder ikke mindst inden for industrien taber arbejdspladser. Derfor har LO med de mange forbund for faglærte og ufaglærte lønmodtagere været i konstant tilbagegang det seneste tiår, mens medlemsvæksten er fastholdt i de to andre hovedorganisationer FTF og ikke mindst AC.

Det har ikke mindst været de to store og traditionelle forbund for ufaglærte og specialarbejdere, henholdsvis SiD og KAD, som har været ramt af denne udvikling. SiD har gennem 1990'erne til dels kunnet fastholde medlemstallet gennem optagelse af en række mindre forbund, herunder også forbund med faglærte medlemmer. Men på det seneste synes denne proces at være bremsset op, og SiD har derfor kunnet se frem til en konstant medlemstilbagegang i de kommende år. Tendensen forstærkes af den demografiske udvikling, der betyder, at de store årgange er ved at nå pensionsalderen. Medlemsgrundlaget er derfor

SiD/KAD fusionen

Stemmeprocent højere end forventet

Verdens eneste kvindeforbund nedlægges

FAGBEVÆGELSENS STRUKTUR

Den uundgåelige sammenlægning

FORTSAT FRA SIDE 1

svindende. De yngre er færre, og heller ikke særligt interesserede. Det har allerede kunnet mærkes i SiD, der derfor har været igennem flere sparerunder i de senere år.

For Kvindeligt Arbejderforbund, der ikke har haft de samme ekspansionsmuligheder som SiD, har disse tendenser haft fuld virkning. Resultatet har været en voldsom medlemstilbagegang fra 97.000 i 1990 til 71.000 i dag. Det er således mere end en fjerdedel af medlemmerne, der er forsvundet, og der var udsigt til et fortsat og kontinuerligt medlemsfald i de kommende år. For KAD har der derfor været et tiltagende ressourcemæssigt pres, og udsigterne til at fastholde en effektiv varetagelse af medlemmernes interesser gennem forbundet og de 35 lokale afdelinger var dystre. For SiD har der tegnet sig tilsvarende vanskeligheder ved at opretholde et apparat med et fælles forbund opdelt på fire store sektorgrupper og mere end 250 afdelinger.

Nu etableres i stedet et nyt samlet forbund, hvor den hidtidige SiD-struktur med fire grupper ændres til i alt seks grupper, der følger hovedlinierne mellem overenskomsterne med de forskellige private og offentlige arbejdsgivere. De tre grupper følger i hovedtrækkene de hidtidige grupper for henholdsvis industri, transport og service samt landbrug. Dog således, at serviceområdet gøres selvstændigt og dermed sammen med KAD's medlemmer udgør en ny privat servicegruppe, hvor det er KAD'erne, som vil udgøre flertallet. Selv om det bliver en lille gruppe, bidrager det til at sikre en fordeling af opgaver og magt, som også gør den nye opbygning acceptabel for KAD. Den største ændring er opdelingen af den nuværende B.O.S.-gruppe i en bygge- og anlægsgruppe og en selvstændig gruppe for offentlige servicearbejdere, hvilket har været diskuteret i mange år. Med KAD's offentligt ansatte passerer det nye forbund de 50.000 i den offentlige sektor, og så er det blevet naturligt med en selvstændig gruppe.

En endnu mere markant ændring vil ske på lokalstrukturens område. De eksisterende forbunds tilsammen omkring 300 afdelinger bliver reduceret til 72. Det vil i langt højere grad sikre fysiske rammer for en effektiv interessevaretagelse, og det er interessant, at denne

markante strukturændring finder sted umiddelbart forud for den forventede ændring af den kommunale struktur, hvor det – i skriven de stund – ser ud til at antallet af kommuner reduceres fra godt 270 til i underkanten af 100. Det er besluttet, at det nye forbunds regionalstruktur skal følge regionsopdelingen i den nye strukturreform af den offentlige sektor, og man afventer derfor, at en politisk afklaring finder sted.

Det er vigtigt at understrege, at der hermed er tale om en så markant forandringsproces, at den adskiller sig fra alle tidligere optagelser af forbund i SiD. Der var der netop tale om mindre forbunds *optagelse* i det store SiD, uden at SiD's struktur blev forandret noget videre. Sammenlægningen af SiD og KAD er derimod en *fusion*, hvorved der skabes en helt ny enhed. I dette tilfælde er den helt nye lokalstruktur et meget tydeligt tegn på denne gennemgribende forandring. Det spændende er nu, hvilket navn det nye forbund vil få. Det er der endnu ikke truffet beslutning om. Det eneste, der står fast, er, at det ikke bliver SiD.

Det er et udtryk for historiens ironi, at det rene kvindeforbund, der blev dannet for mere end 100 år siden, fordi mændenes nystiftede arbejdsmandsforbund ikke ville lukke dem ind, nu bliver slået sammen med netop dette forbund. Det giver et billede af de meget forskellige traditioner og kulturer, der præger de to forbund. Der er derfor ingen tvivl om, at det bliver en vanskelig proces at forbinde to så forskellige kulturer. Derfor er den markante opbakning til fusionen meget vigtig. Det gør det vanskeligt for de tilbageværende modstandere at obstruere processen.

Sammenlægningen betyder ikke, at de to forbund har overvundet problemerne med faldende medlemstal. Det nye forbund kan fortsat se frem til tab af medlemmer i de kommende år som følge af ændringer i erhvervsstrukturen, lønmodtagernes uddannelsesniveau og den demografiske udvikling. Men med sammenlægningen opnås muligheder for effektiviseringer og synergieffekter, som i hvert fald i en årrække gør det lettere at løfte udfordringerne og sikre en effektiv interessevaretagelse.

jd/ljsm

En vel tilrettelagt ledelseskampagne

Markant strukturændring i det nye forbund

Historiens ironi for KAD

FAGBEVÆGELSENS STRUKTUR

LO på vej mod 4-5 medlemsforbund

Fusionen mellem SiD og KAD er et afgørende skridt i den strukturudvikling, som har været i gang i LO i de seneste årtier presset frem af arbejdsgivernes samling i et lille antal sektordækkende sammenslutninger. LO's modspil var i første omgang dannelsen af forhandlingskarteller, som efterhånden kunne udvikle sig til egentlige sektorforbund, der kunne matche de nye store arbejdsgiverorganisationer som Dansk Industri, Dansk Byggeri og HTS-A. Men denne karteludvikling blev i realiteten i løbet af 1990'erne bremsset ned af SiD, fordi udviklingen i retning af sektorforbund ville splitte det store forbund for ufaglærte og specialarbejdere i forskellige mindre grupper, som i de fleste tilfælde kun ville komme til at spille anden violin. Der var frygt for, at varetagelsen af de dårligst uddannedes og lavest lønnedes interesser derved ville lide skade.

Uanset om en sådan frygt er reel eller ej, har den i hvert fald været afgørende for strukturudviklingen i LO, fordi den har været handlingsbestemmende for SiD. Den dengang nye formand i SiD, Poul Erik Skov Christensen introducerede derfor en tredje vej i strukturudviklingen: Sammenlægninger af de eksisterende forbund, således at LO i løbet af en årrække blev reduceret fra omkring 20 til mellem fem og 10 medlemsforbund. Og, tilføjede SiD's formand, nærmere fem end 10.

Denne metode følger - sat på spidsen - princippet om, at de store fisk æder de små fisk. Indtil nu har udviklingen været langsom, men dog sikker i retning af en reduktion af medlemsforbund i LO, men spørgsmålet er, om ikke fusionen mellem SiD og KAD (samt formentlig også samtidig RBF) markerer et vendepunkt i processen, der herefter vil blive sat op i tempo.

Som nævnt i den anden artikel om SiD/KAD-fusionen, er der stærke faktorer, der har presset denne sammenlægning frem. Og det er faktorer, som ikke alene påvirker de to store forbund for ufaglærte, men som generelt har betydning for forbundene i LO. Det er alle forbund, der har udsigt til en vigende medlemsskare som følge af nedgangen i arbejdspladser på de områder, som LO-forbundene

traditionelt har organiseret, som følge af de nye årganges højere uddannelsesniveau og som følge af den demografiske udvikling.

Med kontinuerligt vigende medlemstal presses kontingentindtægterne ned, og det bliver en udfordring for hele LO-fagbevægelsen i de kommende år. Det er derfor tvivlsomt, om de små og mellemstore forbund i ret mange år kan overleve som selvstændige enheder, hvis de vel at mærke skal fastholde en effektiv varetagelse af medlemmernes interesser. Selv om sammenslutningen af SiD/KAD og RBF kun betyder et fald fra 19 til 17 medlemsorganisationer i LO, er det derfor et muligt scenario, at antallet af forbund i LO inden for det næste tiår vil blive reduceret til mellem fem og 10 organisationer, som forudsagt af Poul Erik Skov Christensen. Måske er endestationen fire eller max. fem forbund.

En sådan udvikling kan vise sig nødvendig, hvis fagbevægelsen vil fastholde sin styrke. Men der er et alvorligt problem ved denne struktur, at den går på tværs af overenskomsternes grænser og arbejdsgivernes opbygning. Fire forbund tegner sig uden videre:

- 1) De faglærtes forbund (med vægt på industrien, dvs. Metal, El-Forbundet, og måske også Teknisk Landsforbund).
- 2) De ufaglærtes forbund (der dækker alle brancher, dvs. SiD, KAD, RBF),
- 3) De offentligt ansattes forbund (med FOA og PMF samlet og måske også Socialpædagogernes Landsforbund, hvis de kan tilbydes de rette vilkår, og hvis de ikke på sigt foretrækker uddannelsesmæssige mere nært beslægtede organisationer i FTF), og
- 4) Funktionærernes forbund (med vægt på administrative funktioner og handel, dvs. fortrinsvis HK).

Man kan nok formode, at et forbund som NNF ud fra en ideologisk/politisk holdning vil bevæge sig i retning af SiD, men det kan ikke udelukkes, at koncentrationen af medlemmer inden for Dansk Industris virksomheder kan føre forbundet i retning af 1) De faglærtes forbund (med vægt på industrien).

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Et skridt ad 'den tredje vej' i strukturudviklingen

Vigende kontingentindtægter er en udfordring for fagbevægelsen

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**LO på vej mod 4-5 medlemsforbund**

FORTSAT FRA SIDE 3

Et endnu større spørgsmål er, hvor det store faglærte forbund inden for byggeriet, TIB, bevæger sig hen? Kan TIB med sine trods alt omkring 70.000 medlemmer fastholde selvstændigheden? Ledelsen af forbundet må selv være i tvivl om dette spørgsmål. Det antydes i hvert fald af, at TIB fra starten var en del af fusionsudviklingen med SiD og KAD. I begyndelsen af 2004 sprang TIB så fra med begrundelsen, at SiD og KAD ikke var parate til at rationalisere i tilstrækkeligt omfang, men de problemer, som fik TIB til at gå med i processen, er ikke fjernet dermed.

For ophavsmændene til den nye fusion, var det et stort tab, at TIB sprang fra. Det havde i høj grad ændret fusionens karakter, hvis også et så stort faglært forbund var kommet med. Det havde i meget stort omfang gjort det nye megaforbund til et LO inden for LO, fordi man havde dækket alle brancher og samtidig både faglærte og ufaglærte. Der er ganske vist en del faglærte i det nye forbund, men det fremstår i den form, det nu har fået, trods alt mest som de ufaglærtes og specialarbejdernes LO inden for LO.

Det er vel stadig langt fra den sandsynligste udvikling – selv om det fortsat ikke kan udelukkes, at TIB's farvel til fusionsprocessen kun er en kortere tilbagetrækning. For TIB er det vigtigt at sikre et tæt samspil med SiD's bygge- og anlægsgruppe for at kunne matche Dansk Byggeri. Positionen kan dog også styrkes ad andre veje. Måske vil man se et scenario, hvor LO-forbundene opdeles efter uddannelsesmæssige skillelinier – selv om der i øvrigt er tendenser til, at grænserne bliver stadig mere flydende. Dvs. udviklingen i retning af et megaforbund for ufaglærte/specialarbejdere og et omtrent lige så stort forbund for faglærte, teknikere mv. udover de to forbund

for henholdsvis offentligt ansatte og funktionærer.

Ganske vist gik det i første omgang galt med sammenlægningen af El-Forbundet og Metal, men det er sandsynligt, at den vil kunne gennemføres i andet hug. Dermed vil Metal bevæge sig ind på byggeområdet. Måske vil Blik & Rør følge efter og styrke denne tendens. Så ville det ikke alene være TIB og SiD/KAD, men også Metal, som ville have en vægt på bygge- og anlægsområdet. Dvs. TIB kunne opnå en reel valgsituation mellem at tilslutte sig fusionen af SiD og KAD og gå sammen med de øvrige faglærte, og dermed få styrket positionen på overenskomstområdet.

Med en sådan udvikling vil der i hovedsagen blive fire store forbund tilbage med fra lidt under 300.000 til op imod 450.000 medlemmer. Man kan spørge, hvor meget plads der så vil blive tilbage til et selvstændigt LO? På grund af opbygningen af forbund på tværs af overenskomstgrænserne, vil behovet for en koordinering under overenskomstforhandlingerne ikke forsvinde. Derfor vil forhandlingskarteller, herunder ikke mindst CO-industri, formentlig fortsat have en væsentlig funktion. LO's rolle på overenskomstområdet vil dermed være afhængig af, at arbejdsgiverne fortsat fastholder kravet om en samlet løsning og fælles sammenkædet afstemning. På det politiske område vil der formentlig være brug for en fortsat koordinering. Fagbevægelsens indflydelse vil næppe blive styrket af en udvikling, hvor fire store forbund råber fra hver sit verdenshjørne. Men det vil være et LO, hvor forbundene i meget høj grad kan selv, og hvor LO's politiske ledelse og administrative sekretariat i endnu højere grad end i dag er forbundenes direkte redskab, mere end en selvstændig base for udøvelse af indflydelse.

jd/jsm

**Fire spor:
Faglært,
ufaglært,
offentligt ansat,
funktionær**

**Et ufaglært LO inden
i LO**

**CO-i vil fortsat have
en væsentlig
funktion**

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den europæiske beskæftigelsesstrategi

Som led i FAOS' nye fem-årige forskningsprogram 2004 – 2008 (se FAOS-information nr. 23) har Mikkel Mailand påbegyndt et projekt, der skal analysere koordineringen af EU-landenes beskæftigelsespolitik. Projektet ligger inden for programområdet 'Den sociale dialog i et udvidet EU'.

Med Amsterdamtraktaten i 1997 fik beskæftigelsespolitikken en central placering i EU. Rådet blev forpligtet til årligt at udstikke retningslinier for beskæftigelsespolitikken og fik mulighed for at fremkomme med anbefalinger til de enkelte landes beskæftigelsespolitik. Ved Luxembourg-topmødet senere samme år konkretiseredes beskæftigelsespolitikken, og det vedtoges, at den skulle bestå af fire søjler, sigtende på at fremme *employability* (beskæftigelsesegnethed), *entrepreneurship* (iværksætterkultur og jobskabelse), *adaptability* (virksomheders og ansattes tilpasningsevne) og *equal opportunities* (ligestilling mellem mænd og kvinder). Til hver af de fire søjler blev der knyttet et antal retningslinier, der skulle omsættes i nationale handlingsplaner for beskæftigelse (*national action plans*, NAP). De fire søjler kom til at udgøre rygraden i, hvad blev kendt som den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Siden 1998 har strategien udmøntet sig i en årligt gentaget proces, hvor Rådet - efter indstilling fra Kommissionen - udstikker retningslinier, medlemsstaterne formulerer og implementerer handlingsplanerne, hvorefter Rådet og Kommissionen i fællesskab vurderer de enkelte medlemsstaters handlingsplaner i

forhold til retningslinierne. Rådet udsteder derefter anbefalinger til næste års 'NAPs'. Denne form for regulering er blevet kendt under betegnelsen 'den åbne koordinations metode'.

Beskæftigelsesstrategien blev med virkning fra 2003 justeret. Justeringen indebærer en ny cyklus i arbejdet med NAP'erne og en koordinering af retningslinierne for den økonomiske politik på EU-niveau, men ingen grundlæggende ændringer i den åbne koordinations metode. På indholdssiden har justeringerne betydet en reduktion i antallet af retningslinier, der nu er samlet omkring tre mål (fuld beskæftigelse, styrkelse af produktivitet og arbejdets kvalitet, samt en styrkelse af social integration og inklusion).

Formålet med FAOS' projekt er, dels at analysere hvilke medlemsstaters regeringer og hvilke andre aktører (arbejdsmarkedets parter, Europa Parlamentet, EU-kommissionen, etc.), der har påvirket justeringerne af strategien og dens videre udvikling, dels at vurdere strategiens påvirkning i forskellige medlemsstater, herunder hvilke faktorer, der er afgørende for, om en medlemsstats beskæftigelsespolitik bliver påvirket af strategien eller ej. Tre meget forskellige medlemsstater er foreløbigt udvalgt i denne forbindelse: Danmark, Spanien og Polen.

Den første delrapport i projektet forventes at være færdig i løbet af efteråret, mens hovedrapporten vil foreligge i slutningen af 2006.

mm

Den danske beskæftigelsespolitik i et europæisk perspektiv

Den åbne koordinations metode

Hvordan påvirkes strategien på nationalt og europæisk niveau?

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Passer kvinder ind på fremtidens IT arbejdsmarked

Kvinder er i stigende grad ved at blive integreret på det europæiske IT arbejdsmarked. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for kvinder i sektoren på EU-plan er lige nu på knap 25%. Men på tværs af Europa er der store forskelle på, i hvilke stillinger og under hvilke forhold kvinderne bliver ansat. Der er stadig tegn på, at ansættelses- og arbejdsvilkårene på IT arbejdsmarkedet er diskriminerende overfor kvinder. Passer de med andre ord ikke ind i sektorens sammensatte struktur?

Denne artikel sammenligner kvindernes integration i IT servicesektoren i Danmark, England og Italien, og diskuterer nogle af barriererne til fuld integration, der for nuværende gør sig gældende i de tre lande. Artiklen er skrevet på basis af et to-årigt EU-finansieret forskningsprojekt, om arbejdsmarkedssegregering i fem europæiske lande. Fra dansk side deltog FAOS-medarbejderne Mikkel Maimland og Christina Colclough.

Kvinderne er stærkt underrepræsenteret i IT sektorerne i Danmark og England, hvor de, ifølge de nyeste sammenlignelige tal fra 2001, udgør hhv. 26% og 24% af de ansatte. I Italien er 38% af de ansatte i sektoren kvinder. Sættes disse tal op mod kvindernes andel af arbejdsstyrken som er 47 % i Danmark, 45% i England og blot 38% i Italien, kan man se, at kvindernes repræsentation i den italienske IT sektor er den samme som på hele arbejdsmarkedet.

Disse tal viser, at graden af kønssegregering er lavest i det land, der har den laveste andel af kvinder i arbejdsstyrken. Dette kunne tyde på, at mulige barrierer til ansættelse i ellers typiske mandefag ikke er så udtalte i Italien, hvor kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet stadig er et relativt nyt fænomen, som i Danmark og England, hvor kvinder har været på arbejdsmarkedet længe. Det støtter tesen om, at desto højere kvinders beskæftigelsesgrad er, desto større er segregeringen af arbejdsmarkedet. Vores forskning viser således, at der er en relativ mangel på kvindelige mellem- og topledere i alle tre lande, og i forskellig ud-

strækning mangel på kvinder i de tekniske jobs såsom programmører og systemdesignere.

I Danmark og England er langt hovedparten af medarbejderne ansat på fuldtidskontrakter. I de tilfælde hvor tidsbegrænsede ansættelser bruges, er det dog i overvejende grad kvinder, der får disse kontrakter. Vores undersøgelser i Danmark og England viser, at brugen af tidsbegrænsede ansættelser er forsvindende lille, og hvor de anvendes, er det ofte fordi medarbejderen selv ønsker en fleksibel aftale med virksomheden. Der er som regel tale om specialister, hvis kompetence er en efterspurgt vare. Udviklingen i Italien er derimod interessant at dvæle ved.

Samtidig med at flere og flere kvinder bliver ansat i den italienske IT sektor, og at kvindernes andel af samtlige nyansættelser er godt 50%, bliver brugen af atypiske ansættelseskontrakter større. I løbet af de seneste fem år er der skabt fem millioner nye stillinger i sektoren; 90% af disse er atypiske ansættelser. I samme periode steg antallet af kvinder i sektoren til over det tredobbelte. En atypisk ansættelse omfatter hverken deltids- eller tidsbegrænset ansættelse, men derimod en ansættelse som ikke dækker rettigheder til for eksempel barselsorlov, pension, løn under sygdom, ferie og opsigelsesvarsler. Dermed fjernes den økonomiske risiko ved at ansætte en person, der har en anderledes profil end de øvrige ansatte, idet virksomheden kan 'hyre og fyre' uden økonomisk tab. Resultatet i Italien er blevet en A-arbejdskraft bestående i overvejende grad af mænd, og en stor gruppe B-ansatte på dårlige vilkår, der hovedsageligt består af kvinder. Disse kvinder ender ydermere ofte i stillinger, som de er overkvalificerede til, og som indeholder ringe karrieremuligheder.

Typiske kvinde- og mandefag i IT sektoren

En nærmere undersøgelse af kvindernes og mændenes typiske jobfunktioner, har vist

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

IT – et europæisk mandefag

Jo højere grad af kvindelig beskæftigelse, desto større segregering

Forskellige typer ansættelseskontrakter

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Passer kvinder ind på fremtidens IT arbejdsmarked

FORTSAT FRA SIDE 6

tendenser til en intern segregering i sektoren mellem typiske kvindefag og mandefag. I vores sammenligning af mænd og kvinder, der i udgangspunktet har den samme uddannelsesmæssige baggrund, har det vist sig i alle tre lande, at langt hovedparten af kvinderne er ansat i stillinger, der indeholder kundepleje, kundekontakt, personalepleje eller projektstyring. Mændene derimod bestrider de mere teknisk tunge stillinger som udviklere, programmører og systemdesignere. Denne 'job-funktions segregering' har implikationer for ligestillingen i sektoren. For det første er de tekniske stillinger oftest højere betalt end kundekontakt stillingerne. For det andet er karrieremulighederne for de to retninger ganske forskellige. En kvinde med program-mørbaggrund, der gennem et stykke tid ikke har vedligeholdt sine tekniske kompetencer på grund af kundean-svar, vil få svært ved at skifte tilbage til et teknisk job. Manden derimod, der gennem sit job har sørget for at vedligeholde, opdatere og tilegne sig nye tekniske kompetencer, kan nemmere skifte mellem områderne.

Denne form for horisontal segregering er tydelig i den danske IT sektor. Derimod, er der ikke meget der tyder på, at kvinderne bliver fastlåste i de nederste job på rangstigen, som det for eksempel har vist sig i England og Italien. Der er dog for nuværende i Danmark langt flere mænd end kvinder blandt lederstillinger, men det kan tilskrives kvindernes sene entré i sektoren.

En moden branche?

Flere arbejdsgivere i den danske IT sektor synes, at sektoren er ved at modnes i forhold til tidligere. Forventningerne til medarbejdernes ugentlige arbejdstid er droslet ned, således at normen ikke længere er 'pizza, cola og natte-arbejde'. Ligeledes efterspørger flere af virksomhederne medarbejdere, som vægter en sund sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Det til trods, er der dog stadig tegn på at kvinderne diskrimineres i forhold til virksomhedernes strategier og handlingsmønstre. For

det første ansætter virksomhederne ofte gennem personalets netværk. Det resulterer i mange tilfælde i, at mænd anbefaler andre mænd til ledige stillinger, eller at arbejdsgiveren søger medarbejdere, der minder om dem selv, for derved at mindske risikoen ved at investere i en ny medarbejder. Dette gør sig især gældende i perioder med økonomisk afmatning og deraf følgende hård markeds konkurrence. Den enkelte kvinde bliver derfor offer for virksomhedens negative antagelser om kvindelig arbejdskraft. Desuden er der en del virksomheder, der placerer den vigtige efter- og videreuddannelse i medarbejdernes fritid. Dette er især problematisk for kvinder, idet det er mest normalt, at kvinderne har hovedansvaret for hjemmet og eventuelle børn.

Sammenlignes den danske sektor med England og Italien, er der dog tegn på, at sektoren her er ved at modnes og blive mere ligestillingsskabende end tilfældet er i de to øvrige lande. Det høje uddannelsesniveau i Danmark, kædet sammen med traditionen for at ansætte folk på fuldtidskontrakter, er med til at forhindre, at der skabes A og B medarbejdere, som tilfældet er i Italien. Ligeledes betyder den nedsatte gennemsnitlige arbejdstid, at flere kvinder får en reel mulighed for at skabe sig en god karriere i sektoren, uden at det skal være på bekostning af privatlivet. I England derimod er frafaldet af kvinder i den fødedygtige alder stor, idet de ikke er i stand til at arbejde så meget som virksomhederne forventer og ikke har udvidede muligheder for at få deres børn passet. Det stigende antal kvinder på IT uddannelserne i Danmark kan også være en indikation på sammensætningen af fremtidens IT arbejdsmarked, hvormed de nuværende fordomme om kvindelig arbejdskraft muligvis vil blive ændret.

Der synes ikke at være tvivl om, at den danske IT sektor så småt er ved at åbne for kvindelig arbejdskraft. Hvis barriererne helt skal fjernes, er der især behov for, at virksomhederne ændrer praksis i ansættelsesprocessen og i den vigtige videre- og efteruddannelsespolitik.

col

Flest atypiske ansættelser i Italien

Fra pizza/cola image til sammenhæng i arbejdslivet

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem medindflydelse og medbestemmelse

I en tredjedel af de danske kommuner har medarbejderne en høj grad af medbestemmelse. I en sjettedel af kommunerne karakteriseres medbestemmelsesniveauet til gengæld som lavt. I hvert fald, hvis man skal tage udsagnene fra medarbejderrepræsentanter, nærmere bestemt næstformændene i de øverste samarbejds- og MED-udvalg, for pålydende.

Det udtrykker i komprimeret form et hovedresultat i den undersøgelse af samarbejdssystemet i kommunerne, som FAOS netop har gennemført for KL, Københavns Kommune og KTO. Hvis formålet med den reform af samarbejdssystemet, der blev gennemført i midten af 1990'erne, var at forbedre inddragelsen af medarbejderne i beslutningsprocesserne, har en tredjedel af kommunerne således nået målet, mens der er problemer i en sjettedel af kommunerne. I den resterende halvdel af kommunerne, hvor medbestemmelsesgraden karakteriseres som hverken høj eller lav, er samarbejdssystemet mere på det jævne.

I 1996 indgik KL, Amtsrådsforeningen, KTO og Københavns og Frederiksberg Kommuner i forlængelse af OK95 en rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse – i daglig tale kaldet MED-aftalen. Aftalen stillede som udgangspunkt krav til parterne lokalt om at nedsætte et forhandlingsudvalg, som så skulle tage stilling til, om man ville have et MED-udvalg – eller om man skulle fortsætte med en SU-struktur (samarbejdsudvalg). Ca. 157 kommuner har i dag valgt en MED-struktur, mens de resterende stadig har en SU-struktur – om end nogle af dem stadig forhandler om MED.

Men hvordan er det gået kommunerne, der har valgt hhv. MED og SU? Hvorfor har nogle ikke kunnet nå til enighed om et nyt medindflydelsessystem? Og hvilken form for medindflydelse har medarbejderne fået? Det er nogle af de spørgsmål, der besvares i den evaluering af samarbejdssystemerne i kommunerne i Danmark, som FAOS netop har afsluttet.

Undersøgelsen viser, at graden af såvel medindflydelse som medbestemmelse er blevet større i kommunerne – men den viser også, at det i højere grad er *medindflydelsen* end den mere vidtgående *medbestemmelse*, som har

udviklet sig. Den afgørende knast i forhandlingerne om MED var da også mange steder spørgsmålet om, hvorvidt samarbejdssystemet skulle løftes fra kun at give medarbejderne medindflydelse til også at give dem medbestemmelse. Hvor ledelsen ofte har været fuldt villig til at give medindflydelse – dvs. informere og sende emner til høring – har man mange steder været mere karrig med at give medbestemmelse – dvs. i fællesskab udvikle og tilstræbe enighed om planer og politikker. Medbestemmelse bliver ofte opfattet som et indgreb i ledelsesretten, og dér trækker mange ledelser en grænse. Men medbestemmelse og medindflydelse er til stadig diskussion i kommunerne – og grænserne udfordres dagligt.

En anden betydelig knast har været udvalgenes struktur og størrelse. For mange ledere var det et væsentligt motiv for at indgå en MED-aftale, at man fik en én-strengt struktur, hvor arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdet udføres i samme udvalg. Forventningen var et effektiviseret og styrket samarbejdssystem, og denne forventning er da også blevet indfriet mange steder. Men mange ledere havde forventet mere – nemlig mindre udvalg/færre medarbejderrepræsentanter. Og det er ikke alle steder blevet opfyldt.

Til gengæld har de én-strengede strukturer betydet, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet løftet. Det er blevet en del af kommunernes strategiske arbejde, og det er mange steder uadskilleligt fra personalepolitikken. Det gælder både i SU-kommuner og i MED-kommuner. Selv om der måske har været særligt store forventninger til, at MED-systemet skulle løfte arbejdsmiljøarbejdet, så viser MED-evalueringen, at rigtig mange kommuner, som har valgt at fastholde SU-strukturen, også har løftet arbejdsmiljøarbejdet.

MED rykker – også i SU-kommuner

Det er måske det vigtigste resultat af undersøgelsen, at selve MED-rammeaftalen faktisk har rykket ved samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet i det store flertal af kommunerne – uanset om de har MED eller SU. MED-rammeaftalen har tvunget parterne til at over-

Samarbejdssystemet i kommunerne

Omfattende MED-evaluering

Arbejdsmiljøarbejdet løftet – også i SU-kommuner

MED udvikler samarbejdet i alle kommuner

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem medindflydelse og medbestemmelse

FORTSAT FRA SIDE 8

veje fordele og ulemper ved det eksisterende system, og dermed reflektere over, om det kunne gøres bedre – evt. også under de eksisterende strukturer. I nogle kommuner fandtes som udgangspunkt ikke et hovedsamarbejdsudvalg, og forhandlingerne om MED har i disse kommuner ført til en etablering af et sådant samarbejdsudvalg. Altså har forhandlingerne om MED meget ofte ført til betydelige forandringer og udviklinger i det eksisterende samarbejdssystem. Godt nok har denne effekt været markant større i de kommuner, der har indført det nye MED-system, end i de kommuner, der har fastholdt det traditionelle SU-system – men den har altså vist sig begge steder. Vi kalder det MED-effekten.

Selv om arbejdsmiljøarbejdets status faktisk ikke fylder meget i selve MED-rammeaftalen, er det tydeligt, at der har været store forventninger på netop dette område til en MED-struktur, fordi aftalen giver mulighed for at integrere arbejdsmiljøarbejdet i samarbejdssystemet. Og det er da også, hvad der er sket i langt de fleste MED-kommuner. Undersøgelsen viser imidlertid også, at selv om der findes 'rene' MED-kommuner og 'rene' SU-kommuner, så er der også en del kommuner, hvor man har blandingsformer. Der findes SU-kommuner, hvor man holder møder samtidigt i sikkerhedsudvalg og samarbejdsudvalg – altså det, der typisk karakteriserer en MED-kommune. Men der er også MED-kommuner, hvor man har kunnet konstatere, at der stadig er behov for en sikkerhedsorganisation i egen ret.

Personer og matchning

Selv om rammeaftalerne giver nogle nye muligheder for medindflydelse og medbestemmelse lokalt, viser undersøgelsen også, at en mindst lige så vigtig faktor som rammeaftalen kan være personernes betydning. En ny kommunaldirektør kan være helt afgørende for udviklingen af nye samarbejdsformer. Men også til B-siden stilles der krav. Mange ledere efterlyser bedre sparring og flere initiativer fra medarbejdersiden. Men her må ledelserne gøre op med sig selv, om de også vil betale prisen. Hvor samarbejde og personalepolitik er en ledelses metier, så er det for medarbej-

derrepræsentanter ofte kun en lille del af deres daglige arbejde. Hvis de skal kunne matche ledelsen, skal de måske være helt – eller i det mindste i et væsentligt omfang – frikøbt til arbejdet i samarbejdssystemet.

I det omfang sådanne frikøbte personer i det daglige ikke arbejder i kommunen, men som formænd eller faglige konsulenter i de lokale fagforeninger, opstår der set fra ledelsens synspunkt et problem – de opfattes ofte som eksterne organisationsrepræsentanter. Ledelserne måtte acceptere organisationsrepræsentanter i forhandlingsudvalget om MED, fordi det var en del af spillereglerne, som var aftalt i den centrale rammeaftale. Men meget få ledelser vil acceptere dem i det daglige samarbejde. Samtidig forlanger ledelserne imidlertid kompetent sparring, og det får de med langt større sandsynlighed, hvis de vigtigste aktører på B-siden er frikøbte. Begge de forudsætninger, som ledelsen sætter op, kan altså sjældent opfyldes.

På B-siden er det en betydelig udfordring at sikre, at alle medarbejdere er en del af samarbejdssystemet. Ofte er det bestemte, store, faggrupper, der er direkte repræsenteret i hovedudvalgene, og selv blandt dem er det bestemte grupper, der dominerer. Næsten halvdelen af alle næstformænd kommer fra Danmarks Lærerforening, og for dem og andre medarbejderrepræsentanter er opgaven at sikre, at også de, der ikke er repræsenteret, får en stemme i hovedudvalgene. I de største kommuner er det sikret via en slags mini-KTO'er – men i mange mindre kommuner er dette et betydeligt problem, hvis man som udgangspunkt kun betragter et samarbejdssystem som fuldt fungerende, hvis alle medarbejdere har haft mulighed for at blive hørt – direkte eller via en repræsentant.

Disse problemer kan dog ikke overskygge det overordnede indtryk af, at både samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet har en høj standard i danske kommuner – uanset om man har MED eller SU, men også i høj grad i kraft af, at rammeaftalen har igangsat debatter i alle kommuner. Debatterne fører til dynamik, kampe og løsninger og dermed også til en konstant udvikling af samarbejdet, så det tilpasses organisationstrukturen i den enkelte

Svært at ligestille ledelsen og B-siden

Samarbejdet under konstant udvikling

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem medindflydelse og medbestemmelse

FORTSAT FRA SIDE 9

kommune – og det var vel det, som var formålet med MED-rammeaftalen. I den forstand viser undersøgelsen, at MED mange steder har været en succes.

sen/ljsm

MED-evalueringen er baseret på udsendelse af spørgeskemaer til samtlige 580 formænd og næstformænd i MED-hovedudvalg og SU-hovedvalg samt syv for-

valtninger i Københavns kommune. Svarprocenten var 75%. Desuden består undersøgelsen af ni case-studier, hvor kommuner af forskellig størrelse og med forskellige samarbejdssystemer er blevet undersøgt i dybden via bl.a. interview. Undersøgelsen består af tre rapporter: To delrapporter, "Medindflydelsen i ord", hhv. "Medindflydelsen i tal" samt en hovedrapport "Mellem medindflydelse og medbestemmelse". De kan downloades på www.kl.dk, www.kto.dk, www.personaleweb.dk og/eller www.faos.dk

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

EU og det udvidede arbejdsmarked

Købekraften af en gennemsnitsløn i Polen, Ungarn og Tjekkiet er højere end i Portugal. Det er blot en af mange oplysninger om arbejdsmarkedsforhold i de nye EU-medlemsstater, som er med i et nyt forskningsnotat FAOS har udarbejdet for CO-industri. Notatet fokuserer på basale organisations-, lovgivnings- og aftaleforhold i Polen, Ungarn, Tjekkiet og de baltiske lande. Det fremgår, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i disse lande ikke har et medlemsantal og organisationsapparater, der kan sammenlignes med, hvad vi kender fra de skandinaviske lande. Samtidig er lovregulering frem for aftaleregulering udbredt. Samlet betyder det, at organisations- og reguleringsforhold i Polen, Ungarn, Tjekkiet og de baltiske lande nok er ulig danske forhold, men på mange måder identiske med, hvad vi finder i Sydeuropa.

Notatet gennemgår også resultater og erfaringer fra de såkaldte Twinning-projekter vedrørende udvikling af social dialog i Polen, Ungarn og Tjekkiet. I alle tre lande har det været danske konsortier med deltagelse af CO-industri, Dansk Industri, AF-regionskontorer og

FAOS, der i samarbejde med arbejdsmarkedsorganisationer og myndigheder i de tre lande har gennemført projekterne.

Endnu et nyt notat sætter fokus på de nye EU-medlemsstater. I notatet rejses spørgsmålet, om den danske debat om arbejdskraftindvandring har været stor ståhej for ingenting eller om udvidelsen faktisk vil føre reelle problemer med sig for det danske arbejdsmarked? Notatet konkluderer, at det er vanskeligt at få øje på en mulig omfattende indvandring af arbejdstagere fra de nye medlemsstater til Danmark - også uden en østpakke, der regulerer indvandringen. Der er visse sektorer, hvor der kan komme en vis indvandring af arbejdstagere, men i det omfang det skulle vise sig at blive tilfældet, er brancherne typisk velforberedt på det. Notatet er en dansk version af en artikel, der blev præsenteret på BAT-Kartellets internationale konference om EU-udvidelsen den. 20 april i år. Begge forskningsnotater kan downloades fra FAOS' hjemmeside.

ska

**To nye
forsknings-
notater**

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Foreningsfriheden i Europa

Hvordan står det til i Europa med den positive og den negative fagforeningsfrihed? I hvor mange lande findes eksklusivaftaler? Hvem må føre kollektive forhandlinger og skal resultatet godkendes?

Det er nogle af hovedemnerne for en konference arrangeret af Universidad Complutense de Madrid i Toledo i juli 2004, som FAOS er blevet inviteret til at deltage i. Konferencen har arbejdstitlen "Freedom of Association in the European Union and candidate countries" og den er støttet af EU-Kommissionens "Employment and Social Affairs DG". Udtrykket 'de kandiderende lande' i titlen skal forstås bredt. Både de, som lige har været det og de, som på konference tidspunktet udgør gruppen af nye kandidatlande. Det skyldes, at invitationen er udsendt før 1. maj 2004, hvor 10 nye lande indtrådte som medlemmer af EU.

Til belysning af emnet har afdelingen for arbejdsmarkedsforskning på Complutense universitetet inviteret et hold af eksperter og for-

eningsfolk til at deltage i projektet og konferencen i Toledo, lige syd for Madrid.

Det er målsætningen at analysere retten til at danne fagforeninger og føre frie forhandlinger i de forskellige lande; samt belyse hvilke reguleringsformer, som er de fremherskende. De enkelte deltagerlande har på den baggrund modtaget et spørgeskema, som forsøger at koordinere de forskelligartede svar.

FAOS har leveret den danske rapport. I Danmark er reguleringen groft sagt tredelt: Retten til at danne foreninger er generelt sikret i Grundlovens §48; de faglige organisationer i den kollektive arbejdsret og gennem enkelte love som Funktionærloven og den såkaldte Foreningsfrihedslov, som forbyder afskedigelse på grund af medlemskab af en faglig organisation. Dertil kommer de forskellige relevante internationale aftaler, Danmark har ratificeret.

Efter konferencen vil rapporten blive lagt ud på FAOS' hjemmeside som forskningsnotat.

cj

**EU konference
om
organisations-
retten**

**Nyt FAOS
forskningsnotat**

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Første møde i FAOS' referencegruppe

Den 22. juni mødes for første gang den nye referencegruppe, som er nedsat i forbindelse med FAOS' nye programbevilling for perioden 1.1.2004 til 31.12.2008. I referencegruppen indgår repræsentanter for hovedbidragsyderne til finansieringen af forskningsvirksomheden. Gruppen vil løbende blive inddraget i bl.a. drøftelser om forskningsprogrammet og om de konkrete projekter, hvorigenem programmet realiseres. (Se uddybende artikler om FAOS' nye programbevilling og det nye forskningsprogram i FAOS information nr. 23).

I referencegruppen sidder følgende repræsentanter: Adm. direktør Jørn Neergaard Lar-

sen, Dansk Arbejdsgiverforening, forbundsformand Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, daglig leder, organisationssekretær Verner Elgaard, CO-industri, direktør Kim Graugaard, Dansk Industri, chef for Social Affairs Erik Kjærgaard, Dansk Industri, adm. direktør Jens Klarskov, Dansk Byggeri, gruppeformand John Larsen, SiD, B.O.S.-Gruppen, kontorchef Peter Nedergaard samt specialkonsulent Ole Christiansen, Beskæftigelsesministeriet.

jsm

**Drøftelser om
FAOS' forsk-
ningsprogram**

EU-DIREKTIVER

Service over grænser og europapolitiske dilemmaer

I januar i år barslede EU-Kommissionen med et direktivforslag om tjenesteydelser i det indre marked, også kaldet servicedirektivet. Formålet med forslaget er at skabe et indre marked for tjenesteydelser, ligesom vi siden 1993 har haft det for varer. Forslaget har nok en gang understreget modsætninger mellem europæiske visioner og nationale hensyn. Debatten i Danmark har fået en pudsig 'ketchupagtig' karakter: Først kom der ganske lidt, så kom der en hel masse, og nu er det svært at se, hvad der egentlig er tilbage i flasken. Det vil sige, efter forslaget blev fremsat, kom der fra flere faglige organisationer skeptiske høringssvar. Særligt var man bekymret for introduktionen af et generelt oprindelseslandsprincip. Konsekvensen af dette princip er, at det er de hjemlige løn- og ansættelsesvilkår, som skal gælde for arbejdstagere, der udfører serviceydelser i et andet EU-land. Men det fremgår også af direktivforslaget, at oprindelseslandsprincippet viger for udstationeringsdirektivet, og så er det løn- og ansættelsesvilkår i landet, hvor arbejdet udføres, der er gældende. Samlet gav forslaget ikke anledning til stor debat.

Omkring 1. maj var der dog flere, der var blevet opmærksomme på den debat, der havde kørt i Sverige i flere måneder. Den socialdemokratiske svenske statsminister Göran Persson proklamerede i marts, at forslaget til servicedirektiv ville blive det største spørgsmål i valgkampen til Europa Parlamentet. Samtidig fremhævede han, at socialdemokraterne var imod forslaget i dets nuværende form, som blev karakteriseret som et udslag af nyliberal tankegang hos visse kommissærer (læs: Fritz Bolkestein). Han medgav dog, at en ny regulering af tjenesteydelser var nødvendig for at få fart i den europæiske økonomi. På lederplads skrev Dagens Nyheter den 14. april, at der er flere selvmodsigelser i socialdemokraternes Europapolitik end stjerner i EU-flaget. Her handlede det ikke bare om, at de svenske socialdemokrater støtter Lissabon-processen med bestræbelsen om at åbne EU's økonomier, men altså er skeptiske overfor servicedirektivet. Det handler også om, at Persson er imod en harmonisering af skattepolitik i EU samtidig med,

at han har kritiseret Estland og Polen for at holde et lavt skatteniveau. Endelig handlede det om at Sverige, på linie med Danmark, har været varme tilhængere af udvidelsen, men reelt har lukket for arbejdskraftens frie bevægelighed fra de nye medlemsstater i Øst- og Centraleuropa.

Herhjemme har tiden efter 1. maj været præget af en ganske lang række af kritiske indlæg i aviser og nye kritiske høringssvar. Servicedirektivet blev også taget op i den netop overståede valgkamp til Europa Parlamentet, om end det aldrig blev det hovedspørgsmål, som Junibevægelsen forsøgte at gøre det til.

Men hvad er der tilbage i flasken? Det er blevet påpeget af bl.a. LO i et nyt høringssvar, at det i forslaget er uklart, hvordan og med hvilke konsekvenser servicedirektivet viger for direktivet om udstationering af arbejdstagere. I relation hertil er det også nævnt som uklart, hvorvidt et eventuelt servicedirektiv beskytter de nationale arbejdsretlige regler om forhandling af overenskomster mv. på trods af, at det i indledningen til forslaget hedder, at det ikke er formålet at behandle arbejdsretlige spørgsmål som sådan. LO ser også mulige problemer med at kontrollere udstationerede servicearbejdere, hvis der ikke er krav om, at der findes kopi af ansættelsespapirerne i det land, hvor arbejdet udføres. Yderligere har LO, på linie med flere andre, spurgt til, om den danske østaf tale, der begrænser indvandringen fra de nye medlemsstater, kan komme i modstrid med et nyt servicedirektiv.

På arbejdsgiverside er der også en vis bekymring. I Dansk Handel & Service understreger man det positive i at åbne markedet for serviceydelser. Men det bekymrer, hvis oprindelseslandsprincippet fører til en konkurrence på laveste fællesnævner. Man ser det som en ulige konkurrence, der især kan ramme de små og mellemstore servicevirksomheder.

Således er spørgsmålene nu mange og fra politisk hold er regeringen og socialdemokraterne nu blevet enige om at nedsætte en udredningsgruppe, der skal analysere konsekvenserne af direktivforslaget.

Forslag til servicedirektiv debatteret

Debat med ketchup effekt – først lidt, så meget

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Service over grænser og europapolitiske dilemmaer

FORTSAT FRA SIDE 12

Men hvilken skæbne kan man forvente direktivforslaget vil få? Umiddelbart er det tydeligt, at der er betydelige kræfter i det øvrige Europa, som er alt andet end begejstrede for forslaget. Belgiske fagforeninger demonstrerede mod forslaget i Bruxelles' gader den 5. juni. Og der er også erhvervsinteresser på spil her. Her vejer ikke mindst tyske, franske og britiske tilbøjeligheder til at give en vis beskyttelse til egen serviceindustri tungt. Dette peger på, at direktivforslaget ikke har mange chancer for at overleve i sin nuværende form. Modsat har Fritz Bolkestein mindst et par gode argumenter i de kommende forhandlinger.

Det indre marked for varer er der faktisk ingen, der sætter spørgsmålstegn ved i dag. Alle er enige om, at europæisk velstand og konkurrenceevne, ikke mindst globalt set, er knyttet tæt sammen med et åbent europæisk marked for varer. Nu ved vi også, at vareproduktion betyder stadig mindre for de europæiske økonomier. Af det samlede BNP og beskæftigelse udgør industriproduktion i dag kun 30%, mens serviceydelser står for hele 70%. Det er med andre ord i høj grad på serviceområderne, at vores fremtidige velstand skal sikres. Derfor vil Bolkestein intensivere konkurrencen på netop serviceområderne. Yderligere ammunition kan Kommissionen hente med reference til Lissabon-processen. Forslaget er del af de økonomiske reformer, der blev lagt op til i Lissabon i 2000. Her har EU som bekendt sat sig som mål, at EU globalt set skal være den mest

konkurrencedygtige vidensbaserede region i 2010. Halvvejsrapporterne har vist, at de europæiske stater stort set ikke er kommet ud af startklodserne i kapløbet mod det ambitiøse mål. Således vil Kommissionen kunne hævde, at tager man Lissabon-målene alvorligt, er det nødvendigt at åbne for konkurrencen på serviceområderne.

På denne baggrund er det også tydeligt, at djævlens ikke bare ligger i detaljen - den juridiske detalje. Det handler om de store linier i forsøget på at åbne de europæiske økonomier, nu hvor den globale konkurrence er mere intens end nogensinde, og målsætningerne fra Lissabon truer med at vande ud. Udviklingen tydeliggør de ambivalenser der kan ligge i på den ene side at ville styrke den politiske og økonomiske integration i Europa - ikke mindst med henblik på at sikre velstanden i de enkelte EU-lande - og på den anden side behovet for at sikre, at nationale løn- og aftaleforhold ikke undergraves i denne proces.

I de kommende europæiske forhandlinger om servicedirektivet bliver det særlig interessant, hvordan det nye Europa Parlament og den nye EU-Kommission vil optræde. Det netop overståede valg til Europa Parlamentet 13. juni har skubbet til den traditionelle balance mellem højre og venstre - den er tippet mod højre. Spørgsmålet er om en lignende politisk forskydning også vil omfatte den kommende EU-Kommission, og hvilke konsekvenser udviklingen samlet set vil få for servicedirektivets skæbne.

Østafale vs.
servicedirektiv

Lissabon-mål og
nationale hensyn

ska

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, mag.art. Nikolaj Lubanski, associeret · 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 Ilsøe · Studentermedhjælp, stud.scient.soc. Ane Kolstrup · Sekretær Jette H. Nielsen.

FAOS-information udgives af:

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K

Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, E-mail: faos@sociology.ku.dk

www.faos.dk

Layout: Ribergård & Munk