

M E L L E M T I L P A S N I N G O G F O R A N D R I N G

Tilpasning eller nye modeller på vej?

I både Tyskland og Holland er der blevet fremført krav om markante forandringer i de kollektive forhandlingssystemer. Det er arbejdsgiverorganisationer og centrum-højre partier i de to lande, der er gået i teten med krav om forandringer. Mest opmærksomhed har der hidtil været omkring aftaler indgået hos i første række Siemens, Daimler Chrysler og Opel i Tyskland, hvor bl.a. arbejdstiden er øget uden kompensation for de ansatte. Dette har startet en veritabel debat om arbejdstid, ikke bare i Tyskland, men også i Holland. Men kravene om forandringer går videre endnu.

Tilbage i sommeren 2003 fremkom de kristelig-demokratiske oppositionspartier, CDU/CSU, med et lovforslag til en "modernisering" af den tyske arbejdsmarkedslovgivning. Man ønskede bl.a. at lempe beskyttelsen mod afskedigelser og lette adgangen til deltidarbejde. Vigtigst i denne sammenhæng er, at CDU/CSU ville udbygge mulighederne for at anvende de såkaldte "åbningsklausuler", hvor man på virksomhedsniveau kan genforhandle visse dele af sektoroverenskomsterne. I tillæg hertil ville man give de tyske virksomhedsråd, pendanten til de danske samarbejdsudvalg, ret til at bygge videre på de virksomhedspagter for beskæftigelse, som er indgået på mange tyske virksomheder gennem de senere år. Det skulle ske med henblik på aftaler, der kunne afvige fra de indgåede kollektive overenskomster. Med andre ord, hvis der kunne opnås enighed mellem parterne på den enkelte virksomhed, ville der blive mulighed for at tilsidesætte de kollektive sektoraftaler. Det liberale FDP havde allerede tidligere fremsat lignende forslag.

Arbejdsgivernes hovedorganisation, BDA, gav sin støtte til oppositionspartiernes forslag, men gik også videre og argumenterede for, at

den vetoret, som arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger i dag har overfor de aftaler, som indgås via åbningsklausulerne på virksomhederne, skulle fjernes.

Den faglige hovedorganisation DGB fik udarbejdet et omfattende juridisk notat, som konkluderer, at oppositionspartiernes forslag ville lede frem til et "paradigmeskift" i tysk arbejdsmarkedsregulering og altså reelt var et skridt mod en afmontering af den eksisterende tyske arbejdsmarkedsmodel. Yderligere anså man forslagene for at være i strid med den tyske forfatning, fordi de ville begrænse parternes grundlovssikrede autonomi i indgåelsen af kollektive aftaler. Yderligere skal den skarpe reaktion ses i lyset af, at de lovbaserede virksomhedsråd principielt er uafhængige. Tendensen har i de senere år været, at en stadig større andel af medlemmerne ikke er fagligt organiserede. Tallene varierer, men det er sandsynligvis hver tredje eller fjerde medlem, der står udenfor de DBG tilknyttede organisationer. Øgede kompetencer til virksomhedsrådene kan derfor føre til et reelt tab af indflydelse for fagbevægelsen.

Den socialdemokratiske koalitionsregering afviste lovforslagene, men der kom en fælles deklARATION fra samtlige store partier i Forbundsdagen i december sidste år, hvor man opfordrede arbejdsmarkedets parter til at finde en ny balance for reguleringen mellem sektorniveau og virksomhed.

Konsekvensen er dog ikke, at CDU har skrottet sine forslag. I oplægget til de kommende partidage i Düsseldorf den 6.-7. december påpeger CDU atter problemerne i den eksisterende lovgivning om kollektive forhandlinger. Og behovet for større løndifferentiering og større fleksibilitet i løndannelsen bliver understreget. Hermed er der også lagt

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Borgerlige partier og arbejdsgivere i offensiven

Debat om forlænget arbejdstid i Tyskland og Holland

M E L L E M T I L P A S N I N G O G F O R A N D R I N G

Tilpasning eller nye modeller på vej?

FORTSAT FRA SIDE 1

op til, at kommer der et regeringsskifte i Tyskland ved næste valg til Forbundsdagen, kan det også betyde en ændret lovgivning vedrørende det tyske aftalesystem.

I Holland kom der i den hedengangne sommer udspil fra såvel den dominerende arbejdsgiverorganisation, VNO-NCW, som den siddende kristelig-demokratiske/liberale regeringskoalition om mulige reformer i arbejdsmarkedslovgivningen og det kollektive forhandlingsystem med henblik på øget økonomisk vækst og en forbedret konkurrenceevne.

Under titlen "Holland må blive mere aktivt – arbejde(ende) i vidensøkonomien i 2010" (sic!) argumenterer VNO-NCW for bl.a. en generel løntilbageholdenhed, en reduktion af den ved lov fastsatte minimumsløn, en tilbagevenden til 40-timers arbejdsuge, en mere fleksibel regulering af afskedigelser og en forenkling og deregulering af reglerne om medarbejderindflydelse med henblik på, at man på virksomhedsniveau får større muligheder for at forhandle emner, der vedrører ansættelsesvilkår. I relation til det kollektive aftalesystem slår arbejdsgiverorganisationen på nødvendigheden af decentralisering og individualisering af ansættelsesvilkårene.

Koalitionsregeringens "vækstmemorandum" har mange lighedspunkter med udspillet fra VNO-NCW. Men der er områder, hvor arbejdsgiverne mener, regeringen er gået for langt. Det gælder, når regeringsrepræsentanter har påpeget, at man ikke ved lov vil gøre kollektive overenskomster alment gyldige, hvis de bevæger sig ud over det lønstop, regeringen ønsker. Her understreger arbejdsgiverne, at regeringen bevæger sig ind på et domæne, lønreguleringen, som traditionelt har været parternes domæne. Også i relation til en eventuel 40-timers arbejdsuge er der uenighed mellem arbejdsgiverorganisationen og regeringskoalitionen. Regeringen ønsker 40 timer generelt uden kompensation, mens arbejdsgiverne i visse tilfælde gerne vil knytte spørgsmålet sammen med produktivitetstigninger og dermed også kompensationer.

En væsentlig drivkraft i regeringens arbejdsmarkedspolitik er Økonomiminister Laurens Jan Brinkhorst, der ofte har udtalt sig negativt om den hollandske samarbejds- og konsensusmodel på arbejdsmarkedet, kendt i

Holland som "Polder-modellen". Økonomiministeren har bl.a. hævdet, at Polder-tankegangen kun kan fungere i et lukket samfund. Argumentet er, at Polder-modellen holder op med at fungere i takt med, at det hollandske arbejdsmarked er blevet stadig mere integreret i et bredere europæisk arbejdsmarked, hvor der ikke er en fælles politisk-administrativ kultur.

Fagforeningerne afviser grundlæggende udspillene fra såvel arbejdsgiverne som regeringen. Man er ikke villig til at forhandle om en generel forlængelse af arbejdstiden, men påpeger, at de eksisterende kollektive aftaler giver mange muligheder for at forlænge arbejdstiden. Man afviser også at ændre på den mindsteløn, som indgår i de kollektive aftaler. Yderligere er stemningen mellem den siddende regering og de faglige organisationer blevet forgiftet af langvarige stridigheder vedrørende førtids- og invalidepensioner, hvilket også har medvirket til de faglige organisationers ulyst til at gå i dialog med regeringen om nye spørgsmål. Tværtimod har de dominerende faglige organisationer lovet regeringen et "varmt efterår".

Det er langt fra afklaret, hvad der vil blive de langsigtede konsekvenser af den udvikling, der i øjeblikket finder sted i Tyskland og Holland. Basalt er spørgsmålet, om her blot vil ske tilpasninger i den eksisterende reguleringsform på arbejdsmarkedene, eller om vi er på vej mod nye modeller for arbejdsmarkedsregulering.

Samtidig er det umiddelbart logisk, at dansk arbejdsmarkedsregulering bliver påvirket af den udvikling, vi ser i Tyskland og Holland. Det skyldes, at dansk arbejdsmarkedsregulering i dag er tæt vævet sammen med det øvrige Europa, og at lande som Tyskland og Holland i mere end én forstand ligger tæt på Danmark. Men det er også bemærkelsesværdigt, at dansk arbejdsmarkedsregulering ofte bliver fremhævet som det gode eksempel i den europæiske debat – også i Tyskland og Holland. CDU fremhæver i sit oplæg til partidagene i december det danske arbejdsmarked som det "flexibelsten und funktionsfähigsten in Europa". I øvrigt en karakteristik man har hentet fra en af EU-Kommissionens rapporter. Man ser ganske enkelt dansk arbejdsmarkedsregulering som noget, tyskerne bør lære af.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Polder-modellen i Holland

Forbundene lover et 'varmt efterår'

Vil den danske model blive påvirket?

M E L L E M T I L P A S N I N G O G F O R A N D R I N G

Tilpasning eller nye modeller på vej?

FORTSAT FRA SIDE 2

Også i Holland har man fået øje på dansk arbejdsmarkedsregulering. Her har regeringen direkte henvist til den danske regulering af afskedigelser og det faktum, at mange ledige i Danmark kun er kortvarigt ledige og dermed hurtigt tilbage i arbejde. Hvordan det sker, vil man gerne lade sig inspirere af.

Den internationale omtale af og interesse for

dansk arbejdsmarkedsregulering er naturligvis noget, der kan lune i et ellers køligt efterår. Og det er da også givet, at flere af de krisetendenser, vi kan se i Tyskland og Holland, er blevet undgået herhjemme. Men der kan komme en ny og ganske markant udvikling i landene umiddelbart omkring os, som vil sætte danske virksomheder og dansk arbejdsmarkedsregulering under et nyt og forstærket pres. *ska*

Danmark som rollemodel

M Ø D E R O G N E T V È R K

HRM i multinationale selskaber

I juli 2004 deltog FAOS ved Christina J. Colclough i konferencen, "Multinationals and the International Diffusion of Organisational Forms and Practices: Convergence and Diversity within the Global Economy", der fandt sted på IESE Business School i Barcelona.

I konferencen, der varede tre dage, deltog førende forskere indenfor human resource management (HRM) i multinationale selskaber. De fleste præsentationer diskuterede, hvorvidt der sker en konvergens i multinationale selskabers personalepolitik, således at selskaberne uafhængigt af oprindelsesland er ved at etablere nogle ensartede tilgange til relationen mellem medarbejder og ledelse.

Diskussionerne, der tog afsæt i omfattende empiriske undersøgelser fra næsten alle dele af verden, kom vidt og bredt omkring, men der var generelt enighed blandt deltagerne om, at der sker både en konvergens men også en divergens i forhold til den måde, hvorpå multinationale selskaber fastsætter og følger op på det personalepolitiske område. Konvergens kunne spores på hvordan virksomhederne *tilpasser* sig til den intensiverede konkurrence, hvordan de *reagerer* på teknologiske forandringer og udviklinger, og endeligt hvordan de *overfører* viden og praksis på tværs af landegrænser.

Divergensen – forskelligheden – var dog tydelig på en række områder. I flere af undersøgelseerne blev det påvist, at nationale kulturer, normer og værdier havde en afgørende indflydelse på om et multinationalt selskab havde succes med at implementere nye personalepolitiske tiltag, der gik på tværs af eller

underminerede allerede eksisterende strukturer. I den forbindelse blev det slået fast, at virksomhederne er afhængig af institutioner, men at de aldrig bliver identiske med disse institutioner. Omvendt bliver institutionerne konstant påvirket af eksterne pres, hvormed de redefinerer deres rolle og standpunkt. Forholdet mellem virksomhed og institution er derfor kompleks og aldrig færdigdefineret, hvorfor der vil opstå forskellighed i hvordan relationen konkret giver sig til udtryk.

Slutteligt konkluderede deltagerne, at der næppe er tvivl om, at multinationale selskaber har en god portion magt på grund af de mange alternativer, de får tilbudt. Alternativer giver magt til at forlade et land, til at forandre nogle tilstande og magt til at blive. Når det kobles sammen med, at det politiske system har svært ved at opretholde national suverænitet og endnu sværere ved at etablere tværnationale politiske regimer, bliver de multinationale selskabers råderum til at agere udenom eksisterende strukturer større og større.

FAOS havde stor nytte af konferencen og har etableret gode kontakter til udenlandske forskningsinstitutioner. Der er næppe tvivl om, at et forskningsprojekt, som FAOS for nyligt har igangsat om multinationale og internationaliserede virksomheders løn- og ansættelsesforhold kommer på et strategisk vigtigt tidspunkt. *col*

Konvergens og divergens i multinationales personalepolitikker

FAOS deltager i forskningen med nyt projekt

Yderligere information om konferencen og projektet kan fås ved henvendelse til Christina Colclough på col@faos.dk eller telefon 3532 3904.

Europa opruster på pensionsområdet

Traditionel folkepension eller statspension er den primære kilde til indkomst for millioner af tilbagetrukne fra arbejdsmarkedet i Europa, men arbejdsmarkedets parter på Europæisk niveau presser på for bedre individuelle pensionsarrangementer eller arbejdsmarkedspensioner set i lyset af fremtidige ændringer i den demografiske balance, når de store årgange skal på pension. Det er et spørgsmål, som parterne i Danmark allerede har taget hånd om ved etableringen af arbejdsmarkedspension gennem de kollektive overenskomster. FAOS har gennemført den danske del af undersøgelsen om disse tiltag i et *nyt EIRO komparativt studie om Occupational pensions and industrial relations*.

Faldende fødselstal, en forventet længere levetid og aldringen af baby-boom generationen har sat øget pres på de eksisterende pensionssystemers bæredygtighed. De fleste europæiske lande er derfor i løbet af de seneste år begyndt at reformere pensionssystemerne for at gøre dem tidssvarende og realistiske i forhold til problemets størrelse. Det komparative studie:

- præsenterer en oversigt over pensionssystemet i de 15 "gamle" EU medlemslande (med undtagelse af Portugal) samt i Ungarn, Polen og Norge med fokus på den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller;
- giver et mere detaljeret overblik over arbejdsmarkedspensionernes betydning, herunder spørgsmålet om deres dækningsgrad;
- analyserer de pensionsreformer som for nyligt er blevet gennemført eller foreslået i hovedparten af de undersøgte lande, og belyser i den sammenhæng de strategier og holdninger, som regeringerne og arbejdsmarkedets parter har haft i forhold til disse reformer;
- undersøger sammenhængen mellem pensioner og kollektive overenskomstforhandlinger;
- analyserer konflikter på arbejdsmarkedet om pensionsspørgsmål; og
- ser på specielt arbejdsmarkedspensionernes fremtid med fokus på, hvilken betydning den kan have på relationerne mellem arbejdsmarkedets parter og mellem parterne og det politiske system.

Rapporten fokuserer således hovedsagelig på arbejdsmarkedspensioner, et område hvor arbejdsmarkedets parter ofte spiller en betydelig eller endog dominerende rolle. I Danmark gennemførte parterne på det danske arbejdsmarked omkring 1990 et nyt arbejdsmarkedspensionssystem, som også omfattede de store grupper af faglærte og ufaglærte arbejdere, som hidtil havde været uden pensionsordninger – bortset fra den statslige folkepension. Hermed tog parterne ansvaret for den fortsatte udvikling af et afgørende element i velfærdsstaten. Den pensionsbombe, som truer mange lande, er afmonteret i Danmark, hvor næsten alle vil være sikret et rimeligt indkomstniveau i pensionsalderen gennem arbejdsmarkedspension som supplement til folkepensionen. Set i sammenligning ligger Danmark derfor lunt i svinget. Nogle lande skal først til at begynde en reform. Statspensionen, en arbejdsgiverreguleret pension eller opsparingspensionen er eneste kilde til indtægt for de tilbagetrukne.

Rapporten viser, at de traditionelle pensionsystemer vil bære størstedelen af pensionsbyrden. Der er imidlertid en klar tendens til, at arbejdsmarkedsparterne øger presset for bedre tillægspensioner, enten statslige eller arbejdsmarkedspensioner, og flere individuelle arrangementer. Udbredelsen af arbejdsmarkedspensioner er imidlertid afhængig af overenskomstsystemets placering og parternes evne til at levere løsninger i de enkelte lande. Parterne peger også på udbredelsen af individuelle arrangementer, hvor beneficie-definerede pensioner afløses af bidragsdefinerede pensioner. Det vil i nogle lande flytte en del af ansvaret fra stat og arbejdsgiver til lønmodtagerne.

Samtidig viser rapporten, at mange lande, herunder Danmark, har forsøgt at vende skuden i retning af senere tilbagetrækning efter års faldene tilbagetrækningsalder. Efterløn og førtidspensioner er set efter i sømmene, fastholdelsesregler er indført efter gulerodsprincippet og pensionsalderen er i nogle tilfælde hævet.

Den individualiserede pensionsdækning er ikke uden bivirkninger for bestemte kategori-

Nyt EIRO komparativt studie om arbejdsmarkedspension

Pensionsbomben afmonteret i Danmark

Individualisering af pensionerne

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Europa opruster på pensionsområdet

FORTSAT FRA SIDE 4

er af arbejdere. Rapporten viser, at der er store forskelle i dækningen. Kvinder, deltidsansatte og ufaglærte er underrepræsenterede i de fleste arbejdsmarkedspensionsordninger, og selvstændige, freelancere og andre ansatte i atypiske stillinger er nærmest helt udenfor. Selv om flere lande har taget initiativer til at

gøre optagelsen i systemet for disse grupper mere lempelig, vil adgang til det brede, grundlæggende arbejdsmarkedsbaserede system ikke blive nemmere når ordningerne individualiseres, viser rapporten som kan ses i sin helhed, sammen med de enkelte landestudier på <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/study/tn0404101s.html> *cj*

Forskel i pensionsdækning

MØDER OG NETVÆRK

Arbejdsmarkedets parter og social sammenhæng i det nye Europa

Hvordan sikrer vi social sammenhæng i et Europa, som bliver stadig mere integreret – men i et europæisk fællesskab, som er sammensat af stadig flere lande med forskellige kulturer? Det er en af de helt store udfordringer, som EU står over for i disse år.

Arbejdsmarkedet undergår store forandringer i disse år – jobs i tusindvis out-sources, og nye vidensintensive jobs opstår. I denne omvæltning skal arbejdsmarkedets parter, sammen med de nationale regeringer såvel som EU-kommissionen, finde frem til løsninger, der på en og samme tid sikrer de enkelte landes selvstændighed og udvikling og social sammenhæng mellem de forskellige lande og internt i landene – trods de store forandringer mod et mere vidensbaseret arbejdsmarked.

I starten af september 2004 i Lissabon blev disse emner diskuteret ved the International Industrial Relations Associations' regionale europæiske kongres under titlen *The Future of Work in Europe: The Market and Economic and Social Cohesion*. Der blev fokuseret på tre hovedtemaer: 1) Arbejdsmarkedsforhold og globalisering; 2) Den sociale dialog og nye udfordringer for de sociale partnere; og 3) Arbejdsmarkedsforhold og EU-udvidelsen.

At tage disse emner op netop i Lissabon var passende, da det jo netop var her, Det Europæiske Råd i marts 2000 lagde en tiårsstrategi om at gøre EU til verdens mest dynamiske og konkurrencedygtige vidensbaserede økonomi, der er karakteriseret ved vækst, social samhørighed, hensyntagen til miljøet og fuld beskæftigelse. Og i denne strategi spiller ar-

bejdsmarkedsrelationerne en afgørende rolle.

Et af de mere interessante oplæg på kongressen blev præsenteret af Maria João Rodrigues, der i 2000 var portugisisk arbejdsminister og en hovedkvinde bag tilblivelsen af Lissabon-strategien. Hun understregede, at i strategiens anden fase, fra 05 til 10, må der skabes en bedre sammenhæng i politikudviklingen mellem EU-niveauet og medlemsstaterne, hvis man skal komme i nærheden af de mål, man har sat sig. Det kan virke som om regeringscheferne glemmer alt om de fælles mål, når de atter sætter fødderne på jorden i de respektive hovedstæder – her fylder Lissabon-strategien ganske enkelt ikke nok i den førte politik, argumenterede Rodrigues.

Konkret i relation til arbejdsmarkedets parter argumenterede hun for nødvendigheden af en ny generation af trepartsaftaler (social pacts). Rodrigues så gerne at sådanne aftaler adresserer problemstillinger vedrørende globalisering, life-long learning (videre-/efteruddannelse) og mere generelle reformer på arbejdsmarkedet. Her kan man konstatere, at den danske regerings oplæg til trepartsdrøftelser om efteruddannelse er i fin overensstemmelse med disse europæiske betragtninger.

Det skal heller ikke glemmes, at Mikkel Mailand fra FAOS holdt et plenaroplæg om partnerskaber for social inklusion og de udfordringer og muligheder de skaber for arbejdsmarkedets parter. Det blev et oplæg, som blev rost i korridorerne. Næste IIRA kongres bliver verdenskongressen i Lima, Peru, september 2006. *skalsen*

IIRA - International Industrial Relations Associations kongres 7.-11. september

Lissabon strategien og arbejdsmarkedets parter

M O D E R O G N E T V Æ R K

Beskæftigelsespolitisk forskningsnetværk

Den 6. oktober var der åbningskonference i DGI-byen i det beskæftigelsespolitiske forskningsnetværk (Bpf-net). Bpf-net er et dansk tværinstitutionelt og tværvidenskabeligt netværk, der dækker hele den beskæftigelsespolitiske policy-proces. Sigtet er at skabe et forum for udvikling og formidling af beskæftigelsespolitisk forskning til gavn for såvel forskere som praktikere. Mikkel Mailand fra FAOS har siddet med i arbejdsgruppen, der har forberedt iværksættelsen af netværket. Ved åbningskonferencen deltog forskere fra universiteterne i København, Århus, Aalborg og Roskilde, forskere fra SFI, AKF, de sociale højskoler i Århus og København, samt repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsskadestyrelsen, LO og fra konsulentfirmaerne Navigent, CASA, Rambøll og Oxford Inside.

Bpf-net henvender sig til alle forskere og praktikere, der er interesseret i beskæftigelsespolitikens baggrund, indhold og virkninger. Alle er velkomne, så længe deres forskning er rettet mod public policy aspektet af beskæftigelsespolitikken.

Det er meningen, at *forskerne* skal have glæde af Bpf-net, for det første fordi det giver mulighed for kvalificeret udveksling, sparring og samarbejde med forskerkolleger indenfor samme del af beskæftigelsespolitikken. For det andet skal netværket give mulighed for at møde andre beskæftigelsespolitiske forskere indenfor andre områder og få skabt overblik over, hvad det er, de laver. For det tredje giver netværket adgang til ressourcer i form af "seed money" til igangsættelse af tværgående forskningsprojekter med selvstændig finansiering, og til diverse andre forskningsrelaterede aktiviteter.

Praktikere og aftagere af forskning kan have glæde af Bpf-net, fordi det sikrer et perma-

nent forskningsberedskab på alle vigtige områder med deltagelse af en masse kritiske forskere fra alle de betydningsfulde forskningsmiljøer.

Endvidere etablerer netværket en samlet indgang for aftagerne af beskæftigelsespolitisk forskning, som vil kunne komme i kontakt med relevante forskere med henblik på at få igangsat ny forskning eller få skabt overblik over eksisterende forskning ved at henvende sig til forskningsnetværket. Endelig skaber det en fælles og tematisk opdelt flade for formidling af beskæftigelsespolitisk forskning med korte referater af konklusioner og anbefalinger, angivelse af hvem forskningen henvender sig til, og links til mere omfattende og detaljerede redegørelser.

Beskæftigelsespolitisk forskningsnetværk er organiseret omkring *tre brede tematiske forskningsgrupper*. De tre forskningsgrupper er centreret om emnerne: Policy-formulering og komparativ analyse af beskæftigelsespolitiske regimer; Styring, organisering og levering af den beskæftigelsespolitiske indsats; samt beskæftigelsespolitikens vilkår, omgivelser og virkninger.

Centralt i netværket står hjemmesiden, *bpf-net.dk* (der er online, men stadig under opbygning). Her vil det være muligt at få et overblik over de deltagende forskere, i resuméform læse om deres forskningsresultater og policy-anbefalinger, samt komme med feedback og ideer til forskningen.

De tre forskningsgrupper vil i løbet af 2005 holde en række åbne møder, der bliver annonceret på hjemmesiden. Den næste samlede konference i netværket er planlagt til januar 2006.

mm

Bpf-net – et tværvidenskabeligt mødested for forskere

Alle større forskningsmiljøer er repræsenteret

Overenskomsternes bestemmelser om efteruddannelse

Overenskomstsystemets rolle i forhold til arbejdet med efter- og videreuddannelse i virksomhederne i såvel den private som den offentlige sektor er kommet på den politiske dagsorden. Statsminister Anders Fogh Rasmussen fremsatte i august i år en opfordring til arbejdsmarkedets parter om at styrke deres engagement på området og dermed påtage sig et større ansvar for kompetenceudviklingen i samfundet – på samme måde som parterne i løbet af 1990'erne har opbygget omfattende arbejdsmarkedspensionsordninger gennem overenskomsterne. Statsministeren fulgte op på den politiske udmelding ved at indkalde parterne til trepartsdrøftelser om spørgsmålet, og det besluttedes herefter at nedsætte et trepartsudvalg, som i løbet af det næste år skal kulegrave hele området og komme med forslag til modeller for efteruddannelse. Statsministeren har allerede stillet flere penge i udsigt til projektet.

Efteruddannelse vil således være på den politiske dagsorden de kommende år, og på den baggrund har FAOS udarbejdet et nyt forskningsnotat om de forskellige overenskomsters bestemmelser om efter- og videreuddannelse. Området har langt fra fundet samme nedslag i overenskomsterne, og der er et behov for udredning.

Formålet med notatet er at give et overblik over, i hvilket omfang overenskomsterne på arbejdsmarkedet indeholder bestemmelser om

efter- og videreuddannelse mv., hvilken karakter disse bestemmelser har, herunder fx hvilke rettigheder de giver de enkelte lønmodtagere, og hvilken kompensation der evt. ydes, samt i hvilket omfang der er oprettet særlige uddannelsesfonde. Som det første gennemgås LO/DA-området, hvor aftaler dækkende mere end 90 pct. af dette område, er omfattet. For det andet er omtalt en række overenskomster inden for SALA-området. For det tredje gennemgås hovedoverenskomsterne i finanssektoren. For det fjerde er bestemmelserne på statens område gennemgået. Og endelig for det femte er aftalerne på det (amts)kommunale område medtaget. Det er således reglerne, som de er indgået mellem de centrale overenskomstparter, der er omtalt i notatet.

Afslutningsvis er de fem områder hver især belyst ved oversigtsskemaer, som gerne skulle give en hurtig oversigt over de meget forskellige regler på de mange overenskomstområder. cj

"Overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse". FAOS Forskningsnotat 54 - udarbejdet af Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Ane Kolstrup. 14 sider samt 5 skemaer (32 sider i alt). Kan downloades fra www.faos.dk.

Nyt FAOS forskningsnotat

Fem hovedområder er dækket

Sektorstudier online

FAOS har siden januar 2000 været dansk del af forskningsnetværket *European study on the social dialogue and the representativeness of the social partners* som udføres for Europa Kommissionen og koordineres af UCL/IST, der er forfortelsen for institut for arbejdsmarkedsstudier (IST) på det katolske universitet (UCL) i Louvain-La-Neuve, Belgien.

I begyndelsen havde studierne, som kort kan benævnes repræsentativitetsstudier om arbejdsmarkedets parter på sektor niveau inklusiv deres deltagelse i overenskomstforhandlingerne, mest karakter af korte præsentationer af en sektors afgrænsning og dens aktører i den sociale dialog. Et øjebliksbillede af arbejdsmarkedsforholdene. Det var f.eks. transport (til lands, til vands og i luften), finanssektoren, restaurations- og hotel sektoren, privat sikkerhed, elektricitetsektoren m.m. – og lidt længere studier om den kommunale sektor og den statslige sektor. Efter indtrædelsen af de nye medlemslande i EU er tendensen blevet færre, men lidt mere omfattende studier af kvantitativ såvel som kvalitativ art. FAOS har færdiggjort programmet for 2004, som drejede sig om rapporter om rengøringssektoren, vikarbranchen samt om medie- og kultur sektoren, dvs. organisationerne indenfor kunstarterne, TV og den skrevne presse.

Dem er der faktisk en del af. Også på dette felt er arbejdsmarkedet gennemorganiseret, som det er tradition i Danmark, selv om fagforeninger og arbejdsgiverforeninger ikke lige er det første man forbinder med Mads Mikkelson og 'Ålen' og andre skuespillere, instruktører, billedhuggere, balletdansere, producenter, men måske nok mere med scenedesignere, lys- og lydfolk og andre scenearbejdere samt de mindre TV- og film produktions-selskaber.

Studierne tilhører kommissionen og de offentliggøres ikke. Derimod lægges studierne på nettet som resumeer på IST's hjemmeside, når de involverede forbund og arbejdsgiverforeninger har gennemset og vurderet studierne.

Der er begyndt at komme flere resumer af studierne på nettet i mere organiseret form. De er (desværre) mestendels på fransk, men de seneste resumeer, samt enkelte tidligere, også på engelsk og tysk. Studierne er gode at bruge til at blive oplyst af, især hvis man i en snæver vending skal vide hvem der er hvem indenfor frisørfaget eller billedhuggerfaget – blandt artiktekterne, piloterne, chaufførerne, kokkene og alle de andre.

cj

Se siden <http://www.trav.ucl.ac.bel/recherchedg5-part2.htm> for mere.

Et øjebliksbillede af de europæiske arbejdsmarkedsforhold

Studierne kan ses i resumé form

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 · Lektor, ph.d, mag.art. Søren Kaj Andersen · Kandidatstipendiat, cand.jur. Jytte Kaltoft Bendixen · Kandidatstipendiat Christina Jayne Colclough, MA, BSc · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Projektmedarbejder, stud.scient.soc. Anna Ilsoe · Studentermedhjælp, stud. scient.soc. Ane Kolstrup · Studentermedhjælp, stud.scient.pol. Sara Bruun Petersen · 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