

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2007

Stigende forventningspres truer forligsmulighederne

Den økonomiske optur gør overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området i den private sektor vanskeligere, fordi lønmodtagernes forventninger er skruet op. Et forlig er dog stadig det sandsynligste udfald af OK 2007. Ud fra de historiske erfaringer er det først i næste runde, at en storkonflikt for alvor truer. Når lønnen i hovedsagen forhandles på virksomhederne, skal der sociale forbedringer til for at sikre medlemmernes accept, og der er problemer med at skabe det hovedtema, der kan bære et forlig igennem. Efteruddannelse er kørt i stilling som afløser for – eller vel snarere supplement til – barsel og pension, men begejstringen blandt medlemmerne er behersket.

Optakten til OK 2007 har i modsætning til OK 2004 været præget af et styret samspil mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system, og det har gjort forhandlingerne lettere. Med finanslovsforhandlingernes ekstra regning til arbejdsgiverne for sygedagpenge og familie- og arbejdslivskommissionens snarligt ventede betænkning, er der dog blevet skabt nye komplikationer forud for forhandlingsstarten.

Uenigheden om arbejdstidsfleksibilitet bliver igen en afgørende hurdle, der skal overvindes. Det er et hovedkrav på arbejdsgiversiden at få mere og frem for alt billigere arbejdstidsfleksibilitet som betingelse for, at lønmodtagernes krav kan imødekommes på en række områder. De faglige organisationer møder op med de traditionelle krav om forbedrede lønsatser, forhøjelse af feriebetalingen, højere genebetaling og mere i løn til lærlinge og ungarbejdere, og derudover en række bløde krav med efteruddannelse i spidsen suppleret med forbedring af løn under barsel og sygdom samt pension. Også bedre vilkår for tillidsrepræsentanterne er prioriteret højt, ligesom en forbedret

integrationsindsats ønskes med som et tema i forhandlingerne.

Det er et bredt felt af ønsker, som kan virke voldsomt, men når parterne når frem til målstregen, vil det ikke være alt, der prioriteres lige højt. Alt i alt skulle der dermed være mulighed for at skrue en pakkelse sammen, som kan bære et forlig, der accepteres af forhandlerne på begge sider, samtidig med, at det accepteres af baglandet. I den sammenhæng er det væsentlige, at et forlig – formentlig i form af et samlet mæglingforslag, der kæder hele DA/LO-området sammen – skal godkendes af medlemmerne i de faglige organisationer ved en urafstemning. Og at sikre den nødvendige opbakning i en periode med højkonjunktur og stigende forventninger, er ikke nogen given sag.

Der er som udgangspunkt lagt op til, at det forhandlingsmønster, der har været gældende det seneste tiår, vil blive gentaget endnu en gang. Det betyder, at Dansk Industri og CO-industri, der dækker det største og mest konkurrenceudsatte område i den private sektor, agerer som spydspidser og vil forsøge at nå frem til et retningsgivende forlig hen imod slutningen af januar eller primo februar. Herefter vil de øvrige områder for alvor blive sat i spil, og der skabes gennem en afsluttende koordinerende fase i Forligsinstitutionen under LO's og DA's medvirken et samlet resultat, der kan sendes til urafstemning.

Der er to hovedproblemer, der gør det vanskeligt at få skabt et kompromis, der kan vedtages. Det ene hovedproblem er opdelingen af LO/DA-området i de to hovedlønsystemer – henholdsvis minimallønsområdet, hvor lønnen forhandles lokalt i virksomhederne, og normallønsområdet, hvor den overenskomstfastsatte normallønssats i høj grad svarer til

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Optakt til OK 2007

Arbejdstidsfleksibilitet en vanskelig hurdle

Industrien som spydspids

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2007

Stigende forventningspres truer forligsmulighederne

de faktiske lønningerne i virksomhederne. Det giver to modsatrettede indfaldsvinkler i vurderingen af et overenskomstresultat. Lønmodtagerne på minimallønsområdet med industrien i spidsen vil lægge vægt på de sociale goder som løn under sygdom og barsel, pension og uddannelse, fordi lønnen nok skal komme alligevel via tillidsrepræsentanternes årlige lønforhandlinger. Stigningen i minimallønsatsen er af mindre interesse, fordi stort set ingen går til denne sats.

Lønmodtagerne på normallønsområdet er derimod i langt højere grad afhængige af de aftalte satsstigninger, så derfor er løn hovedprioritet for dem. Det er vanskeligt at afbalancere disse modsatrettede interesser – uden at bringe den samlede ramme op på et niveau, der gør det uacceptabelt for arbejdsgiverne.

Det andet hovedproblem er en utilsigtet effekt af decentraliseringen af overenskomstsyste-
met. Vi betegner det som en centraliseret decentralisering, fordi væsentlige beslutninger om fx løn og arbejdstid er blevet lagt ud til lokal afgørelse, men stadig inden for rammer fastsat centralt af sektororganisationerne. Det betyder på minimallønsområdet med de lokale lønforhandlinger, at det i virkeligheden kun er en begrænset del – maksimalt op til en tredjedel – af det samlede overenskomstresultat, der fordeles centralt. I fordelingskampen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere er det imidlertid alene i forbindelse med sektorforhandlingerne, at overenskomstsistemets kampmidler kan tages i anvendelse. Det er således også her, at arbejdsfreden skal købes. Derfor må de sociale goder til for at gøre resultatet så interessant, at det kan vedtages. Men hvis der skal være plads til lokale lønforhandlinger, er rammen for sektorforhandlingerne begrænset. Det er nærmere bestemt omkring 1 pct. pr. år. Derfor har det ofte vist sig svært at finde den nødvendige balance, og det er en del af forklaringen på, at overenskomsternes længde er øget fra to til tre-fire år. Der må akkumuleres midler for at få plads til synlige forbedringer, der så til gengæld realiseres over et længere periode.

Efter storkonflikten 1998 lykkedes det at skabe en sådan balance både i 2000 og i 2004. Og det er sandsynligt, at øvelsen kan gentages med held i 2007. Men det bliver

vanskeligt samtidig at sikre en balance mellem de to lønsystemer. Skismaet mellem dem er forstærket op til OK 2007, fordi de øgede forventninger ikke mindst handler om løn, hvorfor organisationerne på normallønsområdet denne gang lægger endnu mere vægt på at få satserne i vejret. Det samme gælder inden for butiksområdet, hvor der ganske vist er lokale lønforhandlinger, men hvor store grupper aflønnes efter de overenskomstfastsatte satser.

Det vil enten øge den samlede ramme – til arbejdsgivernes store utilfredshed – eller formindske råderummet til sociale forbedringer, og så er det et stort spørgsmål, om lønmodtagerne på de områder, hvor tillidsrepræsentanterne selv skaffer lønstigningerne hjem, vil finde resultatet godt nok til, at de vil stemme ja.

Det er i ubalancen mellem de to hovedområder, at den store risiko for OK 2007 ligger. Men det er stadig mest sandsynligt, at parterne finder det nødvendige kompromis. Der er med strukturudviklingen på arbejdsgiversiden skabt en ny situation og balance mellem lønsystemerne. DI har siden 2004 ekspanderet yderligere på serviceområdet og har bl.a. fået ISS og Post Danmark som medlemmer. Det betyder, at DI nu har opnået en andel af normallønsområdet, der begynder at kunne måle sig med den største sammenslutning på dette område, HTS-A. Egentlig kunne DI sikre gennembruddene på begge de to hovedområder, men det kunne vise sig at blive en farlig strategi, fordi HTS-A har nogle stærke modparter med 3F's transportgruppe i spidsen, og de skulle gerne føle ejerskab til et resultat, hvis det skal bringes i hus hele vejen rundt.

Hovedkravet på det sociale område bliver utvivlsomt *uddannelse*. Det har været forbedret godt og grundigt ikke mindst i et fælles styret trepartsforløb mellem parterne og regeringen. Det er et udtryk for, at relationerne mellem det politiske system og parterne har været langt bedre op til OK 2007 end op til OK 2004, hvor specielt arbejdsgiverne blev overtrumfet af den politiske dagsorden, der gjorde en central barselsudligningsordning til et væsentligt element i forhandlingerne.

Der har især i de seneste uger også har været eksempler på initiativer, der af parterne ses som indblanding – herunder finanslovs-

Konflikt mellem to lønsystemer

Styret trepartsforløb

Uddannelse som nyt hovedtema

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2007

Stigende forventningspres truer forligsmulighederne

forligets udvidelse af sygedagpengeperioden på arbejdsgivernes regning og diskussionerne om familie- og arbejdslivskommissionens arbejde. Men samlet set har det i hvert fald ikke indtil nu ændret billedet af en optaksperiode, hvor det politiske system holder sig nogenlunde i ro, så selve overenskomstforhandlingerne kan foregå på parternes egne præmisser. Det har alt andet lige skabt en miljø, der har gjort livet lettere for overenskomstparterne. Om det holder OK 2007 igennem, og om parterne

kan overvinde de øvrige problemer og nå frem til et forlig, vil de næste måneders forhandlingsspil vise.

jd/jsm

Denne analyse bygger på vores forskningsnotat om optakten til OK 2007 skrevet til Ugebrevet Mandag Morgen, der har bragt en artikel på baggrund af notatet mandag den 20. november. Forskningsnotatet kan downloades via Mandag Morgens og FAOS' hjemmesider.

Den centraliserede decentraliserings problem

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Efteruddannelse i stedet for afspadsering

Det er ikke kun i Danmark, at efteruddannelse for alvor er kommet på dagsordenen i de senere år. Således var en hel sektion af den nyligt afholdte verdenskongres i IIRA (International Industrial Relations Association) viet til temaet *Produktivitetsfremmende efteruddannelse og beskæftigelse*. Den centrale diskussion i denne del af kongressen var, hvordan man kan sikre tilstrækkelig efteruddannelse til at imødegå det stigende krav om øget produktivitet – og dermed sikre beskæftigelsen. Der var her fokus på såvel kortsigtet efteruddannelse i forhold til konkrete funktioner i det nuværende job som på langsigtet efteruddannelse rettet mod at styrke arbejdstagerens fremtidige jobmuligheder.

Ser man på fordelingen af efteruddannelse på verdensplan i dag, så må billedet siges at bekræfte tesen om den såkaldte Matthæuseffekt: "Den, som meget har, skal mere gives". Både den kortsigtede og den langsigtet efteruddannelse er ulige fordelt. Dette gælder mellem verdensdele (nord/syd; øst/vest), mellem de enkelte lande, mellem sektorer og brancher (industri, offentlig sektor osv.), mellem virksomheder med forskellig størrelse og ikke mindst mellem forskellige medarbejdergrupper ude på den enkelte virksomhed (højt-løn-

nede/lavtlønnede; højtuddannede/lavtuddannede; ældre/ynge osv.). Den ulige fordeling udgør i mange lande en væsentlig barriere for at øge produktiviteten, da bestemte typer af virksomheder, jobfunktioner og medarbejdere slet ikke inddrages i efteruddannelsesindsatsen.

Den største interesse samlede sig på kongressen om, hvordan kollektive forhandlinger (på sektor og/eller virksomhedsniveau) kunne bidrage til at øge brugen af efteruddannelse på virksomhederne, uden at store medarbejdergrupper risikerer at blive tabt på gulvet. Et af de mere interessante forslag i den forbindelse kom fra Dr. Hartmut Seifert fra Hans Böckler Stiftung i Düsseldorf. Han præsenterede med paper'et "New arrangements of the social partners for stimulating further training" en analyse af de tyske erfaringer med aftaler om personlige uddannelses-timekonti, *learning time accounts*, som både regulerer arbejdstid og tid brugt til efteruddannelse. Grundideen er, at et bestemt antal opsparede arbejdstimer om året kun kan "hæves" som timer til efteruddannelse – og ikke til afspadsering.

Der findes flere modeller for at fusionere

Efteruddannelse ind på timekontoen – en både fleksibel og forpligtende løsning

M O D E R O G N E T V Æ R K

Efteruddannelse i stedet for afspadsering

reguleringen af arbejdstid og efteruddannelse på denne måde. På nogle virksomheder udbetales ingen lønkomensation for de timer, der hæves til efteruddannelse, på andre virksomheder udbetales løn for halvdelen af timerne. Der er også forskel på, hvem der afgør, hvornår medarbejderne skal efteruddannes, og hvad de skal efteruddannes i. Det er nogle steder alene op til medarbejderen selv, mens både ledelsen og medarbejderne kan bestemme over kontoen andre steder. Fælles for alle aftalerne er dog, at virksomhederne betaler alle de direkte udgifter til undervisningen (evt. via bidrag til fonde på sektorniveau).

Som Seifert påpegede, kan aftaler om uddannelses-timekonti overvinde flere af de afgørende barrierer for implementeringen af efteruddannelse. For det første sikrer de integrerede konti, at *samtlig*e medarbejdere på et overenskomstområde inddrages i ordningen - dvs. at virksomheden forpligter sig på at efteruddanne alle og ikke blot udvalgte medarbejdere/medarbejdergrupper (eksempelvis faglærte). Det faktum, at op mod to tredjedele af de tyske virksomheder allerede anvender timekonti som redskab til at styre og organisere arbejdstiden, gør det samtidigt forholdsvis nemt at implementere integrerede konti på virksomheder, der traditionelt ikke har tilbudt medarbejderne efteruddannelse.

For det andet sikrer aftalerne, at de klassiske økonomiske og tidsmæssige barrierer for efteruddannelse overvindes. Mange virksomheder oplever, at når ordrebogen er fuld, er der sjældent er tid til at sende medarbejdere på efteruddannelse, mens der ved dalende ordreindgang nok er tid, men sjældent er råd. Her griber lokalaftalerne ved nældens rod. Uddannelses-timekonti sikrer en klar organisering af, at der i travle perioder, hvor der ikke er tid til efteruddannelse, spares tid op til efteruddannelse, og at efteruddannelses timerne faktisk indløses i perioder, hvor ordrebøgerne bugner mindre. Det sidste forstærkes i de tyske eksempler af, at der kun delvis eller slet ikke udbetales lønkomensation for de arbejdstimer, der hæves til efteruddannelse, hvilket giver færre udgifter for virksomheden. Den fleksible tilrettelæggelse af efteruddannelsen efter svingningerne i ordreindgangen kan også være med til at overvinde en traditionel kønsmæssig barriere. Især kvinder har

tendens til at afstå fra efteruddannelse, medmindre den ligger i normal arbejdstid, og det ønske kan efterkommes med en uddannelses-timekonto.

Der er endnu en begrænset udbredelse af uddannelses-timekonti i Tyskland (ca. 4 % af virksomhederne havde i år 2002 sådanne konti), hvilket kan hænge sammen med, at der indtil videre kun findes en rammeaftale på sektorniveau i tekstilindustrien. På 11 % af de tyske virksomheder har man dog ordninger, der minder om disse konti. Selv om timerne her ikke er øremærkede til efteruddannelse, så har de ansatte mulighed for frit at vælge efteruddannelse i stedet for afspadsering. Alt i alt har op til 15 % af de tyske virksomheder altså indført en form for integrerede konti.

Ikke alle problemer med efteruddannelse løses nødvendigvis ved indførslen af de nye konti – ligesom nye udfordringer kan opstå. Det er stadigvæk primært de store virksomheder, der indfører uddannelses-timekonti. Det kan hænge sammen med, at de i forvejen har arbejdstidskonti og nemt kan videreudvikle dem. Den væsentligste grund er dog ifølge Seifert, at små og mellemstore virksomheder er afhængige af eksterne uddannelsesstilbud. Små og mellemstore virksomheder har ikke ressourcerne til selv at organisere efteruddannelsen, så de er afhængige af eksterne udbydere kvalitet, relevans og fleksibilitet. Hvis ordretilgangen svinger meget ofte eller meget uforudsigeligt, stiller det store krav til udbydernes fleksibilitet – og så kan det være, det går ud over relevansen og kvaliteten i efteruddannelsen. Dette kan også ske på selv store virksomheder, hvis udsvingene er meget usystematiske. Produktionens karakter synes derfor i det hele taget afgørende for, om uddannelses-timekonti er et anvendeligt redskab til at sikre efteruddannelsesindsatsen på den enkelte virksomhed.

Hvis efteruddannelsen via de nye konti ikke blot skal bidrage til en kortvarig produktionsforbedring, men også skal kunne sikre beskæftigelsen på lidt længere sigt, så bliver spørgsmålet om medarbejdernes indflydelse på brugen af deres konti afgørende. Ledelsen vil ofte have tendens til at satse mest på den kortsigtede efteruddannelse rettet mod konkrete jobfunktioner, mens den mere lang-

Den uddannelsesmæssige Matthæuseffekt

Kollektive aftaler om uddannelses-timekonti

Behov for fleksible uddannelsesudbud

M O D E R O G N E T V Æ R K

Efteruddannelse i stedet for afspadsering

sigtede efteruddannelse rettet mod generelle færdigheder (såsom læsning, skrivning, regning, edb og fremmedsprog) og dermed fremtidige erhvervschancer har en lavere prioritet. Dette taler for, at medarbejderne skal have en høj grad af indflydelse på brugen af deres konti. Omvendt har mange lavtuddannede medarbejdere typisk kun lille eller slet ingen motivation for at efteruddanne sig. Medarbejdernes personlige indflydelse kan derfor heller ikke stå alene, hvis alle medarbejdergrupper skal med på vognen.

Det er et åbent spørgsmål, hvor mange virksomheder i Danmark, der har indført ordninger, der ligner de tyske uddannelses-timekonti, selvom Industriens Overenskomst åbner op for forsøgsordninger lokalt. Der er ikke lavet statistiske undersøgelser på området, men meget tyder på, at der kun findes få eksempler, der minder om det, og at de danske aftaler vil adskille sig kraftigt fra de tyske ordninger på især et afgørende punkt: arbejdstimer brugt til uddannelse udbetales i princippet altid med

fuld lønkomensation. Der er i det hele taget ikke tradition for at indgå aftaler om arbejdstid uden lønkomensation i Danmark, sådan som det har kunnet iagttages i Tyskland over det seneste par år, og der findes stadig endnu ikke eksempler på sådanne aftaler på det danske arbejdsmarked.

ai

IIRA's 14. verdenskongres fandt sted i Lima, Peru, d. 11.-14. september i år. Fra FAOS deltog kandidatstipendiat Anna Ilsøe og lektor Steen E. Navrbjerg med hver deres workshop paper. Steen E. Navrbjerg præsenterede "From Collective Bargaining Towards Direct Participation", som er skrevet i samarbejde med professor Jørgen Steen Madsen, FAOS. Anna Ilsøe præsenterede "Towards multi-level regulation – Erosion or Renewal of Danish and German Industrial Relations", som er skrevet i samarbejde med professor Jørgen Steen Madsen & professor Jesper Due, FAOS.

Medarbejdernes indflydelsesgrad central

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

Fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft

Når der er mangel på arbejdskraft bliver det en udfordring for den enkelte virksomhed at fastholde den eksisterende arbejdsstyrke samt tiltrække nye medarbejdere. Tre af FAOS' forskningsprojekter beskæftiger sig fra forskellige vinkler med denne problemstilling.

Problemstillingen er ikke ny i FAOS-regi. Allerede i 1990'erne kunne nogle virksomheder lokalt have problemer med at rekruttere og fastholde arbejdskraft. FAOS-analyser af danske industrivirksomheder viste dengang, at virksomheder, der proaktivt og systematisk over en længere årrække arbejdede for at fastholde og i et vist omfang tiltrække nye medarbejdere, havde langt lettere ved at holde på og tiltrække den gode arbejdskraft end virksomheder, som reagerede sent og ad hoc, når arbejdskraftmanglen viste sig. Dengang lå ar-

bejdsløsheden omkring de 10%, mens vi i dag er nede omkring 4%. Udfordringen er således klart større i dag.

Bløde emner er afgørende

Nye forskningsresultater fra FAOS bekræfter, hvad andre undersøgelser har vist nemlig, at det langt fra er lønnen alene, der afgør hvorvidt virksomheden formår at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere på alle niveauer. Lønnens størrelse er ofte af sekundær betydning i forhold til ansættelsesvilkårene i øvrigt. Her tænkes der først og fremmest på virksomhedens uddannelsespolitik, arbejdsmiljøpolitik og samarbejds politik, men også på den overordnede ledelsesfilosofi og virksomhedens eksterne ry.

Tre strategier

Fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft

”Hvis det kom dertil, vil vi hellere undvære de 20 kr. mere i timen, hvis det betyder, at vi kan beholde de gode vilkår vi har”. Sådan har det lydt fra adskillige medarbejdere i danske virksomheder, da de blev spurgt om forholdet mellem lønnen og ansættelsesvilkårene på deres arbejdsplads. De gode vilkår dækker i første omgang over virksomhedens prioritering af medarbejdernes kontinuerlige efteruddannelse, men i ligeså høj grad over samarbejdsrelationen mellem ledelse og medarbejdere, forstået som en åben kommunikation, medinddragelse og medindflydelse. Ligeledes fremhæver medarbejderne flekstiden som væsentlig og i denne forbindelse det faktum, at ledelsen overdrager ansvaret for administrationen af flekstiden til medarbejderne selv. I det hele taget vægter medarbejderne den tilidsfyldte samarbejdsrelation mellem ledelse og medarbejdere højt. Den kan derfor ses som rammesættende for den måde virksomhedens øvrige (personale)politikker bliver opfattet og implementeret på.

Fra de respektive lederes side er strategien ganske klar. Det afgørende for virksomhederne er ikke at være lønførende, men snarere gennem benchmarking at være gennemsnitlige med en vis portion af lønnen afhængig af den enkeltes eller kollektivets præstation. Det fordelagtige kommer gennem de øvrige ansættelsesvilkår og firmaets ledelsesfilosofi, som afhængig af den enkeltes jobbeskrivelse kan være flekstid, individuelle uddannelsesprogrammer, sundhedsordninger, firmaarrangementer, relativ flad organisationsstruktur, interne rotationsmuligheder og lignende. Etableringen af attraktive vilkår bliver derfor ikke set som en omkostning, men snarere en investering, der understøtter virksomhedens langsigtede vækststrategier. ”Hvis man ønsker at have de rette medarbejdere på de rette pladser, må man gøre det attraktivt, også – og nok især – i nedgangstider, ellers opstår der flaskehalsproblemer når opsvinget kommer”.

Mere eller mindre skjult i disse to udtalelser er flere budskaber. Det første handler om, hvorvidt virksomheden er villig til at løbe en kortsigtet risiko ved at investere i medarbejdernes fortsatte opkvalificering til gengæld for at satse langsigtet på en forbedret konkurrenceevne gennem læring og innovationstiltag. Det næste budskab handler om den pres-

serende nødvendighed af *intern mobilitet og fleksibilitet*. På den ene side skal virksomheden organisatorisk kunne understøtte, at medarbejderne tilegner sig ny viden og kunnen, hvorfor deres jobbeskrivelser og ansvarsområder løbende skal tilpasses. Uden denne aktive tilpasning udnyttes investeringen i videreuddannelse selvsagt ikke. På den anden side skal medarbejderne være forandringsparate og indstillet på at tænke uddannelse og funktionel fleksibilitet ind i selve jobbet. Det tredje budskab handler om *strategiens tidshorisont* og støtter dermed FAOS’ forskningsresultater fra 1990’erne. De virksomheder, der formår i perioder med økonomisk afmatning at bevare et godt image både udadtil i forhold til andre virksomheder, arbejdsmarkedets parter og investorerne, og indadtil i forhold til medarbejderne, vil stå langt stærkere, den dag væksten sætter ind på ny. Den interne imagepleje giver sig blandt andet udslag i den måde, hvorpå virksomheden håndterer eventuelle afskedigelsesrunder og de deraf afledte effekter på de tilbageværende medarbejdergrupper. Den eksterne imagepleje, som er nøje forbundet til den interne, handler i høj grad om, hvilke signaler topledelsen sender. Virker ledelsen troværdig og professionel, har den været strategisk forberedt, kunne andre strategier økonomisk og socialt forsvarligt være blevet forfulgt osv.? Endeligt er det fjerde budskab, at det netop er etableringen af en *attraktiv ansættelsespakke*, der kan være afgørende for virksomhedens evne til at tiltrække og fastholde gode ledere og medarbejdere – en pakke, hvor lønnen, såfremt der ikke er tale om egentligt lavtlønsarbejde, betyder stadig mindre i forhold til andre elementer.

Investeringen i - og de strategiske valg omkring - de menneskelige ressourcer er derfor af stor betydning for virksomheder i både vækst og modgang. Det paradoksale er dog, at personalepolitikken stadig på mange virksomheder bliver opfattet som et sekundært og ’blødt’ område i forhold til virksomhedens øvrige ledelsesstrategier. Nye undersøgelser peger dog på, at flere virksomheder begynder at prioritere det personalemæssige højere. Dette ses blandt andet på bestyrelsesniveau, hvor HR-funktionen i stigende grad bliver inviteret indenfor og får en position i den

Når lønnen ikke er alt

Den attraktive virksomhed: Investering – ikke omkostning

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft

strategiske udvikling på virksomheden. Dermed udvikles HR-funktionen til at blive en integreret del af virksomhedens samlede vækststrategier.

Seniorers fastholdelse

Den offentlige sektor er særlig udsat, når det gælder sikringen af fremtidens arbejdskraft. For det første har sektorens medarbejdere en aldersprofil, der er relativt høj. Det betyder, at man inden for en overskuelig fremtid må se i øjnene, at mange medarbejdere vil lade sig pensionere eller gå på efterløn. For det andet har sektoren som helhed, trods introduktionen af nye lønsystemer, relativt få muligheder for at bruge løn som incitament. Få offentlige virksomheder er som sådan overskudsgivende, og mange arbejder stadig under stramme budgetter. Her stiller det sig noget anderledes for private virksomheder. Trods skarp international konkurrence har man alligevel her ofte større råderum for at arbejde med løn til at tiltrække medarbejdere. Selv om løn som nævnt ikke altid er afgørende, er det dog ikke uden betydning – og hvis man hører til den absolut lavestlønnede gruppe på det offentlige arbejdsmarked, er løn en betydelig faktor. Det er således inden for nogle bestemte områder, der i de kommende år tegner sig en arbejdskraftmangel i den offentlige sektor. Særligt omsorgssektoren/ældresektoren er allerede nu ramt af problemer med at rekruttere medarbejdere, og det hjælper ikke, at arbejdet i denne sektor ofte er relativt hårdt og lavtlønnet – samtidig med at avancementsmulighederne er begrænsede. Det skaber et dobbelt problem: Dels bliver de ældre medarbejdere hurtigt slidt op og må trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere end i mange andre sektorer; dels er jobbet af en karakter, så mange unge betakker sig – særligt i en tid, hvor der er mange andre jobtilbud.

Denne problematik er man opmærksom på i den kommunale sektor, hvor den første *Rammeaftale om seniorpolitik* blev indgået ved overenskomstforhandlingerne i 1995. Aftalen er blevet justeret flere gange siden, senest i 2005.

Rammeaftalen går på tre ben: Det ene ben drejer sig om seniorstillinger. Disse stillinger retter sig typisk mod medarbejdere over 52 år, som ønsker at gå på nedsat tid eller overgå til

andre mindre belastende funktioner end de hidtidige. Der er flere løsninger på lønspørgsmålet ved nedsat tid – men afgørende er det, at ordningen lægger op til løsninger, der sikrer, at der ikke trækkes i pensionen ved overgangen til den nye stillingstype, dvs. at de enkelte oppebærer en pension som svarer til, at han eller hun har været ansat på fuld tid.

Det andet ben, generationsskifteordninger, retter sig mod chefer og ledere over 54 år, som man ønsker at fastholde i organisationen i et bestemt tidsrum i forbindelse med en overgang til en ny ledelse. Pointen er ikke mindst at sikre, at den nye leder bliver introduceret på rette vis og får overdraget viden om organisationen fra den ældre generation – deraf betegnelsen generationsskifteordning. Der kan indgå et løntillæg, et fratrædelsesbeløb og/eller en pensionsforbedring i ordningen.

Det tredje ben i rammeaftalen er fratrædelsesordninger, som pr. definition retter sig mod medarbejdere, der efter længere tids ansættelse ønsker at fratræde. Det økonomiske incitament kan ligge i at sikre, at den enkelte trods tidligere tilbagetrækning alligevel kan oppebære ekstra pensionsalder. Med andre ord: Selv om man fx trækker sig tilbage som 62-årig, kan man forhandle sig til en pension, der dækker som om man havde arbejdet til man var fx 67 år.

De tre ordninger retter sig mod tre forskellige segmenter af medarbejdere. Seniorordninger og generationsskifteordninger retter sig mod fastholdelse. Det kan fx aktuelt være i forbindelse med Strukturreformen, hvor det kan være afgørende for en ny kommune, at en direktør bliver i hvert fald et stykke tid ind i 2007, så der sikres kontinuitet og så en kommende direktør kan blive introduceret. Fratrædelsesordninger går i den modsatte retning. De retter sig mod at sikre, at den enkelte medarbejder, der måtte ønske at fratræde, gives mulighed herfor med visse fordele. I den forstand er det således ikke just et bidrag til at løse problemet om manglende arbejdskraft, der er på spil her – men snarere på det individuelle plan en mulighed for tidlig tilbagetrækning og for organisationen en mulighed for at fornyge medarbejderstaben.

Østarbejdere som løsning og problem

Dansk økonomi optur er faldet sammen

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Fastholdelse af de ældre

Tre seniorpolitiske ordninger

Vedvarende behov for udenlandsk arbejdskraft

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft

med, at østeuropæere via deres EU-medlemskab har fået mulighed for at arbejde i Danmark. Muligheden for at tiltrække østarbejdere er hermed blevet del af løsningen på arbejdskraftproblemet i første omgang primært inden for bygge- og anlægssektoren, landbrug, gartneri og skovbrug. På det seneste har vi dog også set, at østarbejdere får arbejde inden for bl.a. forskellige dele af industrien.

Tal fra Skat har vist, at antallet af udenlandske byggevirksomheder i Danmark er tredoblet i løbet af det seneste år, og at antallet af medarbejdere fra de nye EU-lande er firedoblet i samme periode. Højkonjunktoren understreger behovet for udenlandsk arbejdskraft på kort sigt, mens den demografiske udvikling, der vil reducere den danske arbejdsstyrke med cirka 350.000 personer frem til år 2040 understreger behovet på langt sigt. På den baggrund tyder alt på, at vi i de kommende år, og muligvis også længere frem, vil se stadig flere østeuropæere på det danske arbejdsmarked.

Sager om østeuropæere, hvis lønninger og arbejdsvilkår ligger under, hvad der ellers gælder på det danske arbejdsmarked, har dog skabt opmærksomhed og debat. Umiddelbart deler problemet sig i to. *For det første* arbejdstagere, der kommer til Danmark via den såkaldte Østaftale og som skal arbejde på overenskomstmæssige vilkår. Faglige organisationer understreger gang på gang, at det er svært gennemskueligt, om østeuropæerne får hvad de skal have. De kan være på overenskomstmæssig løn, men bliver ved siden heraf mødt med krav om at betale for kost, logi, transport, mv. Udgifter som de faglige organisationer hævder i visse sager har vist sig at være skruet urimeligt op med deraf følgende udhuling af lønnen som konsekvens. Kravet er følgelig blevet øget kontrol og indsigt. *For det andet* drejer det sig om udstationerede lønmodtagere, som kommer hertil, når fx en underentreprise løses af et polsk firma. Den danske udstationeringslov siger ikke noget om løn – helt i overensstemmelse med dansk tradition for, at løn forhandles. Således kræver det, at den udenlandske virksomhed der udstationerer medarbejdere i Danmark, enten melder sig ind i en dansk arbejdsgiverorganisation og derfor følger overenskomsten eller, at de faglige organisationer får tegnet en

tiltrædelsesoverenskomst. Dette kan være en vanskelig opgave for fagforeningerne, som ikke bare står over for en måske modvillig arbejdsgiver, men også over for udenlandske lønmodtagere, som kan være nervøse for, hvad de danske fagforeningers engagement kan have af konsekvenser for deres job.

Det hører med til billedet, at der vil ske ændringer såvel i forhold til vandrende arbejdstagere østfra som udstationerede. Den politiske Østaftale vil efter al sandsynlighed være udfaset i foråret 2009. Herefter vil der være fri adgang for arbejdstagere fra de nye EU-medlemsstater. Hvad angår udstationeringer kan man med rimelighed forvente, at iværksættelsen af det netop vedtagne servicedirektiv vil øge omfanget af udstationeringer – også fra Østeuropa til Danmark. Nok bliver det i det reviderede direktiv understreget, at det skal ske på værtslandets løn- og arbejdsvilkår, men det ændrer ikke ved den udfordring, det er for fagforeninger at sikre, at det sker til overenskomstmæssig løn.

En del af udfordringen for dansk arbejdsmarkedsregulering er, at såvel vandrende arbejdstagere fra de nye medlemsstater som udstationerede lønmodtagere typisk opholder sig kortvarigt på det danske arbejdsmarked. Det ligger i sagens natur, at udstationerede tager hjem når opgaven er løst, men mange enkeltarbejdstagere tager også tilbage til hjemlandet efter få måneder på det danske arbejdsmarked – for så måske at vende tilbage senere. Således adskiller polakker og litauere, der hidtil har været den dominerende gruppe af østeuropæere på det danske arbejdsmarked, sig fra 1970'ernes 'gæstarbejdere', der slog sig ned her i landet. Modsat kan man hævde, at det ikke er anderledes end, når svenskere og tyskere pendler til og fra det danske arbejdsmarked. Forskellen er dog, at svenskere og tyskere ikke kommer fra lavtlønslande og derfor heller ikke skaber de samme problemer vedrørende løn- og ansættelsesforhold.

En udfordring for de kommende år er, hvordan man får knyttet dette *mere flydende arbejdsmarked*, med pendlende arbejdstagere såvel som virksomheder, der udstationerer medarbejdere fra lavtlønslande, til det danske organisations- og aftalesystem. Samtidig må det ikke glemmes, at vi givetvis både på kort

Antallet af østarbejdere firedoblet det seneste år

Uigennemskuelige lønforhold

Danske overenskomster tæller

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft

og langt sigt har brug for udenlandsk, herunder østeuropæisk, arbejdskraft. Vi har allerede set de første meldinger om, at der er mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for visse sektorer i Polen og Litauen. Spørgsmålet er, om Danmark på længere sigt kan forvente, at vi kan hente arbejdskraft, herunder udstationeringer, fra de nære østlande eller om kampen om arbejdskraften betyder, at den udenlandske arbejdskraft fremover skal hentes længere væk.

Tre strategier for alle?

Hvilke strategier for tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft, der er anvendelig for en virksomhed, er afhængig af en række forhold. I nogle brancher er løn af mindre betydning, fordi lønnen trods alt har nået et niveau, så andre forhold spiller en betydelig rolle for, om man som arbejdstager ønsker at tage et job. I andre brancher er lønnen stadig det afgørende – måske fordi der kun i begrænset omfang kan reguleres på andre forhold. I nogle brancher kan udenlandsk arbejdskraft være en attraktiv løsning – i andre kan udenlandsk ar-

bejdskraft bruges, hvis der ydes en ekstraordinær indsats for at overkomme sprogproblemer. I nogle sektorer er seniorordninger relevante, fordi det kan være løsningen på arbejdskraftmangel – i andre sektorer er sådanne ordninger irrelevante, fordi medarbejderne allerede er nedslidte som 55-årige.

Strukturelle og kulturelle forhold i forskellige sektorer spiller således en stor rolle – og oven i dette sætter arbejdsmarkedspolitik og overenskomster de politiske betingelser for, hvad der kan lade sig gøre. Der vil således i det kommende år være betydeligt fokus på samspillet mellem disse forhold. De tre projekter, som FAOS arbejder på i den forbindelse, kan ses som et bidrag til kortlægning af disse samspil.

collsen/ska

Kontaktperson vedrørende medarbejderfastholdelse er Christina Colclough. Kontaktperson vedrørende seniorordninger er Steen E. Navrbjerg. Kontaktperson vedrørende østarbejdere er Søren Kaj Andersen

Forskellige betingelser – forskellige løsninger

MØDER OG NETVÆRK

Samspillet mellem parterne og det politiske system

Samspillet mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system på nationalt niveau har ændret karakter i de senere år. Den formelle inddragelse af parterne i de lovforberedende faser er mindre omfattende nu end tidligere, men samtidig er der kommet nye typer trepartsfora til, og forskellige uformelle kanaler er blevet endnu vigtigere end før. Endvidere er tidligere tiders relativt skarpe arbejdsdeling mellem parterne og det politiske system blevet mindre skarp.

Det er nogle af hovedpointerne, der kan udledes af et halvdagsseminar, som FAOS afholdt i samarbejde med Beskæftigelsespolitisk forskningsnetværk (BPFnet) den 9. november. Over 40 tilhørere var mødt op for at høre en række forskere, organisationsfolk og embeds-

mænd give et bud på nutid og fremtid for samspillet mellem parter og politik på nationalt niveau. Flere af oplæggene kom ind på beskæftigelsespolitik og efteruddannelse, men en række andre politikområder og overenskomsterne blev også berørt.

Morten Lassen fra forskningscenteret CARMA ved Aalborg Universitet fokuserede på efteruddannelsesområdet, hvor parterne har haft relativ stærk indflydelse. Han så en tendens til en svækkelse af partstyringen i en periode fra midten af 1990'erne, hvor Finansministeriet fik en større rolle, samtidig med, at kompetencer lægges ud til uddannelsesinstitutionerne. Med trepartsudvalget om efteruddannelse i 2004 blev der åbnet nye mulig-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

FAOS og BPF-net afholder seminar

M O D E R O G N E T V Æ R K

Samspelet mellem parterne og det politiske system

heder for partindflydelse, men den skal først for alvor skal stå sin prøve ved overenskomstforhandlingerne i 2007. Hvis parterne kan blive enige om medfinansiering af efteruddannelsen, spår Lassen gode udsigter for den fremtidige partsindflydelse. Også *Jesper Due* fra FAOS kom ind på efteruddannelse; han fremhævede, at parterne kan komme til at spille samme rolle for finansiering af dette område, som de har spillet for finansieringen af arbejdsmarkedspensionerne. Due påpegede endvidere, at overenskomsternes udbredelse til også at omfatte velfærdspolitiske spørgsmål betyder, at den relativt klare arbejdsdeling med det politiske system er under erosion, hvilket kan føre til konflikter, som det skete i relation til spørgsmålet om barselsorlov i 2004.

Stigende overlap mellem lovgivning og aftaler ses også inden for arbejdsmiljøområdet, som *Peter Hasle* fra Arbejdsmiljøinstituttet talte om. Men han tegnede dog et billede af et område, der kun er under langsom forandring og hvor lovgivning stadig fylder meget mere end de kollektive aftaler, der vinder indpas. Parterne har i dette system, ligesom i efteruddannelses- og beskæftigelsespolitikken, endvidere indflydelse via en række råd, nævn og udvalg.

Mikkel Mailand fra FAOS lagde i sit oplæg om beskæftigelsespolitikken vægt på nedtoningen af den formelle inddragelse, og på at parterne ikke bare passivt venter på at blive inddraget, mens også gør en aktiv indsats for at tilkæmpe sig indflydelse igennem forskellige kanaler. På trods heraf tegnede han et billede af, at indflydelsen var svækket siden midten af 1990'erne. *Asbjørn Sonne Nørgaard* fra Syddansk Universitet fokuserede i sin historiske og kvantitative gennemgang af samspelet dels på beskæftigelsespolitikken, dels på partsinddragelsen generelt. Med hensyn til beskæftigelsespolitikken konkluderede han, at der ikke længere sker delegation af lovforberedelse til partnerne og at der i mindre grad sker delegation af administrative beføjelser. Men alligevel er der altid en vis form for samspil med det politiske system.

Efter pausen var turen kommet til repræsentanterne fra parterne og det politiske system. *Jens Frank* fra FTF talte bl.a. om samspelet inden for beskæftigelsespolitik. Også han så en svækket indflydelse, ikke mindst i forbin-

delse med spillet om strukturreformen. Frank mente, at trepartssamarbejdet på efteruddannelsesområdet var udtryk for en relativt stærk inddragelse. Resultaterne heraf mente han dog indtil videre har været begrænsede, men med øget partsfinansiering på lang sigt kan det alligevel føre vigtige forandringer med sig. Globaliseringsrådet betegnede han som kaotisk proces, men fremhævede, at alle deltagere var tilfredse med resultatet. *Jørgen Bang-Petersen* fra DA fremhævede en række områder, hvor DA har haft indflydelse, og understregede, at indflydelsen ikke længere er noget man får som organisation, men noget man tager. I den forbindelse er strategisk tænkning, timing, brug af medier og offentlighed samt uformelle kontakter og netværk, vigtige. Men også den formelle repræsentation er stadig vigtig, fordi den giver legitimitet.

Endelig var det politiske system repræsenteret ved Beskæftigelsesministeriets departementschef *Bo Smith*, der kom med sit bud på samspelets nutid og fremtid. Han fremhævede bl.a. parternes samfundsøkonomiske ansvarlige adfærd, deres rolle i arbejdsmarkedspensionerne og den gavnlige virkning af de decentraliserede og fleksible lønsystemer. Smith var af den opfattelse, at politikkerne via trepartssamarbejde og skatteregler skal være med til at sætte rammer for forhold, der har med overenskomstforhandlinger at gøre (fx efteruddannelse, barsel, løn og arbejdstid), men at de skal holde sig væk fra tilblivelsen af selve aftalerne. Han var endvidere af den opfattelse, at parterne har gode muligheder for at få indflydelse på efteruddannelsesområdet, og at tilblivelsen af arbejdsmarkedspolitikken er utænkelig uden parterne, men at inddragelsen er blevet mere uformel. Det er ifølge departementschefen sjældent, der bliver truffet beslutninger såfremt begge parter er imod – strukturreformen var en undtagelse. Men et godt samspil stiller også krav til parterne om legitimitet og repræsentativitet, til at parterne accepterer det politiske rum, og til seriøsitet i deres udspil.

mm/tlrj

Power Point- præsentationerne fra seminaret kan downloades fra FAOS' hjemmeside (faos.dk) eller Beskæftigelsespolitisk forskningsnetværks hjemmeside (bpfnet.dk)

Indflydelse er noget man tager

Trepartssamarbejde om rammer for OK-forhandlinger

Direktiver og arbejdspladsdemokrati

EU-direktiver bliver i stigende grad betragtet som vigtige instrumenter til at sikre, at arbejdsvilkår løftes i alle medlemsstater. EU-direktivet om information og konsultation blev vedtaget i 2002, og år fire efter direktivets implementering kan de første resultater vurderes.

Det var baggrunden for et kort, men indholdsrigt seminar over to dage i Leuven i Belgien den 9.-10. november 2006. Seminaret, der havde titlen *A boost for workplace democracy in Europe?*, havde inviteret forskere fra 10 EU-lande til at give hvert deres bud på, hvad der i de senere år er sket med medindflydelsen og medbestemmelsen på arbejdspladserne – og særligt med fokus på, hvordan direktiver og nationale politikker er spillet sammen.

I forlængelse af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagere i EU vedtog Folketinget den 26. april 2005 lov om information og høring af lønmodtagere i Danmark. Loven implementerer således direktivet, men viger for kollektive aftaler, hvor aftalen som minimum lever op til direktivteksten. Direktivet er tillige implementeret i samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Det betyder, at virksomhederne på DA-området i stedet skal iagttage DA/LO's samarbejdsaftale for alle medarbejdere.

Oplægsholderne fik hver 20 minutter til at redegøre for deres nationale system og dets samspil med direktiverne. Og det stod efter to inspirerende dage klart, både hvor unikke de forskellige arbejdsmarkedssystemer er, og hvor forskelligt man har taget direktivet til sig. Men også på tværs af de forskellige medlemsstater kunne der identificeres noget fælles – nemlig at et flertal af de repræsenterede lande kun med betydelig tøven havde implementeret direktivet. Modstanden mod direktivet ligger både på arbejdsgiverside og på arbejdstagerside. Således er der i mange medlemslande registreret angst hos de nationale aktører for, at direktivet rokker ved eksisterende re-

præsenterative strukturer, og det er en betydelig barriere. Mange oplægsholdere understregede det voluntaristiske, frivilligheden, i de enkelte landes systemer som et centralt element – som direktiverne altså til en vis grad undergraver. En vis selvtilfredshed i det enkelte medlemsland ved de eksisterende arbejdsmarkedsstrukturer er således udbredt, og selv om man ikke finder det eksisterende optimalt, er der en vis modstand mod at ændre det – for kunne en forandring forskyde den eksisterende magtbalance?

Måske netop derfor var det eneste oplæg fra et af de nye medlemslande, Ungarn, særlig interessant. Her er de demokratiske strukturer og arbejdsmarkedsrelationerne så unge, at de endnu lader sig forme og inspirere af andre lande. Ungarerne har her klart ladet sig inspirere af den tyske model for repræsentation på arbejdspladsen. Men som det også blev understreget af oplægsholderen, András Tóth, så giver det unge demokrati også plads til mange meninger om emnerne. Tóth fremhævede således fire forhold, som stadig skaber spændinger i den ungarske model: Manglende traditioner for social og organisatorisk læring; modsatte forventninger til demokrati og medindflydelse; manglende social konsensus om medarbejders ret til repræsentation; samt svage fagforeninger (som tidligere har været statsstyrede).

Oplægget om Ungarn illustrerede mange problemer, men indtrykket var alligevel overordnet positivt: De nye medlemsstater med nye demokratier er nemlig tilpasningsvillige, og dermed er der også mulighed for en relativt hurtig tilpasning til den europæiske union – en tilpasning, som visse gamle medlemsstater i tilfredshed over deres eget system selv har haft vanskeligt ved.

sen

Ét EU-direktiv - men 25 unikke arbejdsmarkedssystemer

Spændende oplæg fra Ungarn

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægssektoren

Hvilke konsekvenser for løn, ansættelses- og aftalevilkår har den øgede tilstedeværelse af østeuropæisk arbejdskraft har haft i bygge- og anlægssektoren – og hvad sker fremover? Hvad kendetegner deres løn- og ansættelsesvilkår og hvordan de er ansat/tilknyttet - direkte ansat, som vikarer, ansat hos underentreprenører? Endvidere: Hvad kendetegner danske bygge- og anlægsvirksomheders hidtidige erfaringer i forhold til at rekruttere, indkøre og oplære østeuropæisk arbejdskraft på danske arbejdspladser? Hvad er barriererne – sprogproblemer mv. og hvordan tackles de? Dette er hovedspørgsmålene i et forskningsprojekt om østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægssektoren som FAOS netop har påbegyndt.

Aktiviteten indenfor bygge- og anlægssektoren er rekord høj og beskæftigelsen i top. Den udvikling har accelereret efterspørgslen efter udenlandsk arbejdskraft, herunder arbejdskraft fra Østeuropa. Om end der organisationerne på bygge- og anlægsområder kan være forskelle i vurderingen af behovet for udenlandsk arbejdskraft, er der enighed om, at udlændinge, herunder østeuropæere, er velkomne på danske byggepladser, men det skal ske på danske vilkår. Dette er også den grundlæggende præmis i den såkaldte 'Østaftale'; arbejdstagere fra de nye medlemsstater skal arbejde på overenskomstmæssige vilkår.

Alligevel er det gang på gang blevet påpeget af de faglige organisationer, at der er østarbejdere, som arbejder til lønninger og på vilkår,

der ligger langt under, hvad der er fastsat i overenskomsterne. Manglende reel overholdelse af overenskomster, udstationering uden at der indgås dansk overenskomst om løn samt ligefrem illegalt arbejde på dansk jord er blandt forklaringerne. Der er dog i dag stor uklarhed omkring omfanget af disse problemer. Ligeledes er bygge- og anlægsvirksomhedernes erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft kun i ringe omfang blevet belyst.

Projektet skal via forskellige typer af interviews indhente information og viden fra bygge- og anlægsvirksomheder, faglige repræsentanter og østeuropæiske arbejdere ansat/tilknyttet danske byggepladser. Projektet vil blive færdiggjort sommeren 2007. Det er finansieret af Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, BYG/TIB's Uddannelsesfond og Malerforbundet.

Yderligere skal det nævnes, at FAOS atter er direkte aktiv i CLRdenmark, idet Søren Kaj Andersen er indtrådt i videnscentrets bestyrelse. CLR står for Construction Labour Research og er et videnscenter inden for bygge- og anlægssektoren, som bringer forskere, repræsentanter for interesseorganisationer og myndigheder sammen med det formål at sikre en fortsat vidensudvikling af central betydning for branchen. CLRdenmark tilskynder til gennemførelsen af analyser og forskningsprojekter, afholder konferencer og seminarer samt forbinder udviklingen i den danske byggebranche med udviklingen i Europa. For yderligere information se: www.clrdenmark.dk

Nyt forskningsprojekt

FAOS med i CLR's betyrelse

NYE MEDARBEJDERE

Fra vor egen verden

I forlængelse af FAOS' forskningsprogram 2004-2008 og tilkomne projekter har FAOS på det seneste ansat en række nye medarbejdere. Faktisk er FAOS lige nu oppe på et antal medarbejdere som aldrig før: "10 voksne og otte studenter", som vi siger. I alt 18 medarbejdere, hvoraf de nyeste seks er tiltrådt siden sidste nummer af FAOS information udkom, september d.å.

I august/september opslog vi en stilling som forskningsassistent. Valget er faldet på cand scient.soc. *Jens Arnholtz Hansen*, som er uddannet ved Roskilde Universitetscenter. Han har i det mest af sin studietid beskæftiget sig med relationer imellem uddannelse og arbejdsmarked, og skrev speciale om aktivering af arbejdsløse og den beskæftigelsespolitiske

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

NYE MEDARBEJDERE

Fra vor egen verden

udvikling i Danmark siden 60'erne. Det sidste år har Jens været ansat som forskningsassistent på Institut for Uddannelsesstudier på Roskilde Universitetscenter, hvor han bl.a. har lavet evalueringer af forskellige beskæftigelsesprojekter, der har haft det fællestræk, at de har taget udgangspunkt i virksomhedernes mangel på arbejdskraft. Derudover har han også været involveret i et forskningsprojekt om de institutionelle strukturer for unges overgang fra erhvervsuddannelse til arbejdsmarkedet. Jens skal i første omgang tilknyttes projektet om østarbejdere i bygge- og anlægssektoren.

Bach. scient. soc. *Fasael Rehman* er i september tilknyttet FAOS som projektmedarbejder på projektet 'Seniorpolitik i praksis'. Fasael bistår med design af spørgeskema og kvantitative analyser.

Bach. scient. soc. *Lasse Suonperä Liebst* er ansat pr. 1. oktober og et år frem som projektmedarbejder. Han er tilknyttet Anna Ilsoe's ph.d. projekt: 'Flexicurity at company level – decentralised collective bargaining and practices on working time in Denmark, Germany and the US', hvor han især assisterer på den statistiske del af en større spørgeskemaundersøgelse af lokalaftaler i Danmark.

Bjørn Hansen, stud.scient.soc, har været tilknyttet FAOS fra september 2006. Han har afsluttet Den Samfundsvidenskabelige Basisuddannelse fra RUC og læser nu Sociologi som eksternt fag på Københavns Universitet. Bjørn arbejder på projekter inden for området

europæisk integration i forhold til arbejdsmarkedet.

Endelig er stud.scient.soc'erne *Tine Johansen* og *Andreas Birckbak* ansat 1. oktober som studentermedhjælpere. Tine læser på RUC på tredje år, mens Andreas er startet på 1. år på Sociologisk Institut, KU. Tine og Andreas tager sig af forefaldende større og mindre opgaver og støtter vedligeholdelsen af FAOS' hjemmeside.

Nok en person kommer til FAOS fra 1. januar 2007, hvor ph.d.-studerende *Thomas Prosser* fra Warwick University's Industrial Relations Research Unit påbegynder et 3-måneders ophold ved FAOS som del af sit ph.d.-studie. Tom's forskning omhandler den europæiske social dialog og de aftaler som arbejdsmarkedets parter indgår som del af denne dialog. Særligt fokus har Tom på implementeringen af disse aftaler i EU's medlemsstater.

Carsten Strøby Jensen, dr.scient, var i sin tid en af de tre første rigtige FAOSister - sammen med Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Siden er Strøby blevet associeret FAOS og har først og fremmest dyrket undervisningen på Sociologisk Institut. Som led i KU's nye struktur er Carsten Strøby Jensen netop blevet valgt til ny institutleder ved Sociologisk Institut og tiltrådte pr. 1 november 2006. Her 'fra vor egen verden' skal der lyde et stort tillykke.

cj

Medarbejdere i FAOS:

Centerleder, lektor, ph.d., *Søren Kaj Andersen* · Forskningsleder, lektor, ph.d., mag.art. *Steen E. Navrbjerg* · Forskningsleder, lektor, ph.d., cand.scient. *Mikkel Mailand* · Professor, fil.dr. *Jesper Due* · Professor, fil.dr. *Jørgen Steen Madsen* · Informationsmedarbejder, cand.phil., *Carsten Jørgensen* · Kandidatstipendiat *Christina Jayne Colclough*, MA, Bsc · Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. *Anna Ilsoe* · Forskningsassistent, cand.scient.adm. *Trine P. Larsen* · Forskningsassistent, cand.scient.soc. *Jens A. Hansen* · Lektor, dr.scient.soc. *Carsten Strøby Jensen*, associeret · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. *Mikkel Møller Johansen* · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. *Katrine Søndergård* · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. *Kristoffer Gamdrup* · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. *Fasael Rehman* · Projektmedarbejder, bach.scient.soc. *Lasse Suonperä Liebst* · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. *Bjørn Hansen* · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. *Tine L. R. Johansen* · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. *Andreas Birckbak*

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

Layout: Ribergård & Munk