

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Vikarer i krydsfeltet mellem fleksibilitet og sikkerhed

Vikarer ansættes i stigende grad af såvel private som offentlige virksomheder på det danske arbejdsmarked. I en tid hvor fleksible hyre-fyre regler specifikt, og flexicurity mere generelt, nærmest konstant omtales, kan det overraske. Man kan antage, at vikaransættelser skaber yderligere numerisk fleksibilitet på arbejdsmarkedet – men er det hele forklaringen på den stigende brug af vikarer og følger sikkerheden med for de vikaransatte? Noget tyder på, at vikarer for en del virksomheder er blevet en fast arbejdskraftpulje, hvor fleksibiliteten reducerer omkostninger. Det er en arbejdskraft, hvor vikarerne inden for visse områder ikke dækkes af de samme overenskomster som de fastansatte. Yderligere kan det for vikarerne være svært at opnå den nødvendige anciennitet, der skal til for at blive berettiget til eksempelvis sygedagpenge og løn ved barns første sygedag. Dette er de foreløbige resultater af en undersøgelse af vikarbureauansatte vikarers forhold på det private arbejdsmarked, som FAOS er ved at udarbejde.

Hvorfor øget brug af vikarer

Fra 1999 til 2004 steg antallet af vikarer med 60%. Ifølge en undersøgelse fra Adecco bruger 62% af de danske virksomheder, på tværs af sektorer og virksomhedsstørrelse, vikarer i større eller mindre omfang. Men hvorfor dette øgede forbrug af vikarer fra vikarbureauerne?

Der er ingen tvivl om at brugen af vikarer giver virksomhederne øget fleksibilitet med henblik på at anskaffe sig og skille sig af med arbejdskraft. Men øget brug af vikarer handler ikke nødvendigvis om at opnå størst mulig 'hyre-fyre-fleksibilitet'. Vikarbureauerne giver virksomhederne en mulighed for at 'outsourcere' administrationen af ansættelsesforholdet til netop vikarbureauerne. Hermed undgår

virksomhederne administrative byrder og dermed omkostninger. Dette er tilsyneladende eftertragtet blandt brugervirksomhederne, måske specielt efter at ansættelsesforhold ikke længere blot handler om løn og arbejdstid fastlagt i sektoroverenskomster, men også om sociale rettigheder som barseldagpenge, pension, løn ved barns første sygedag, mv. Yderligere kan der være tale om forhold, som skal være del af en lokal forhandling på virksomheden, når det altså ikke er vikarbureauets overenskomst, som dækker.

Vikaransættelsen kan også have karakter af at være en prøvetid. Flere arbejdsgiverorganisationer, vikarbureauer og enkelte arbejdsgivere fremhæver i undersøgelsen, at vikaransættelsen er en måde at se nye mulige medarbejdere an på. Dette tyder på, at personer, der ellers har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, her får en chance for at vise deres værd.

Vikarerne kan også skabe fleksibilitet for de øvrige ansatte, dvs. de fastansatte. Vikarerne kan 'lukke huller', så de fastansatte fx får øget individuel fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstid og arbejdsopgaver.

Uklar retstilling og principielle uenigheder

Det stigende antal bureauvikarer, der benyttes af virksomhederne, har dog ikke været uden gnidninger. Problematikkerne er område- og sektorspecifikke om end der er en del overlap. Adskillige sager på vikarområdet, nogle med modsatrettede kendelser, er et signal om, at der hersker tvivl om bureauvikarernes retstilling og overenskomstmæssige forhold.

Gnidningerne kommer typisk til udtryk som en principiel uenighed mellem arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer. Arbejdsgiversiden ønsker så fleksible og effektive regule-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Markant stigning i brugen af vikarer

Reguleringen af bureauvikarers vilkår er kompleks

Personaleadministration outsources til vikarbureauer

Vikarer i krydsfeltet mellem fleksibilitet og sikkerhed

FORTSAT FRA SIDE 1

ringsforhold som muligt, samtidig med at langt de fleste arbejdsgivere også giver udtryk for, at ordnende minimumsvilkår skal være på plads. Modsat fokuserer arbeidstagersiden på, om vikarerne er garanteret lige forhold med de fastansatte, samtidig med at man ønsker at sikre, at de fastansattes forhold ikke underbydes eller trues af vikarbureauernes tilbud om arbejdskraft. Et eksempel på uenighederne er 'Elektriker-dommen' fra januar i år. Her blev det fastslået, at Tekniqs elektrikeroverenskomst er en områdeoverenskomst og derfor også dækker vikarer. Men der er fortsat fortolkningsstridigheder, idet arbejdsgiversiden ikke mener, at det gælder lokalaftaler, mens arbeidstagersiden mener, kendelsen gælder alle vilkår.

Sådanne stridigheder kan være med til at udfordre parternes tillid til hinanden og i sidste ende aftalesystemet. Som det er blevet udtrykt af en forbundsformand: *"Vi har en overenskomst, som vi oplever bliver undergravet, fordi man bruger vikarer"*. Hvis ikke der kan sættes sin lid til det, der aftales ved overenskomstforhandlingerne, så kan det tolkes som tillidsbrud. Og det er netop, hvad arbeidstagersiden mener sker, når virksomhederne hyrer vikarer på andre vilkår end de områdebestemte overenskomstforhold.

Større usikkerhed end for fastansatte

Mange bureauvikarer dækkes i dag af en eller anden form for overenskomst. Men visse steder dækkes de af overenskomster med ringere standarder og vilkår end de fastansatte på brugervirksomheden. Dette er fx tilfældet ved ansættelser af vikarer i stillinger, der ellers er besat af funktionæransatte. Bureauvikarer kan ansættes på andre vilkår, da de ikke defineres som funktionærer, både i forhold til Funktionærloven og til en kendelse fra august 2005, hvori det fastslås, at bureauvikarer ikke er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Dette baner vejen for, at vikarbureauer/brugervirksomheder kan tage vikarer ind på og ud af arbejdspladser, som regel med en dags varsel. Dog varierer det, om der i bureauernes overenskomster er bestemmelser om afskedigelsesfrister.

Den ene side af flexicurity – fleksibiliteten – bibeholdes og forstærkes som nævnt, men

spørgsmålet er på den anden side, om sikkerheden følger med for bureauvikarernes vedkommende. I og med at vikarerne ofte er inde i korte perioder ad gangen og lige netop ikke dækkes af EU-direktivet om midlertidigt ansatte, bliver de ikke selv efter gentagne vikarforløb i samme virksomhed eller længerevarende vikarforløb automatisk tilbudt en fastansættelse. Derimod er bureauvikarerne i nogle brancher i den situation, at det kan være svært at opnå kontinuerlig ansættelse i den karensperiode, der skal til, før vikaren er berettiget til de sociale goder i overenskomsterne. Har man fra en tidligere ansættelse en pensionsopsparing følger den i nogle vikarbureauer med, således at man opsparer pension fra første arbejdsdag. Andre steder får vikaren ingen pensionsbetaling, før karensperioden, som varierer afhængigt af den gældende overenskomst på området, er overstået. Eller der bliver slet ikke udbetalt pensionsbidrag, da pension er defineret som del af lønnen.

På de områder, hvor der er aftalt vikarprotokollater, fx industriens område, malernes område og bygge- og anlægsområdet, har vikarerne samme rettigheder som de fastansatte. Der er dog variationer i disse protokollater med hensyn til, hvilken overenskomst der gælder; brugervirksomhedens eller vikarbureauets. Alligevel kan det være svært som vikar at blive berettiget til alle overenskomstens goder grundet karensperioden. På industriens område har man forsøgt at opløse dette i et protokollat fra foråret 2005. Her fremgår det, at man kan lægge på hinanden efterfølgende ansættelsesperioder sammen, såfremt man er 'lejet' ud til Dansk Industris virksomheder i vikariatene. Således er det et forsøg på at gøre det lettere at udstå karensperioden. 3F og Dansk Handel & Service, DH-S, har skrevet en vikaroverenskomst, som DH-S' vikarbureauemedlemmer kan tiltræde. DH-S dækker ca. 85 % af vikarområdet. I DH-S' vikaroverenskomst kan vikaren opnå den nødvendige anciennitet, hvis vedkommende er beskæftiget et vist antal timer inden for et bestemt antal måneder i det samme vikarbureau.

Selvom der er en relativt god overenskomstdækning af bureauvikarerne i de store brancher, tyder de nævnte eksempler alligevel på,

Vikarens stilling mellem bureauet og bruger- virksomheden

Vikarprotokollater

Vikaroverenskomst

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Vikarer i krydsfeltet mellem fleksibilitet og sikkerhed

FORTSAT FRA SIDE 2

at der for en del bureauvikarer er sværere at opnå den høje grad af sikkerhed, som er gældende for almindelige lønmodtagere. Den ene side af sagen er bureauvikarernes retstilling og overenskomstdækning – den er kompleks og ikke entydig – den anden side af sagen er, om de eksisterende regler også efterleves.

Snyd?

Fagforeningsfolk inden for fx det grønne område og på elektrikerområdet undrer sig over prisen på vikarer, og mener, at det kun kan være så billigt at hyre vikarer, fordi de sociale rettigheder ikke er inkluderet, enten *fordi* vikarerne endnu ikke er blevet berettiget dertil, *fordi* de snydes for det, eller *fordi* der spekuleres i diæter og skatteregler. Meldingen fra fagforeningerne er, at det ikke er en stor procentdel af brugervirksomhederne, der udviser denne adfærd. Men når det alligevel finder sted, er det udtryk for den kompleksitet, der er forbundet med at benytte bureauvikarer. Flere arbejdsgiverorganisationer pointerer, at det ikke er meningen at bureauvikarer skal være billigere end fastansatte; det virksomhederne skal have ud af at ansætte en bureauvikar er fleksibiliteten.

Men er det tilfældet, at bureauvikarer ikke kun benyttes for at opnå fleksibilitet, men

derimod for at omgå de gældende overenskomster, kan det også være med til at presse overenskomstsyste- met. På bygge- og anlægsområdet enedes parterne i 2004 om et vikarprotokollat. Faglige repræsentanter forklarer, at baggrunden for kravet om at få dette protokollat var, at vikarer faldt uden for overenskomsten og derfor generelt blev ansat på ringere vilkår end de overenskomstmæssige vilkår. Dette pressede overenskomsten. Med protokollatet fik man inddæm- met vikarproblematikken, men samtidig er vurderingen blandt faglige repræsentanter, at den billigere arbejdskraft nu blot findes på anden vis, og her primært i form af arbejdskraft fra Polen og de baltiske lande.

Der er ingen tvivl om, at vikarer bidrager med fleksibilitet på arbejdsmarkedet, men grundet den ikke entydige og ensartede retstilling og praksis i forhold til benyttelsen af bureauvikarer, er der indikationer på, at de ikke har samme sikkerhed som almindelige lønmodtagere. Det lader til at være en speciel gruppe på arbejdsmarkedet, som traditionelt ikke er blevet 'fanget ind' af overenskomsterne. Det er først de senere år, at man alvor er begyndt at tage hånd om dette. FAOS forskningsnotat om vikarbureauvikarer forventes offentliggjort primo juli 2006.

ski/ska

Vikarområdet har ikke været traditionelt overenskomststof

M Ø D E R O G N E T V È R K

Den danske models sammenhængskraft

Er opbakningen til de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationerne afgørende for den danske models overlevelse? Hvad er den fremtidige rollefordeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter? Har juristerne overtaget fortolkningen af overenskomsterne? Og vil EU fremover være styrende for overenskomsterne i særdeleshed og udviklingen af det danske velfærdssystem i almindelighed? Dette var blot nogle af de store spørgsmål, som nogle af de centrale aktører i det danske

aftalesystem diskuterede på en konference den 27. april 2006 på Københavns Universitet. Blandt de 90 deltagere var repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, det fagretlige system, arbejdsmarkedets organisationer og institutioner, arbejdsmarkedsforskere, mv. – eller med andre ord: Den personificerede danske model.

Konferencen, som var arrangeret i anledning af udgivelsen af den seneste store FAOS publi-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Parternes selvregulering under pres fra EU, det politiske system og virksomhedsniveauet

Den danske models sammenhængskraft

FORTSAT FRA SIDE 3

kation *Fra storkonflikt til barselsfond – afvikling eller fornyelse af den danske model*, åbnedes af rektor Ralf Hemmingsen, Københavns Universitet. Ralf Hemmingsen fremhævede konferencen som et udtryk for den vej, universitetet i disse år søger at udvikle, hvor grundforskning og anvendt forskning går i spænd med ekstern finansiering.

Jørgen Steen Madsen, som sammen med Jesper Due har skrevet *Fra storkonflikt til barselsfond*, fremdrog i et oplæg nogle hovedpointer i bogen. Den danske model er gennem det seneste tiår blevet udsat for et tredobbelt pres: 1) Presset fra EU-niveauet, 2) Presset fra det nationale politiske niveau og 3) Presset fra virksomhedsniveauet. Fra 1990'erne er EU-niveauet blevet et forhandlingsområde, hvor en del spørgsmål, som tidligere lå hos parterne på det nationale niveau, er blevet afgjort. I samme periode er overenskomsternes bredde blevet øget, så flere og flere velfærdsspørgsmål inddrages i overenskomsterne. Det skaber en dobbeltregulering, så de politiske aktører får en direkte indflydelse på parternes overenskomstforhandlinger. Samtidig er der sket en udlægning af kompetence til virksomhederne, så en del af reguleringen nu foregår direkte mellem de lokale parter.

Derved er der blevet tale om en situation, hvor der må sættes spørgsmålstejn ved den danske models evne til fortsat at producere integrative forhandlingsresultater. Parternes selvregulering, som er det afgørende karakteristikon ved den danske model, sættes under pres. I første omgang lykkedes det i 1990'erne at fastholde dette hovedprincip og sikre en fortsat overordnet koordinering med sektororganisationerne som omdrejningspunkt gennem en *centraliseret decentralisering*, hvor der blev lagt kompetence ud på virksomhederne, så fleksibiliteten blev forøget inden for en fortsat samlet rammestyring gennem sektoreroverenskomsterne. Med det tredobbelt pres udvikles en tendens til *multiniveauregulering*, hvor reguleringen sker samtidig på forskellige niveauer og dermed åbner op for både 'bottom-up' og 'top-down' styring. Sektororganisationernes position som styrende center svækkes både oppefra og nedefra. Der kan blive tale om skiftende eller manglende sammenhæng mellem de forskellige niveauer og i

højere grad en styring via horisontale processer samt en regulering gennem et mix af aktører og reguleringsformer.

En væsentlig styrke ved den danske model gennem dens mere end 100-årige historie har været parternes evne til at tilpasse modellen skiftende vilkår. Det tredobbelt pres er derfor ikke nødvendigvis begyndelsen til enden for den danske model, men vil måske snarere resultere i en ny tilpasning, så modellen med arbejdsmarkedsparternes placering i en central rolle fastholdes. Bogens analyse af det seneste tiår viser, at parterne indtil videre synes at have klaret udfordringerne fra såvel EU-niveauet som parterne på virksomhederne. Derimod synes det vanskeligere at skabe en balance i forhold til de nationale politiske aktører, og det er måske her, at den store udfordring for modellen vil ligge i de kommende år.

Efter dette oplæg, diskuterede nogle af de centrale aktører i det danske overenskomstsystem den danske models rolle og fremtid i to rundbordsamtaler. Den første rundbordsamtale havde sammenhængskraft og konkurrenceevne i overenskomstsystemet som tema, og her deltog hovedforhandlere fra to af de centrale overenskomstområder i den private sektor, henholdsvis industrien samt bygge- og anlægssektoren: direktør i Dansk Industri Kim Graugaard, formand for CO-industri Thorkild E. Jensen, adm. direktør i Dansk Byggeri Jens Klarskov og bygningsgruppeformand i TIB Peter Hougaard Nielsen. Jesper Due, FAOS, var ordstyrer.

Den anden rundbordsamtale tog fat på forholdet mellem overenskomstparterne og det nationale samt europæiske politiske system. Her deltog adm. direktør Jørn Neergaard Larsen, DA, næstformand Tine Auvig-Huggenberger, LO, samt de to medlemmer af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg Thomas Adelskov, Socialdemokraterne, og Jakob Axel Nielsen, Det Konservative Folkeparti. Søren Kaj Andersen, FAOS, var ordstyrer.

Som udgangspunkt fandt deltagerne ikke overraskende, at der er mange kvaliteter ved den danske aftalemodel. For det første fremhævedes dens unikke evne til at tilpasse sig arbejdsmarkedet, konkret bl.a. ved flexicurity princippet, men også mere overordnet ved dens evne til at tilpasse sig større ændringer i

Mange kvaliteter – men også udfordringer

To rundbordsamtaler:

OK-systemets sammenhængskraft og konkurrenceevne

Forholdet til det nationale og europæiske politiske system

Den danske models sammenhængskraft

FORTSAT FRA SIDE 4

den globaliserede verden. For det andet fremhævedes den danske model for dens evne til at være proaktiv og ikke blot reaktiv – aktørerne formår at være med til at sætte den politiske dagsorden, også mere overordnet i forhold til velfærdssamfundets udvikling. Det så man fx i forbindelse med pension. Det er tillige udtryk for en meget bred ansvarspåtagelse for større samfundsmæssige udfordringer – en ansvarspåtagelse, som rækker ud på virksomhedsplan. For det tredje fremhævedes modellen for dens evne til at løse problemerne nærmest ved deres udspring, dvs. arbejdspladserne, gennem det effektive fagretlige system.

Men det blev også fremhævet, at der er udfordringer. For det første var der enighed i panelerne om, at det er ganske afgørende for modellens legitimitet, at organisationerne har bred opbakning – og at free-rider problemet, dvs. at nogle ikke-medlemmer nyder godt af organisationernes arbejde, på sigt kan blive et problem. For det andet blev det påpeget, at den danske model er meget personafhængig – formelle og uformelle netværk spiller en stor rolle, og det kan være et problem ved personskifter.

Decentraliseringen af aftalesystemet blev af alle paneldeltagere betragtet som en stor kvalitet – men der var også betydelig opmærksomhed på nødvendigheden af koordinering mellem sektorerne. Et andet element af decentraliseringen er, at meget kompetence er lagt ud til parterne på virksomhederne, og ikke mindst på medarbejdersiden kræver det øgede kvalifikationer, så den enkelte medarbejderrepræsentant kan matche lederen i forhandlingerne. Endelig blev det fra flere deltageres side fremhævet, at samarbejdet i dag er en nøgle til at kunne bruge de muligheder, som ligger i en decentralisering; er samarbejdet ikke i top, vil mulighederne ikke blive brugt.

Den øgede inddragelse af juridiske løsninger af disputer på virksomhederne blev kun til en vis grad beklaget af deltagerne. Dels har decentraliseringen i sig selv ført til flere forskellige løsninger, som kan fordrer nye fortolkninger af aftalerne, dels fremhævede flere, at der har været behov for en vis oprydning og præcisering af aftaler, som tidligere måske ikke var helt gennemarbejdede. Der var dog enighed om, at for meget vægt på de rent juri-

diske løsninger kan gøre konflikter til et ren fordelingskamp, dvs. et nulsumsspil, hvor den ene parts gevinst modsvares af den anden parts tab. Det truer den danske aftalemodels evne til at skabe løsninger, hvor det tilstræbes at begge parter interesser tilgodeses. Det har eksempelvis inden for industrien medført, at parterne i fællesskab har gjort en effektiv indsats for at mindske omfanget af sager gennem at søge hurtige og integrative løsninger.

Forholdet til det politiske system blev også diskuteret. Flere deltagere fremhævede, at man skulle være varsom med at håndplukke og ændre ved elementer i flexicurity-modellen, fordi det kunne skabe en ubalance i systemet. Fjerner man elementer af tryghed i modellen, kan det gå ud over elementer af fleksibilitet. I forlængelse heraf diskuteredes forum-shopping, dvs. det fænomen, at den ene eller anden af arbejdsmarkedets parter mere eller mindre direkte kan søge opbakning til deres synspunkter i det politiske system. Det blev generelt betragtet som en rigtig dårlig idé, men samtidig blev det fremhævet, at forudsætningen for konsensusprincippet er, at parterne tilstræber at nå fælles løsninger. Det er ikke en vetoret.

EU spiller en rolle for det danske aftalesystem, men er på ingen måde dominerende. Flere deltagere påpegede, at trods Danmarks begrænsede størrelse, er det et af de lande, der klarer sig bedst – og derfor vil de væsentlige større landes modeller næppe foreløbigt få dominans. De er for stive og har, som en arbejdsgiver sagde det, 'ikke en jordisk chance' i en globaliseret verden. Når det gælder EU-direktiver, fungerer det danske system fint. Systemet, hvor EU-direktiver implementeres i overenskomsten og siden implementeres i lovgivningen, så den restgruppe, der ikke dækkes af overenskomster, også dækkes, har løst presset fra EU. Herved sikres generelt dækkende løsninger som krævet af EU, samtidig med at overenskomstparterne kontrollere processen.

For alle paneldeltagerne var det tydeligvis en afgørende forudsætning for opretholdelse af den danske model, at organisationerne på arbejdsmarkedet kan fastholde deres medlemsmæssige styrke. Der var i den sammenhæng en bekymring for, om fagbevægelsen i de

Decentraliseringen kræver øget kompetence af TR'erne

For meget jura i OK-systemet?

Følgelovning i forhold til EU direktiver

M Ø D E R O G N E T V Æ R K**Den danske models sammenhængskraft**

FORTSAT FRA SIDE 5

kommende tiår vil være i stand til fortsat at sikre en så høj organisationsgrad, at selvreguleringen kan opretholdes inden for en ny balance mellem parterne og det politiske system.

Det generelle billede, som deltagerne i konferencen tegnede, var dog, at den danske model lever og har det godt – men også, at der er en række udfordringer, som skal tages

op med rettidig omhu. Modellens aktører synes af have den fornødne fleksibilitet og ansvarsbevidsthed til også mange år fremover at kunne sikre positionen som en central del af den danske velfærdsmodel. Så skal der ud fra konferencen konkluderes på spørgsmålet 'Afvikling eller fornyelse?' må svaret være: Vilje til udvikling og fornyelse.

sen/jsm

Fastholdelse af organisationernes medlemstyrke er en forudsætning for aftalemodellens opretholdelse

M Ø D E R O G N E T V Æ R K**Frivillige aftaler og den åbne koordinations metode**

EU's bløde reguleringsformer er temaet for FAOS' eftermiddagsseminar, der afholdes tirsdag den 13. juni kl. 15.00-17.30. Seminaret præsenterer forskningsresultaterne fra to FAOS projekter, der har fokuseret på henholdsvis den europæiske beskæftigelsesstrategi og de europæiske parter frivillige aftaler i Danmark og andre medlemslande.

Frivillige aftaler og den såkaldt 'åbne koordinationsmetode' er to relativt nye europæiske reguleringsinstrumenter for arbejdsmarkedet. Den europæiske beskæftigelsesstrategi anvender den åbne koordinationsmetode, der bygger på retningslinjer for god praksis, henstillinger og læring snarere end jura, mens frivillige aftaler udformes og reguleres af de europæiske parter for arbejdsmarkedet og deres medlemsorganisationer.

Ikke mindst den åbne koordinationsmetodes og de frivillige aftalers juridisk ikke-bindende karakter sætter spørgsmålstegn ved deres effektivitet. De foreløbige implementeringsresultater for de europæiske parter første frivillige aftale om telearbejde viser, at aftalen ofte er blevet omsat til retningslinjer for god praksis frem for mere bindende reguleringsformer,

selv i lande som har tradition for at aftaleregulere forholdene på arbejdsmarkedet. Ligeledes viser implementeringsresultaterne af den europæiske beskæftigelsesstrategi, at strategien har varierende, men generelt begrænset effekt på medlemslandenes beskæftigelsespolitikker, selvom beskæftigelsesstrategien i flere omgange er blevet revideret.

Seminaret sætter ikke kun spørgsmålstegn ved de bløde reguleringsformers effektivitet, men diskuterer også hvilke tiltag, der er nødvendige for at sikre, at de bløde reguleringsformer bliver et reelt alternativ til direktivvejen. Oplæg af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, LO og DA vil også bidrage til den debat og frembringe nye perspektiver om den seneste udvikling af de frivillige aftaler og den åbne koordinationsmetode i såvel Danmark som på europæisk plan.

Seminaret vil blive afholdt tirsdag den 13. juni kl. 15-17.30, Center for Sundhed og Samfund, Københavns Universitet, Øster Farimagsgade 5, Bygning 2, Lokale CSS 2.1.12 – se www.faos.dk for program. Tilmelding sker på ski@faos.dk

tpl/mm

Bløde former i europæisk arbejdsmarkedsregulering

Retningslinier for god praksis snarere end jura

**Faos-seminar
13. juni**

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Internationalt flexicurity seminar

Debatten om og forskning i *flexicurity* har grebet om sig ikke bare i Danmark, men også i andre europæiske lande. Samtidig er det tydeligt, at begrebet *flexicurity* har et forskelligt indhold fra land til land.

I Holland er begrebet direkte knyttet til lovgivning, som på den ene side har gjort regler vedrørende 'normale' tidsbegrænsede ansættelsesforhold mere fleksible, og på den anden side har skabt større sikkerhed i ansættelsen for grupper i 'atypiske' ansættelser. I Danmark er der fokus på sammenspillet mellem fleksible afskedigelsesregler, social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik.

I Tyskland er det karakteristisk, at *flexicurity* først og fremmest er blevet fremhævet af fagbevægelsen som alternativ til en ren liberalisering af arbejdsmarkedsreguleringen.

Men hvorfor er disse forskelle opstået? Er der ikke en fællesnævner for, hvad *flexicurity* er på tværs af grænserne? Der er under alle omstændigheder klare signaler om, at *flexicurity* er ved at blive en fælles europæisk målsætning for arbejdsmarkedsreguleringen. Giver det mening? Og hvor er forskningen hennet i denne diskussion? Hvordan forskes der i fænomenet *flexicurity* i forskellige europæiske

lande? Og kan vi på meningsfuld vis måle graden af *flexicurity* i forskellige lande?

Disse og andre spørgsmål vil blive taget op på det internationale seminar *Flexicurity – State of the Art in European Research*, fredag den 9. juni. Arrangementet er finansieret af BPFNET, Beskæftigelsespolitisk Forskningsnetværk, mens FAOS står for arrangementet. Oplægsholderne er forskere fra Holland, Tyskland og Danmark, som dels vil berette om erfaringer med *flexicurity* i disse tre lande, dels fortælle om analyser af *flexicurity* i en bredere europæisk sammenhæng. For nærmere information om og tilmelding til seminaret den 9. juni, se FAOS' hjemmeside, www.faos.dk.

I tilknytning til seminaret bliver der arrangeret et netværksmøde for en større kreds af europæiske forskere, der i de senere år har beskæftiget sig med *flexicurity*. Målsætningen med netværksmødet er at udveksle information om aktuel forskning, undersøge mulighederne for hvordan vi fremover gensidigt kan støtte hinandens forskning, samarbejde om konkrete projekter og udbrede kendskabet til den forskning om *flexicurity* som foregår.

ska

FAOS/BPFNET seminar den 9. juni

Europæisk forskning i flexicurity til debat

Europæisering af arbejdstiden

P R O J E K T E R O G P U B L I K A T I O N E R

Ph.d.- forsvar

Cand. Jur. Jytte Kaltoft Bendixen fra FAOS forsvarede offentligt sin ph.d.- afhandling *Europæisering af arbejdstiden* onsdag den 28. juni. Afhandlingen er en analyse af implementeringen og retshåndhævelsen af EU's arbejdstidsdirektiv i fem europæiske lande – Finland, Danmark, Tyskland, Frankrig og Storbritannien. Afhandlingen beskriver og analyserer hvordan henholdsvis kollektive overenskomster og lovgivning, eller en blanding af begge reguleringsformer, ligger bag iværksættelsen af arbejdstidsdirektivet i de nævnte lande. Ph.d.-projektet er finansieret af LO.

Forsvaret finder sted onsdag 28. juni kl. 13 præcis, på Sociologisk Institut, Center for

Sundhed og Samfund, Øster Farimagsgade 5A, bygning 1 lokale 1.1.18.

Bedømmelsesudvalg:
Peter Abrahamson, Sociologisk Institut
Lektor Herman Knudsen,
Institut for Samfundsudvikling og
Planlægning, Aalborg Universitet
Professor Niklas Bruun,
Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Efter forsvaret vil der blive serveret en forfriskning.

Afhandlingen kan købes på Sociologisk Institut fra d. 14. juni 2006.

cj/ska

Variationer i den danske flexicurity-model

Det danske arbejdsmarked fremhæves ofte for en reguleringsmodel, der kombinerer en høj grad af både fleksibilitet og social sikkerhed. Men for enkelte lønmodtagergrupper er der ikke tale om et både-og, men snarere om et enten-eller, idet de dækkes bedst af enten den ene eller den anden side af modellen.

Både Tysklands og Frankrigs regeringer har i forbindelse med forsøg på at reformere egne arbejdsmarkeder udtrykt interesse for den særlige danske kombination af liberale hyre-og-fyre regler og høj arbejdsløshedsunderstøttelse. Endvidere har OECD rost Danmark for sin måde at regulere arbejdsmarkedet på og senest fremhævede EU-kommissionen i januar den danske kombination af fleksibilitet og sikkerhed i den årlige statusrapport for Lissabon-strategien.

Den internationale opmærksomhed er blevet bemærket og udnyttet herhjemme. Fx på Venstres landsmøde i 2004, hvor Anders Fogh Rasmussen fremhævede sig selv som den, der fandt på at forkorte de engelske begreber 'flexibility' og 'security' til 'flexicurity' – forhåbentligt uvidende om, at begrebet allerede siden midten af 1990'erne har været anvendt i arbejdsmarkedspolitiske debatter, blandt andet i Holland. Flexicurity-modellen har også været debatteret flittigt i de danske dagblade. De fleste af bidragsyderne har argumenteret for, at flexicurity-modellen er gavnlige for vækst, beskæftigelse og social lighed, mens meget få bidrag har været skeptiske.

Men ingen af indlæggene har sat spørgsmålstejn ved modellens eksistens eller diskuteret hvilke grupper den omfatter og evt. ikke omfatter. Der er nu heller ikke ingen tvivl om, at der er noget om snakken – det danske arbejdsmarked er generelt præget af relativ høj social sikkerhed i den forstand, at arbejdsløshedsunderstøttelsen er forholdsvis omfattende, og fleksibilitet både i den forstand, at det er relativt let for arbejdsgiverne at skille sig af med arbejdskraften og at der nedlægges og oprettes mange job hvert år. Som det også rigtigt er blevet påpeget, er dette system understøttet af en relativt omfattende aktiveringspolitik, der forsøger at få ledige tilbage i beskæftigelse.

Men der er grund til at gøre opmærksom på, at ikke alle er dækket lige godt af modellen. Det kan illustreres ved at se på to meget forskellige grupper på det danske arbejdsmarked: funktionærerne og kontanthjælpsmodtagerne.

Hvis man medregner akademikerne og andre grupper dækket af Funktionærloven, udgør *funktionærerne* mere end halvdelen af alle beskæftigede i Danmark. Funktionærernes jobs er relativt godt beskyttede. Efter en prøveperiode på tre måneder opnår ansatte dækket af funktionærloven én måneds opsigelsesvarsel, der bliver til tre måneder efter et år og sideløbende med ancienniteten stiger til seks måneder. Dermed opnår denne gruppe en højere grad af jobsikkerhed end de timelønnede, hvis opsigelsesvarsler typisk skal tælles i dage – og deres arbejdsmarked bliver følgelig mindre fleksibelt.

Ligesom andre dagpengeberettigede grupper har funktionærerne dog i løbet af 1990'erne fået reduceret den sociale sikkerhed – også kaldet indkomstsikkerheden – gennem forkortelser af den maksimale periode, hvori de kan modtage dagpenge, og ved at dagpengene i stadig mindre omfang har kunnet kompensere for de tabte lønindtægter. Men funktionærerne har fortsat ret til dagpenge i op til fire år, hvis arbejdsløshed skulle indtræffe, og hvis man ellers er villig til at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og aktiveringspolitikken. Det er i international sammenhæng en relativ lang periode.

Selvom funktionærernes opsigelsesvarsler altså er længere end de timelønnedes er det sammenlignet med tilsvarende lønmodtagergrupper i en række central- og sydeuropæiske lande billigere både at ansætte og afskedige funktionærer i Danmark. Det skyldes bl.a., at disse landes arbejdsgivere i modsætning til de danske skal finansiere fastansattes sociale bidrag og betale dem aftrædelsesgodtgørelser, hvilket har haft som konsekvens, at virksomhederne i stor stil har benyttet sig af midlertidige kontrakter eller vikarer. Hvis man vil undgå meget opdeltte arbejdsmarkeder er disse central- og sydeuropæiske landes høje grad af

Flexicurity-modellen dækker ujævnt

Funktionærerne har bedre jobbeskyttelse end timelønnede

Ret til dagpenge i fire år

Variationer i den danske flexicurity-model

FORTSAT FRA SIDE 8

regulering derfor ikke værd at efterligne.

Men pointen i den danske sammenhæng er også en anden, nemlig, at funktionærerne ikke passer ind i billedet af Danmark som et land, hvor man fra den ene dag til den anden kan skille sig af med uønskede ansatte. Funktionærerne udgør i en flexicurity-sammenhæng en privilegeret majoritet på det danske arbejdsmarked, med relativt godt beskyttede job og en forholdsvis høj indkomstsikkerhed.

Dog består arbejdsmarkedet ikke kun af de beskæftigede, men også af dem, der søger beskæftigelse. Da *kontanthjælpsmodtagerne* i løbet af de sidste ti år i tiltagende grad er blevet mødt med krav om at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet, er det relevant at se på denne gruppe, også selvom en del af dem reelt har svært ved at finde ansættelse eller af kommunale frontmedarbejdere beskyttes imod krav om at gøre forsøg på at finde arbejde. Det er en meget mindre gruppe end funktionærerne, men tæller dog alligevel knap 100.000 personer, selvom personer på revalidering og i aktivering ikke medregnes.

Undersøgelser fra bl.a. OECD har peget på, at randgrupperne på arbejdsmarkedet – som konstanthjælpsmodtagerne må siges at høre til – alt andet lige kommer lettere i arbejde når arbejdsgivernes omkostninger ved at hyre og fyre arbejdskraft som i Danmark er lave. Men kontanthjælpsmodtagerne repræsenterer i forhold til flexicurity-modellen alligevel på mange måder den modsatte situation af funktionærernes. Kontanthjælpsmodtagerne bliver oftere og oftere stillet overfor krav om fleksibilitet når det kommer til jobsøgning og vilighed til at acceptere job og aktivering, men har ofte svært ved at komme i beskæftigelse, selv når de reelt forsøger. Samtidig er gruppens indkomstsikkerhed blevet reduceret som følge af tiltag som starthjælp, kontanthjælpsloft samt senest integrationspakken, der med kravet om, at visse grupper af kontanthjælpsmodtagere skal kunne demonstrere 300 timers arbejde i løbet af to år for at kunne modtage kontanthjælp bryder med det mangeårige 'ret og pligt'-princip i dansk social- og

arbejdsmarkedspolitik; et princip der har inddebåret, at det er tilstrækkeligt at gøre seriøse forsøg på at få arbejde og deltage i aktivering for at kunne modtage understøttelse. Disse tiltag betyder, at en stigende del af kontanthjælpsmodtagerne ikke kan drage nytte af, at den 'rene' kontanthjælp i Danmark internationalt set ligger højt.

I en flexicurity-optik vil forringelserne kunne forsvares, hvis tabet af indkomstsikkerhed modsvares af en øget beskæftigelsesikkerhed – sagt på jævnt dansk, hvis de forskellige forringelser af kontanthjælpen betyder, at mange flere kommer i beskæftigelse. Men der mangler stadig entydige indikationer, der peger i retning af, at dette er tilfældet. Ifølge en undersøgelse som Socialforskningsinstituttet foretog i 2005 har kontanthjælpsloftet kun haft begrænset effekt på beskæftigelsen. Med hensyn til starthjælpsmodtagerne er 40% af dem kommet i job, men det vides ikke i hvilket omfang den lave starthjælp har hjulpet hertil – og 60% af dem er altså stadig ledige. Disse begrænsede beskæftigelsesmæssige effekter skal så opvejes imod de ulemper, tabet af indkomstsikkerhed giver for kontanthjælpsmodtagerne, herunder risikoen for at der skabes nye fattigdomsgrupper med disse tiltag.

Samlet må man sige, at ligesom funktionærerne ikke helt passer med billedet af det danske arbejdsmarked som meget fleksibelt, så passer kontanthjælpsmodtagerne i stadig mindre grad ind i billedet af et arbejdsmarked præget af høj sikkerhed.

Imellem disse to udvalgte grupper findes en række andre, der mere entydigt er udtryk for en dansk flexicurity-model. Det gælder fx *timelønnede i industrien og byggeriet*. Denne danske flexicurity-model har – som internationale sammenligninger viser – en række fortrin, og det er derfor kun rimeligt, hvis modellen bliver brugt til inspiration i andre lande. Vi skal blot huske på, at det ikke er alle grupper på det danske arbejdsmarked, der er lige godt dækket af denne måde at regulere arbejdsmarkedet på.

Kontanthjælpsmodtagere presses til fleksibilitet i jobvalg og har ringe indkomstsikkerhed

Forholdene blandt timelønnede i industri og byggeri baggrund for flexicurity-modellen

Kontrol er godt, tillid er bedre

Fra 2005 til 2006 gennemførte Anna Ilsøe en undersøgelse af lokale forhandlinger af fleksibel arbejdstid på 10 metalvirksomheder – fem i Danmark og fem i Baden-Württemberg. Fokus i undersøgelsen lå især på, hvilke byttehandlinger, de lokale parter indgår vedrørende arbejdstid, og hvordan fleksibel arbejdstid dermed bidrager til udviklingen af flexicurity på virksomheden.

Den mest afgørende forskel på de tyske og danske virksomheder viste sig at ligge i administrationen af lokale arbejdstidsaftaler – den var i langt højere grad præget af ledelsesmæssig kontrol på de tyske virksomheder end de danske. Tilliden mellem ledere og medarbejdere på de danske virksomheder muliggør, at de ansatte kan administrere deres arbejdstid selv, og det viser sig at være konkurrencemæssig fordel for de danske virksomheder.

Omvendt viste der sig både blandt de tyske og de danske virksomheder tegn på en tendens til polarisering mellem forskellige medarbejdergrupper og forskellige typer af virksomheder. Udviklingen af flexicurity på virksomheden kan derfor risikere at blive flexicurity for nogen frem for andre. Det kan give anledning til konflikter mellem ledelse og medarbejdere eller til splittelse internt på medarbejdersiden, der kan underminere tilliden på de danske virksomheder.

Hovedkonklusionerne i undersøgelsen:

- Fleksibel arbejdstid er noget mere udbredt i Tyskland end i Danmark, men omvendt er andre fleksibilitetsformer mere tilgængelige i Danmark (lønfleksibilitet, hyre & fyre).
- I dag er byttehandlen mellem fleksibel arbejdstid og jobsikkerhed et afgørende 'trade-off' i udviklingen af lokalaftaler i begge lande. Trade-offs mellem uddannelse og jobsikkerhed er på vej frem.
- Administrationen af arbejdstidsaftalerne er i høj grad præget af ledelsesmæssig kontrol i Tyskland, mens ledelsen på de danske virksomheder ofte har tillid til, at de ansatte kan administrere deres arbejdstid selv.

- Dette giver de danske virksomheder en konkurrencemæssig fordel, idet man i høj grad har kunnet spare i antallet af mellemledere samt har opnået en mere effektiv tilrettelæggelse af arbejdstiden. Til gengæld ser det ud til at enkelte ansatte i
- Danmark har tendens til at udvikle ekstremt lange arbejdstider (over 48 timer pr. uge).
- I begge lande viser der sig desuden tegn på, at udviklingen af flexicurity på virksomhedsniveau kan medføre polariseringer i aftalesystemet.
- Ikke alle medarbejdere er i stand til at yde arbejdstidsfleksibilitet (eks. enlige mødre, ældre, ansatte med fysisk hårdt arbejde) og dermed nyde godt af lokalaftalerne. Små og mellemstore virksomheder har begrænsede ressourcer til at udvikle balancerede trade-offs, og samtidigt deltager repræsentanterne fra de mindre virksomheder sjældent i netværk med repræsentanterne fra de store virksomheder.
- Hvis tilliden i de danske leder-medarbejderrelationer skal bevares, så er det vigtigt at forebygge sådanne polariseringer blandt medarbejdergrupperne og mellem forskellige typer af virksomheder i aftalesystemet. Her kan udviklingen af sektoroverenskomsten som ramme for lokale forhandlinger og sektororganisationernes indsats i øvrigt få en afgørende betydning.

Resultaterne af undersøgelsen præsenteres i deres fulde længde i rapporten *Flexicurity på virksomheden – en sammenlignende analyse af reguleringen af arbejdstidsfleksibilitet på danske og tyske industrivirksomheder*, som kan downloades fra www.faos.dk.

Ny rapport fra FAOS om forhandling af fleksibel arbejdstid på danske og tyske metalvirksomheder

Udviklingen af flexicurity på virksomhedsniveau kan medføre polariseringer i aftalesystemet

Fusionen mellem KAD og SiD

FAOS har i 2006 startet et nyt forskningsprojekt, som skal kortlægge fusionen mellem KAD og SiD og dermed etableringen af Fagligt Fælles Forbund – 3F. Projektet finansieres af 3F, som har ønsket at få afdækket sammenlægningsprocessen mellem de to forbund i perioden 2002-2005 for at få dokumenteret denne unikke organisationssammenlægning i den danske fagbevægelses historie. Vi vil derudover trække linierne bagud og se fusionen i lyset af strukturudviklingen både i Danmark og i andre lande – nærmere bestemt Storbritannien og Tyskland. Derved skulle gerne blive fortalt en spændende historie om en væsentlig begivenhed i den danske fagbevægelses historie, samtidig med at der udvikles generel viden om fusioner mellem faglige organisationer.

Undersøgelsen kan ses i direkte sammenhæng med vores tidligere analyse af udviklingen i den samlede strukturudvikling *Fagbevægelses struktur i det 20. århundrede – Forhandlingsystemet som problemløser og hindring for udvikling*, der blev publiceret i 2001 (LO-dokumentation 1/2001). Forskellen er, at vi i 3F-projektet afdækker de interne processer i de forbund, som sammenlægges, og dermed kan få ny viden om, hvad der sker med aktørerne, når strukturerne tilpasses det ydre pres.

Generelt kan ændringer i organisationsstrukturerne betragtes som en væsentlig del af den danske models tilpasning til de nye vilkår, som udvikler sig i disse år med globaliserin-

gen som et nøgleord. Det nye projekt kan dermed også skabe viden, som bidrager til forskningen inden for det ene af de tre satsningsområder i vores forskningsprogram – nærmere bestemt satsningsområde A: Den danske model i et nationalt og internationalt perspektiv.

Projektet varetages af en gruppe bestående af Jesper Due, Mikkel Møller Johansen, Jørgen Steen Madsen og Katrine Søndergaard. Efter en afdækning af det omfattende dokumentariske materiale, der er stillet til vores rådighed, er vi nu i gang med den første interviewrunde, der omfatter aktørerne på det centrale niveau i de deltagende organisationer. Det gælder ud over SiD og KAD også TIB, som var med i den første del af fusionsprocessen, men som valgte at springe fra undervejs. Til efteråret tages fat på næste led i analysen, der dækker afdelingsniveauet, idet sammenlægningen af forbundenes afdelinger og den betydelige reduktion i deres antal har været en afgørende del af fusionen. Det er ikke mindst denne omkalfatring af det lokale niveau, der gør sammenlægningen til en egentlig fusion, hvorved en helt ny organisation opstår, og ikke blot til endnu en optagelse af et forbund i et andet, som derefter i hovedlinierne fortsætter som hidtil.

Fusionsprojektet afsluttes med en samlet redegørelse, der er planlagt udgivet i bogform i forbindelse med 3F's næste kongres i september 2007.

jd/lsm

FAOS udfører forskningsprojekt om etableringen af 3F

Kontrakt med European Foundation fornyes

Siden etableringen af European Industrial Relations Observatory, EIRO, i 1997 har FAOS været dansk nationalt center. I 2005 sendtes en ny kontraktperiode i udbud – denne gang med flere nyskabelser i forhold til tidligere kontraktperioder.

Den mest markante nyskabelse er, at de eksisterende informations- og analysenetværk under European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions blev udbudt i fællesskab. Det vil sige at EIRO, observatoriet for arbejdsforhold kaldet EWCO (European Working Conditions Observatory) og overvågningen af virksomhedsomstruktureringer under ERM (European Restructuring Monitor) skulle ansøges under ét og ikke længere enkeltvis. Udbuddet var i stedet delt horisontalt i en informationsdel og en analysedel gældende alle tre netværk. Hensigten med den nye struktur fra European Foundations side er at samle forskellige nationale centre og forskellige koordinerende centre under en hat. Formålet med at samle funktionerne er først og fremmest at opnå en synergieffekt, eftersom også andre funktioner som redigering og teknisk styring er blevet insourcet.

Den nye horisontale opdeling i en informationsdel og en analytisk del på tværs af centrene var samtidig en invitation til indgåelse af

partnerskaber, eftersom det næppe ville være muligt for et enkelt nationalt center at varetage begge delfunktioner for alle tre centre på en gang. Således indgik FAOS partnerskab med Oxford Research A/S (København) om at ansøge om informationsdelen vedr. Danmark. Og vi vandt den! Arbejdsfordelingen er fremover, at FAOS er koordinerende center og tager sig desuden fortsat af EIRO og rapporterer endvidere til ERM om fyringer eller ansættelser af mere end 100 personer på danske virksomheder. Oxford Research rapporterer til EWCO om arbejdsforholdene på danske virksomheder og leverer data til forskellige surveys, herunder European working conditions survey. FAOS skal bl.a. levere nyheder om organisations- og aftaleforhold, mv. samt materiale til tværnationale 'analytical reports' herunder nye repræsentativitetsstudier i forbindelse med den europæiske sociale dialog.

På det første 'kick-off' møde i marts i Dublin gjorde European Foundations ledelse meget ud af at understrege synergieffekten ved den nye struktur. Forhåbningen er, at informations- og analysevirksomheden bliver effektiviseret – en indsats der er vigtig ikke mindst i lyset af de mange nye EU medlemslande, der nu er del af de forskellige netværk.

**FAOS og
 Oxford
 Research i
 partnerskab**

cj

PROJEKTER OG PUBLIKATIONER

Opslagsbøger om arbejds- markedspolitik og EU-research

Peter Nedergaard har efterhånden udgivet en længere række af let tilgængelige og overskuelige bøger om først og fremmest EF/EU, men også bøger med et mere specifikt fokus på økonomi, politik og arbejdsmarked. Senest er det blevet til opslagsbøgerne *Arbejdsmarkedspolitik Leksikon* og *Guide til EU-research*. Det gælder for begge bøger, at de henvender sig til en bred læserkreds; det vil sige såvel studerende, journalister og forskere som ansatte i faglige organisationer, erhvervsorganisationer, ministerier mv.

Det arbejdsmarkedspolitiske leksikon er et alfabetisk organiseret opslagsværk med begreber, forkortelser, organisationer, partier og personer vedrørende arbejdsmarkedspolitik ikke bare i Danmark, men også på EU-niveau. Opslagene giver generelt en god og anvendelig lille introduktion til emnet. En fare der ligger og lurar for alle former for leksika nu om dage er, at alt kan 'googles'. Dette problem rammer også *Arbejdsmarkedspolitik Leksikon*. Fordelen ved leksikonet er, at her

får vi en kort og præcis indføring til emnet, mens nettet mange gange giver en uoverskuelig mængde af mere eller mindre relevante hits. Men er man først på rette vej vinder nettet altid i informationsmængde.

Overskuelighed er også forcen ved *Guide til EU-research*. Denne guide er organiseret i seks kapitler om EU's institutioner, samt internetadresser, organisationer, litteratur, tidsskrifter og billeder vedrørende EU. Korte og klare beskrivelser gør nok, at mange vil få læst disse kapitler, hvis bare de får bogen i hånden. Særligt første kapitel om EU's institutioner er glimrende formidling. For en arbejdsmarkedsforsker er det ærgerligt, at arbejdsmarkedsstoffet ikke fylder meget i denne ellers gode håndbog. Vedrørende arbejdsmarkedet er det både internetadresser og organisationer med EU-research, tidsskrifter og en sektion med relevant litteratur, som undertegnede savner. Men brug bøgerne og suppler, hvor det er nødvendigt.

ska

**Overskuelige
leksika i
google-tiden**

Medarbejdere i FAOS:

Centerleder, professor, fil.dr. Jesper Due · Forskningsleder, professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Lektor, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Lektor, ph.d., cand. scient. Mikkel Mailand · Lektor, ph.d, mag.art. Søren Kaj Andersen · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Kandidatstipendiat Christina Jayne Colclough, MA, BSc · Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. Anna Ilsoe · Forskningsassistent, cand.scient.adm. Trine P. Larsen · Lektor, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Sara Kudsk-Iversen · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Mikkel Møller Johansen · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Katrine Søndergård · Projektmedarbejder, bach.scient.pol Morten Svendsen · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. Kristoffer Gamdrup · Sekretær Jette H. Nielsen.

FAOS-information udgives af:

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Sociologisk Institut, Øster Farimagsgade 5, postboks 2099, 1014 København K.

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

www.faos.dk