

## EU OG DEN DANSKE MODEL

# Første halvleg i Vaxholm-sagen afgjort

Den 23. maj udtalte generaladvokaten for EF-domstolen sig i sagen om den faglige konflikt i den stockholmske forstad Vaxholm mellem det lettiske byggefirma Laval og det svenske fagforbund Byggnads. Sagen drejer sig grundlæggende om forholdet mellem konfliktretten og retten til fri bevægelighed inden for EU.

Kernen i generaladvokatens udtalelse i Vaxholm-sagen blev en anerkendelse af konfliktretten, som vi kender den i de danske og svenske kollektive aftalesystemer. Som sådan er udtalelsen også blevet hilst velkommen fra stort set alle sider af det danske arbejdsmarked. Men kigger man generaladvokat Mengozzis udtalelse nærmere igennem er det tydeligt, at danske kollektive aftaler mere end nogensinde er vævet ind i, og i et vist omfang underlagt, europæisk regulering. Det rejser nogle spørgsmål om bl.a. konfliktretten, som kan give anledning til kontroverser også efter den endelige dom i Vaxholm-sagen.

### Tre hovedspørgsmål

Sagen rejser tre grundlæggende spørgsmål, og generaladvokaten kommer med grundige overvejelser og fyldige bud på dem alle i sin 70 siders lange udtalelse. De tre hovedproblemstillinger er, om konfliktretten overhovedet vedrører EU, om konfliktretten er beskyttet af EU-reglerne og endelig hvordan forholdet er mellem den fri bevægelighed og konfliktretten, og herunder om krænkelse af den fri bevægelighed kan gøres gældende i en strid mellem to private parter.

Det første spørgsmål, om hvorvidt EU overhovedet kan blande sig i den nationale arbejdsret besvarer generaladvokaten med et klart, ja. Svaret finder han begrundet både i traktaterne, i den løbende EU-regulering og den praksis, som EF-domstolen har fulgt.

Undervejs i sin udtalelse er generaladvokat Mengozzi tydeligt benøvet over de udsædvanligt mange (19) interventioner fra andre medlemslande i sagen. Han konstaterer, at Sverige og Danmark står alene med synspunktet om, at EU ikke kan beskæftige sig med konfliktretten.

Lige så sikkert, om end efter en noget længere argumentation, fastslår generaladvokaten, at konfliktretten er beskyttet af EU-retten. Han er imidlertid lidt usikker på, hvor langt beskyttelsen rækker. Strejker og lockout falder klart indenfor, mens han er lidt mere usikker, når det drejer sig om blokader og sympatikonflikter. Han ender dog ud med at acceptere, at det vil være den nationale domstol, som har det afgørende ord i det spørgsmål, *in casu* den svenske arbejdsret.

Spændingen får yderligere et nøk, når han giver sig i kast med forholdet mellem den fri bevægelighed og konfliktretten. Han stiller sig selv spørgsmålet, om konfliktretten har forrang i forhold til EU-traktatens beskyttelse af den fri levering af tjenesteydelser. Han finder, at dette synspunkt ville betyde en nyrangering af trinfølgen mellem national og EU-ret på dette særlige område, som ikke vil være rationelt begrundet. Derfor når han frem til, at svaret må være, at der sikres en hensigtsmæssig balance mellem de to typer af rettigheder. Undervejs i sin afklaring er generaladvokaten rundt om spørgsmålet om, hvorvidt EU-traktaten kan anvendes direkte på forholdet mellem to private parter. I dette tilfælde mellem et fagforbund og en byggevirksomhed. Han når frem til, at sagen godt kan behandles selv om reglerne primært er tænkt på forholdet mellem en stat og en virksomhed, hvor statslige regler eller administration direkte eller indirekte forhindrer en virksomhed fra et an-

**Generaladvokaten for EF-domstolen udtaler sig til fordel for konfliktretten**

**EU-retssagen mellem Laval og Byggnads**

## Første halvleg i Vaxholm-sagen afgjort

det medlemsland i at levere en vare eller tjenesteydelse.

Spændingen udløses, da generaladvokaten når frem til sin definition af det "samliv" der bør være mellem den fri bevægelse for tjenesteydelser og konfliktretten. Arbejdstagerne og deres organisationer skal have lov til at konflikte, når det sker for at varetage såkaldte almene samfundshensyn, med det formål at beskytte arbejdstagerne og bekæmpe social dumping, forudsat at det sker på en forholdsmæssig måde. Generaladvokat Mengozzi bliver ret konkret i sin behandling af hvilke specifikke rettigheder, der efter hans opfattelse kan konfliktes for. Kort sagt kan der konfliktes på spørgsmål om løn og grundlæggende arbejdsvilkår som f.eks. arbejdstid, der *de facto* anvendes af andre virksomheder i samme sektor, og forudsat at de løn- og arbejdsvilkår de udstationerede så at sige har med hjemmefra ikke allerede i det væsentlige svarer til vilkårene i den krævede overenskomst. For yderligere at klargøre dette forhold peger Mengozzi på, at det vil være bruttolønnen, som er grundlag for vurderingen af lønnen, og at dækning af arbejdstagerens ekstraudgifter i form af transport, arbejdstøj osv. ikke indgår. I sin argumentation henviser generaladvokaten til den trinfølge af beskyttelsesværdige rettigheder, som er oplistet i udstationeringsdirektivet; først de direkte sikrede med løn- og arbejdstid i spidsen og derefter de såkaldte basale retsvilkår (*ordre public*) og endeligt forhold, der reelt yder de udstationerede en fordel i form af egentlig social beskyttelse. Generaladvokaten lægger op til, at det bør overlades til den svenske arbejdsret, om de krav som den krævede byggefagsoverenskomst rummede, går længere end "forholdsmæssigt" med henblik på at beskytte de udstationerede lettiske arbejdstagere. Imidlertid holder han sig ikke tilbage fra at gå nærmere ind i overenskomstens konkrete elementer, når han f.eks. peger på, at indeholdte forsikringsbidrag ikke har praktisk relevans for letterne, og at bidrag til social sikring også er en nærmere overvejelse værd.

### Hvad betyder udtalelsen for Danmark?

Som nævnt minder den danske og svenske arbejdsmarkedsmodel ganske meget om hinanden, og Danmark har derfor også fulgt sagen

tæt og været blandt de 19 lande som har afgivet indlæg til domstolen under retssagen. Konfliktretten i Sverige er fastsat ved lov, mens den i Danmark beror på en aftale mellem parterne; det forhold spiller dog næppe nogen større rolle.

Hvad betyder meldingen fra generaladvokaten så helt konkret? For det første må man sige, at en forhåbning om at EF-domstolen ikke vil gå ind i spørgsmål om medlemslandenes centrale arbejdsret og mere specifikt anvendelsen af konfliktretten, er blevet skuffet. Meldingen fra generaladvokaten om, at de nationale arbejdsretter skal foretage en konkret afvejning af balancen mellem på den ene side virksomhedernes ret til frit at kunne levere tjenesteydelser over grænserne og retten til at beskytte arbejdstagerne med henblik på at undgå social dumping, kan gøre hverdagen mere besværlig for de danske organisationer, som arbejder på at sikre ordnede forhold for udstationerede østarbejdere. Det samme gør kravet om, at overenskomstkravene i forvejen dækker sektoren. Et krav, som indirekte er et krav til overenskomstens dækningsgrad.

Danske organisationer på både arbejdsgiver- og lønmodtagerside har generelt været enige om, at overenskomsterne gælder for alle på ensartet vis; indenlandske såvel som udenlandske firmaer. Principielt ligger denne politik om ikke-forskelsbehandling på linie med generaladvokatens udmeldinger. Faktisk følger Mengozzi slet ikke den svenske arbejdsgiverorganisation, Svensk Näringslivs synspunkt om, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling, når svenske fagforeninger krævede indgåelse af svensk overenskomst med en tjenesteydende virksomhed med overenskomst i hjemlandet (Letland). Ifølge generaladvokat Mengozzi baserer ligebehandlingskravet sig på en vurdering af om en virksomhed der opererer i et andet EU-land behandles anderledes end samme type virksomheder i landet; i den konkrete sag Sverige.

Der hvor advokatens anbefaling kan skabe mere arbejde for danske og især svenske organisationer er i forhold til overenskomstens konkrete indhold. Generaladvokaten lægger op til en meget konkret og specifik indholdsvurdering. Han foretager en opdeling, hvor konfliktretten klart anerkendes i forhold

**Konfliktretten overfor EU-rettens krav om fri bevægelighed**

**Udstationeringsdirektivets gennemførelse og betydning**

**Konfliktrettens afgrænsninger**

## Første halvleg i Vaxholm-sagen afgjort

til de ”kernekrav”, som udstationeringsdirektivet direkte beskytter: mindsteløn, arbejdstid, ferie osv. Uden for dette felt mener han, at hvert enkelt vilkår skal vurderes ud fra, om det kravene reelt udgør en uforholdsmæssig hindring for tjenesteydernes fri bevægelighed. Krav som baserer sig på grundlæggende samfundshensyn, vil som regel være ok, men overenskomstvilkår, som ganske vist forbedrer forholdene for svenske arbejdstagere generelt, men ikke nødvendigvis giver midlertidigt udstationerede arbejdstagere reelle fordele, vil ikke være berettigede. Derfor henvises de nationale arbejdsretter til konkret at påse, at der faktisk er tale om ”forholdsmæssighed” og ”reel fordel” for de udstationerede arbejdere, når der kræves f.eks. dansk overenskomst. Generaladvokaten er som nævnt stærkt i tvivl om, hvorvidt de lettiske arbejdere ville have reel fordel af de forskellige bidrag til forsikring, sociale sikring, efteruddannelse og revalidering. Hertil kommer, at generaladvokaten indfører en forpligtelse for arbejdsretterne og dermed også for de organisationer, der iværksætter konflikterne, til at sammenholde kravene i den krævede overenskomst med de retigheder, arbejdstagerne har med fra hjemlandet. Han mener ikke, at det vil være i orden at konflikte for at opnå en overenskomst, der er identisk eller i det væsentlige svarer til beskyttelsen i hjemlandet.

Danmark har ikke samme tradition som Sverige for at lægge generelle bidrag til forsikringen og sociale ordninger ind i overenskomsterne. Det betyder imidlertid ikke, at spørgsmålet er helt uden betydning i forhold til danske overenskomster. Meldingen fra generaladvokaten er et klart hint om, at der skal gennemføres en ret vidtgående vurdering af, dels om alle vilkår i en overenskomst er relevante for udstationerede arbejdstagere, og dels om de vilkår, de udstationerede faktisk har, er væsentligt dårligere, end overenskomstforholdene. I et dansk perspektiv må man formode, at det vil være krav om bl.a. bidrag til fonde, som uddannelses- og barselsfonde, der er i farezonen.

Et andet meget relevant punkt i forhold til det danske arbejdsmarked, er spørgsmålet om udbredelsen af de krav, der ønskes gennem-

ført via overenskomsten. I sit forslag vender generaladvokat Mengozzi flere gange tilbage til, at overenskomstkraevne til en udenlandsk tjenesteyder reelt skal svare til de krav som andre virksomheder opfylder inden for samme sektor, nationalt eller i det mindste regionalt. Han opstiller ikke direkte et krav til overenskomstens dækningsgrad (dvs. hvor stor en del af sektoren/branchen, som er omfattet af overenskomsten), men det forekommer dog givet, at der vil være en ”smertegrænse”.

### Dommen

Generaladvokatens forslag er første halvleg af Vaxholm-sagen. Domstolens afgørelse kan vise sig at gå i en anden retning, selvom det erfaringsmæssigt ikke sker særlig tit. Den store grundighed, som generaladvokaten har lagt for dagen, taler også for, at dommen ikke vil afvige væsentligt fra udtalelsen. Spørgsmålet om afgrænsningen af konfliktretten er blandt de områder, domstolen godt kan beslutte at vurdere anderledes. Mengozzi anerkender både strejke, lockout, blokade og sympatikonflikt som forsvar for arbejdstagerne og mod social dumping via f.eks. udstationering. Han gør imidlertid en del ud af, at der ikke belæg i EU-retten eller den internationale ret for at acceptere andet end strejke og lockout. Men det er ikke ganske givet, at EF-domstolen vil nå samme resultat i deres endelige domsafsigelse.

Ifølge generaladvokaten skal det være tydeligt for udstationerede virksomheder, hvad det er for lønkrav og andre krav til ansættelsesvilkår, som de kan blive mødt med – i sidste ende spiller dette for Mengozzi en rolle i forhold til, hvad virksomheder der leverer tjenesteydelser må acceptere. Måske har det derfor en vis interesse for danske myndigheder, at den svenske stat gør en del ud af at orientere tilrejsende virksomheder om de konkrete løn- og arbejdsvilkår i Sverige. Særligt hvis domstolen lægger vægt på det samme element.

Måske vil dommen i Vaxholm-sagen, som forventes i efteråret, bidrage yderligere til afklaring af nogle af de fortsat udestående spørgsmål.

**Der skal være reel fordel ved krav om national overenskomst**

**Udtalelsen er kun en rettesnor for selve dommen**

# Den danske model krydser Atlanten

Hvad alle europæere vidste, blev i 2007 også klart for amerikanerne: Den danske model er *hot stuff*. Allerede i 2006 blev den danske model præsenteret for amerikanske beslutningstagere i det toneangivende magasin *National Journal* med artiklen 'Jobless, the Danish Way', men det var først efter beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksens rundrejse i USA i efteråret 2006 herunder til Yale University og Tufts University, at debatten for alvor tog fart.

I begyndelsen af januar 2007 bragte det vellestimerede *The New Republic* en længere analyse af den danske beskæftigelses succes med titlen 'Great Danes'. Modsvaret kom få dage efter i form af artiklen 'Great Dane, Great Pain' i online avisen *TCS Daily*, hvor det høje danske skattetryk stod for skud. Den danske model ramte også forsiden af avisen *USA Today*.

Det gav genlyd i en række danske aviser, hvor flere stillede det spørgsmål, om et arbejdsmarked som det amerikanske kunne lære noget af et arbejdsmarked som det danske. Det samme spørgsmål stillede en del amerikanske forskere og politikere. Men nysgerrigheden var vakt, og fordele og ulemper ved den danske model blev vendt og drejet på en række konferencer bl.a. ved American University og Johns Hopkins University med deltagelse og oplæg fra FAOS.

I en tid hvor den stigende internationale konkurrence skaber nye og uforudsigelige dynamikker på arbejdsmarkedet, er der hårdt brug for beskæftigelsespolitiske rollemodeller. Danmark er i den sammenhæng blevet fremhævet for sin rekordlave arbejdsløshed af både Verdensbanken, OECD og af Europakommissionen, og den danske succes er derfor ikke længere til at overse. Ofte peges der på den danske flexicurity-model, når der skal gives et entydigt svar på, hvorfor Danmark har kunnet opnå en så gunstig beskæftigelses situation, samtidigt med at konkurrenceevnen og det relativt høje lønniveau er blevet bevaret. Medarbejdere, der mister deres job, tilbydes ikke blot relativt høje dagpenge, men forpligtes også til at videreuddannes, så lokal efterspørgsel på arbejdskraft og den enkeltes kva-

lifikationsprofil kan matches. Hermed sikres, at jobskift oftere er forbundet med omskoling eller kvalifikationsløft end med kvalifikationsstab.

Det gør indtryk på amerikanske økonomer og beslutningstagere, som forsøger at finde nye svar på globaliseringens indvirkning på det amerikanske arbejdsmarked. Modsat diskussionen i store europæiske lande som Tyskland og Frankrig, så er det ikke primært den lave danske arbejdsløshed, der gør indtryk. Amerikanerne har selv en forholdsvis lav arbejdsløshed (4,5 procent), som kun ligger en lille smule højere end det danske niveau (3,9 procent). Det er *kombinationen* af lav arbejdsløshed og høj job kvalitet, der vækker interesse. Den intensiverede internationale konkurrence har haft stor betydning for omflytningen af arbejdspladser i den amerikanske økonomi. Produktionsvirksomheder i industrien har nedlagt tusindvis af arbejdspladser eller er flyttet helt til udlandet. I perioden fra 1979 til 1999 forsvandt således i alt 2 millioner arbejdspladser i industrien. Dette har haft massive konsekvenser for de arbejdere, der har måttet skifte job. De er i gennemsnit gået 13 procent ned i løn, og for hver fjerde er lønnen blevet reduceret med mere end 30 procent. Det er især de medarbejdere, der har fundet nyt job i servicebranchen, som er gået markant ned i løn. Mange økonomer er bekymrede over udviklingen, som er til at tage at føle på. De nye jobs er karakteriserede ved lavere kvalifikationskrav og lavere produktivitet, og den lavere løn betyder reduceret forbrug.

Der findes i dag allerede elementer af både aktiv og passiv arbejdsmarkedspolitik i USA, som kan afbøde lidt af slagene, men effekten af dem er stærkt omdiskuterede. I den passive arbejdsmarkedspolitik er det bredest dækkende program den såkaldte *Unemployment Insurance*, der giver alle amerikanere ret til et halvt års understøttelse, hvis de uforudskudt mister deres arbejde efter minimum et års ansættelse. Målet har været at udbetale en understøttelse svarende til halvdelen af gennemsnitslønnen, men det reelle niveau ligger

**Flexicurity på amerikansk?**

**Jobkvalitet i fokus**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Den danske model krydser Atlanten**

på en tredjedel. Programmet blev oprettet tilbage i 1935 i forbindelse med *New Deal*, og kritikere peger på, at det skattefinansierede program ikke er blevet justeret i takt med udviklingen og i dag fremstår som utidssvarende. Resultatet er, at programmet kun delvist opfylder målene om at give arbejdsløse amerikanere tilstrækkelig økonomisk sikkerhed til at kunne finde et nyt job, der svarer til deres kvalifikationer, og til at kunne opretholde en vis købekraft. Amerikanere, der mister deres arbejde, tager derfor det første det bedste job, de kan finde.

I løbet af foråret 2007 er der derfor blevet stillet forslag i kongressen om en modernisering af arbejdsløshedsunderstøttelsen under overskriften *A New Deal For A New Century*. Tanken er at hjælpe dem, der går markant ned i løn efter et jobskift, ved at udligne halvdelen af forskellen mellem den gamle og den nye løn i op til to år. Denne supplerende *Wage Insurance* har dog ikke vakt udelt begejstring – heller ikke blandt Demokraterne eller fagforeningerne. Mange frygter, at dette løntilskud ikke vil bidrage til at sikre en horisontal mobilitet på arbejdsmarkedet, men snarere vil fastholde tidligere højt lønnede i lavtlønsjob og dermed forstærke den nuværende nedadrettede mobilitet. Derfor er der flere, der hellere så en modernisering af den aktive arbejdsmarkedspolitik end en udbygning af den passive.

I den aktive arbejdsmarkedspolitik er det programmet *Trade Adjustment Assistance*, der spiller den største rolle. Det er et program, som siden 1960'erne er blevet udviklet i takt med frihandelsaftalerne. Det hviler så at sige på det politiske kompromis, at der må gøres noget for alle dem, der mister deres arbejde som følge af en øget handel med andre lavtlønsøkonomier. Programmet er blevet moderniseret og udbygget flere gange bl.a. i forbindelse med NAFTA-aftalen og senest i 2002. Det er i sit udgangspunkt reserveret til de amerikanske arbejdere, der mister deres arbejde som følge af øget import. Hvis de (med støtte fra deres fagforening) kan bevise en sådan sammenhæng, så er de berettiget til efteruddannelse og arbejdsløshedsunderstøttelse i op til to år.

Programmets begrænsede dækning er stadig et væsentligt kritikpunkt, selvom reformerne

af programmet har udvidet dækningsgraden noget. I dag dækkes således også medarbejdere hos ramte underleverandører, men der er stadig mange amerikanere i industrien, som mister deres job, uden at det på papiret kan relateres direkte til øget import. De hører som deres kolleger ofte til gruppen af ældre og lavtuddannede medarbejdere, og det er derfor uendeligt svært for dem at finde et job til samme løn i andre brancher.

Økonomien i programmet har også knaget. Blandt den mindre gruppe af arbejdsløse industriarbejdere, som er blevet godkendt til at deltage, så det langt fra alle, der har været råd til at sende på efteruddannelse. I en del tilfælde har Trade Adjustment Assistance primært fungeret som en forlænget arbejdsløshedsunderstøttelse. Det mest graverende problem er dog, at der hvor programmet er blevet gennemført i sin fulde form, så har det ikke vist sig særligt effektivt. De arbejdsløse er blevet efteruddannet på må og få, og derfor ikke haft de kvalifikationsprofiler, der reelt er efterspørgsel på i deres lokalområder. De få evalueringer, der er lavet af Trade Adjustment Assistance viser, at det ikke har en væsentlig større effekt på beskæftigelsen end den almindelige jobvejledning. Samtidigt sikrer programmet kun i meget ringe grad, at deltagerne opnår et tilsvarende eller højere lønniveau end i deres tidligere job.

I lyset af amerikanernes kvaler med deres arbejdsmarkedspolitik er det let at forstå den aktuelle amerikanske interesse for, hvordan det er lykkedes at reducere arbejdsløsheden i Danmark uden at der er sket en forringelse af jobkvaliteten. Spørgsmålet er imidlertid, om to lande med så forskellige institutionelle og politiske forudsætninger reelt kan lære af hinanden, når nyhedens interesse har lagt sig. Måske kan det ligefrem skabe nye problemer, sådan som man oplevede i Frankrig, hvor introduktionen af øget fleksibilitet i ansættelsen af yngre medarbejdere ledte til voldsomme protester.

Set ud fra en overordnet betragtning synes det urealistisk at indføre den danske flexicurity-model i sin helhed i en amerikansk kontekst. Udgiftsniveauet i forbindelse med de arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i Danmark er simpelthen for højt til, at der vil

**Sikkerhed på lånt tid**

**Efteruddannelse for de få**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Den danske model krydser Atlanten**

kunne etableres politisk opbakning til et tilsvarende system derovre. Alligevel må man sige, at der er en række danske erfaringer, som kunne fungere som inspiration for det videre arbejde med at reformere arbejdsmarkedspolitikken. Tilpasningen af beskæftigelsesindsatsen til behovene på de lokale arbejdsmarkeder og den skræddersyede efteruddannelses- og aktiveringsindsats over for de arbejdsløse i Danmark sikrer, at udbud og efterspørgsel matches, og investeringen i efteruddannelse betaler sig for både staten, arbejdsgiverne og den enkelte arbejdsløse. Den amerikanske arbejdsmarkedspolitik er omvendt blevet kritiseret for manglende effektivitet, og der er optakt til reformer med målet om at forebygge et yderligere tab i jobkvaliteten som følge af den stigende konkurrence fra især Kina og Indien.

Hvis en udveksling af sådanne erfaringer skal finde sted, er det sandsynligvis ikke tilstrækkeligt alene med en top-down proces.

Man må også inkludere et bottom-up perspektiv. En effektiv aktiv arbejdsmarkedspolitik handler i særdeleshed om, hvordan beskæftigelsesindsatsen implementeres i praksis, og her er det vigtigt at inddrage de lokale aktører, som sidder med dette arbejde i det daglige. På miljøområdet har man haft positive erfaringer med transatlantiske netværk på lokalpolitisk niveau, hvor regionale eller lokale netværk har udvekslet og implementeret best practices. Det var måske en tradition man med fordel også kunne udvide til det beskæftigelsespolitiske område.

ai

*Artiklen bygger på et nyt forskningsnotat af Anna Ilsøe, The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?, som kan downloades fra FAOS' hjemmeside fra midten af juni. Notatet er udformet i forbindelse med et ophold som Visiting Fellow på Johns Hopkins University, Washington D.C., i foråret 2007.*

Læring på tværs - og nedefra og op

**MØDER OG NETVÆRK**

**Faglige rettigheder i The City of Blue Jeans**

City of Blue Jeans er kælenavnet for den mexicanske by Tehuacan. Her produceres tusindvis af cowboybukser til særligt det amerikanske marked i de såkaldte *maquiladores* eller sweatshops – samlefabrikker hvor bukserne syes færdige og vaskes. I de seneste år er meget af produktionen forsvundet til Kina og med en høj arbejdsløshed er der rift om jobbene i maquilaen. Det sætter yderligere pres på arbejdsforholdene.

I marts-april rejste FAOS-medarbejder Bjørn Hansen rundt i Mexico med en gruppe højskoleelever fra Krogerup Højskole. Her rapporterer han fra The City of Blue Jeans, hvor arbejdsorganisering har helt andre vilkår end i Danmark:

Vi besøger området med en menneskerettighedsorganisation (*Comision de Derechos Humanos y Derechos Laborales de Tehuacan*),

der specialiserer sig i arbejdstagerrettigheder, og bor hos familier der arbejder i maquilaen. Det er rystende forhold, vi ser, på de få områder hvor organisationen kan få listet os ind. Officielt er den lovbestemte maksimale arbejdstid 8 timer om dagen, og det er præcis det svar vi får, når vi spørger arbejderne hvor lang tid de arbejder. Også selvom vi besøger dem kl.18 og ved, at de møder kl. 8 om morgenen. Hos familierne, der kan tale frit derhjemme, er historien en anden. Godt nok er den officielle arbejdstid 8 timer, men hvis der er meget at lave bliver man 10, 11 eller 12 timer – uden merbetaling. Og der er som regel meget at lave.

Organisering af arbejderne er ikke nemt. Dels fordi de fleste af dem har et eneste mål med jobbet, at spare penge nok op til at beta-

En rejsebeskrivelse fra Mexico

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

**Faglige rettigheder i The City of Blue Jeans**

le en *coyote*, en menneskesmugler, for at få dem til USA. De håber på et bedre liv for dem selv og for deres familie på den anden side af grænsen og har ikke mod på at kræve deres rettigheder på fabrikken, slet ikke med truslen om fyring og arbejdsløshed inden for kort rækkevidde. For det andet er menneskerettighedsorganisationen, som prøver at organisere maquila-arbejderne, konstant under pres. For et år siden blev lederen af organisationen, Martín Berrios, fængslet. Han blev løsladt efter internationalt pres fra bl.a. Amnesty International og kunne derfor vise os rundt og fortælle om arbejdsforholdene.

Vi fornemmede klart den risiko, som var forbundet med det faglige arbejde: Når vi ventede i skjul på, at fabrikkens observatører skulle forlade et lille produktionssted, før vi kunne se det. Når vi med stort held kom ind på en mellemstor fabrik - under påskud af, at vi var interesserede i cowboybukseres produktionsproces - men blev smidt ud, så snart chefen fik øje på menneskerettighedsaktivisterne. Det er helt umuligt at besøge de største fabrikker, hvor mærkevarer som Levi's og Diesel produceres. Det er lukket land. Ikke desto mindre blev vi fortalt, at disse fabrikker som regel har de bedste arbejdsforhold.

Selve produktionen af cowboybukser udgør et enormt problem, for miljøet i byen og for

arbejds miljøforholdene på samlefabrikkerne. For at få det affarvede look, som er mode i dag, skal bukserne gennem en lang vaskeproces. De blåfarvede kemikalier vaskes ud. Formelt set skal spildevandet renses, men det var tydeligt at det ikke sker: Alle åer og floder omkring fabrikkerne havde fuldstændigt blåt vand. Ikke som i havet men som blå maling. Vi besøgte majsmarker, hvor jorden var lige så blå. Med majs som den absolut vigtigste fødevarer for fattige mexicanere er problemet akut. Og majsens spises trods den store forurening. Vaskeprocessen resulterer også i, at flere arbejdere simpelthen har kronisk blå hænder. Der er mange historier om, at kemikalierne og vaskeprocessen har resulteret i luftvejssygdomme blandt arbejderne, men sammenhængen mellem arbejdsforholdene og sygdomme er ikke bevist.

Besøget i Tehuacan, City of Blue Jeans, og resten af Mexico gav et andet billede af landet end det vi er vant til at høre. Ganske vist har Mexico en økonomi, som tyder på at det er på vej ind i den første verden, og ganske vist er landet formelt et demokrati. Men trusler mod fagligt aktive og en tydelig og markant fattigdom viser, at landet har lang vej igen, hvis det skal blive økonomisk og politisk stabilt.

*bb*

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

**Franske og danske virksomheders strategier for flexicurity**

Den danske flexicurity-model har de seneste år været genstand for meget opmærksomhed både i Danmark og internationalt. Der er fokus på det, der er blevet kendt som den 'gyldne trekant', et billede på den lette adgang til at ansætte og afskedige folk, der ledsages af en høj indkomstdækning ved ledighed og en aktiv arbejdsmarkedspolitik med fokus på omskoling og efteruddannelse. Mens 'den gyldne trekant' således er omdrejningspunktet i flexicurity-debatten, er spørgsmålet imidler-

tid om dette nødvendigvis repræsenterer kerne i dansk flexicurity.

Et nyt FAOS forskningsnotat af Katrine Søndergård, baseret på et komparativt studie af franske og danske virksomheder, peger på relevansen af en bredere definition af flexicurity, hvor ikke alene fleksibel regulering og komplementære elementer af social sikkerhed, men også kulturelle og strukturelle egenskaber ved selve forhandlingssystemet ses som

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**Nyt komparativt studie**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Franske og danske virksomheders strategier for flexicurity**

en del af den danske flexicurity-model. Studiet peger på at ikke mindst forskellige traditioner for fagbevægelse og forskellige indstillinger til fleksibilitet blandt medarbejderne på virksomhederne i de to lande, har betydning for udviklingen af forskellige strategier for flexicurity på virksomhederne. Analysen viser at en forhandlingskultur baseret på konsensus og tillid mellem parterne er gunstig for muligheden for at skabe aftaler der på én gang er fleksible og giver en oplevelse af tryghed. Dermed sættes der fokus på betydningen af kulturelle aspekter af den sociale dialog for flexicurity på virksomheder og på arbejdsmarkedet generelt.

I forbindelse med det nyligt overståede præsidentvalg i Frankrig har både den borgerlige og den socialistiske kandidat fremhævet dansk flexicurity som et forbillede. Spørgsmålet om hvorvidt den danske flexicurity-model

kan eksporteres til andre lande er også et tema i notatet. Studiet viser bl.a. at forhandlinger baseret på tillid og konsensus er et vigtigt element i den danske virksomheds flexicurity-strategier, og at en mere konfliktorienteret fagforeningskultur på den franske virksomhed hæmmer udviklingen af konstruktive flexicurity-arrangementer. I notatets konklusioner peges der således på at virksomhedernes flexicurity-strategier i stor udstrækning er institutionelt (og dermed nationalt) forankret, og at en direkte eksport derfor umiddelbart forekommer vanskelig.

ks

*Nyt forskningsnotat: "Strategier for flexicurity – praksis på danske og franske virksomheder" af Katrine Søndergård kan downloades fra [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**MØDER OG NETVÆRK**

**Udenlandske arbejdstagere – muligheder og udfordringer**

Det står nu klart, at den migration af arbejdstagere som er sket siden udvidelsen af EU med medlemsstater i Øst- og Centraleuropa er den mest omfattende vi har set i forbindelse med udvidelserne af det europæiske samarbejde. Det er ikke bare åbningen af grænserne, der har resulteret i denne udvikling. Det er også en markant økonomisk vækst med deraf følgende mangel på arbejdskraft i lande som Irland, Norge og Danmark, som har drevet denne udvikling frem. Således bliver østeuropæiske arbejdstagere, sammen med arbejdstagere fra andre lande som Tyskland og Sverige en *mulighed*, når der opstår problemer med at finde den relevante arbejdskraft. Samtidig opstår der også *udfordringer* særligt i forhold til østeuropæiske arbejdstagere. De har ofte ringe viden om faktiske løn- og ansættelsesforhold som de er reguleret i danske overenskomster og er vant til et lønniveau, der måske ligger på en fjerdedel af det danske. Her bli-

ver de en sårbar gruppe, som i nogle tilfælde bliver udnyttet.

Disse muligheder og udfordringer var omdrejningspunktet for et FAOS seminar tirsdag den 15. maj. Klaus Pedersen, FAOS, holdt det indledende oplæg, som gjorde status på den danske situation. Dette blev fulgt af oplægsholdere fra Irland og Norge, der fortalte om de erfaringer man har gjort sig her med forholdsvis store migrantgrupper fra Øst- og Centraleuropa. Virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter fortalte om konkrete erfaringer med østeuropæiske arbejdstagere. Yderligere bidrog repræsentanter for arbejdsmarkedets parter med deres syn på udfordringer og muligheder.

De overordnede spørgsmål på dagen var: Kan parterne via overenskomstsyste-  
met håndtere udfordringerne som EU-10 arbejdstagerne giver? Og hvilken rolle skal myndigheder-

**Østeuropæere er kommet for at blive**

**FAOS-seminar**



**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

## Udenlandske arbejdstagere – muligheder og udfordringer

ne spille? Hvordan sikres det, at det danske arbejdsmarked får den tilgang af EU-10 arbejdstagere som der er behov for? I debatten kom det bl.a. frem, at der blandt organisationsrepræsentanterne på det danske arbejdsmarked fortsat er udbredt enighed om, at den danske model kan klare udfordringerne fra tilstrømningen af arbejdskraft. Til gengæld er der forskellige opfattelser af behovet for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, samt i hvor høj grad de arbejder under ordnede forhold. Yderligere materiale om seminaret findes på [www.faos.dk](http://www.faos.dk)

Nok en konference om udenlandsk arbejdskraft blev afholdt den 25. april. Her var det *Construction Labour Research*-netværket som FAOS er del af, der organiserede en konference under titlen *Udenlandsk arbejdskraft: Et resultat af højkonjunkturen eller kommet for at blive?*

Svaret på dette spørgsmål var ganske klart, at østeuropæerne er kommet for at blive uanset, hvordan konjunkturerne udvikler sig fremover. Antallet der kommer hertil påvirkes naturligvis af konjunkturerne, men der er virksomheder, som investerer strategisk og langsigtet i tilknytningen af østeuropæiske arbejdstagere og udenlandske undersøgelser peger på, at østeuropæerne ofte gerne vil blive længe – måske endda slå sig ned dér hvor de har fundet arbejde. Jens Arnholtz Hansen, FAOS, præsenterede en række foreløbige resultater fra et forskningsprojekt om østeuropæiske arbejdstagere i bygge- og anlægssektoren og fremhævede bl.a., hvordan en række nye aktører bidrager til at den østeuropæiske arbejdskraft er kommet for at blive. Det drejer sig her om vikarbureauer og andre former for agenturer og formidlingsbureauer.

ska

CLR-konference

**M Ø D E R O G N E T V Æ R K**

## IIRA afholder europæisk kongres

Fra den 3. – 6. september d.å. afholder IIRA Europe international kongres. Det er den ottende af sin art og finder sted i Manchester, hvor *British Universities Industrial Relations Association* (BUIRA) dannedes i 1950. Tema for kongressen er 'Dynamics of European Employment Relations'. IIRA's kongresser plejer at være velbesøgte og interessante. Et sted hvor man inden for IR verdenen mødes og netværkes.

De fire temaer eller spor (tracks) ved Manchester-kongressen er følgende:

- Restructuring work:  
new approaches to pay and working time
- Voice at work:  
new challenges, new forms
- Regulating employment:  
towards multi-level governance
- Public sector restructuring:  
between state and market

Fra FAOS deltager Jens Arnholtz Hansen, Jesper Due, Mikkel Mailand og Søren Kaj Andersen.

cj

*IIRA er forkortelse for International Industrial Relations Association. Mere detaljeret information kan fås på:*

*<http://www.meeting.co.uk/confercare/iiraeurope2007/index.html>*

**8. IIRA kongres i Manchester**

**FAOS I MEDIERNE**

## Du er arbejdsmarkedsforsker

I forbindelse med de overståede overenskomstforhandlinger på det private område har Jesper Due og Jørgen Steen Madsen dagligt været i de danske medier med kommentarer om forløbet. De citeres altid som 'arbejdsmarkedsforsker', etc.

Men hvad er egentlig en arbejdsmarkedsforsker? Det er en person der forsker i arbejdsmarkedet – så enkelt er det.

Er det så en officiel titel, som er beskyttet og optræder på linie med ingeniør og arkitekt? Nej, det er det ikke. Her kommer forklaringen på, hvordan en arbejdsmarkedsforsker blev til.

I 1987 var der ok-forhandlinger på det private arbejdsmarked. De var som sædvanligt meget vanskelige, og to af topfolkene i fag-

bevægelsen var også som sædvanligt blevet uvenner – så meget at de ikke ville optræde sammen i DR's udsendelse 'Ugens gæst'. Daværende Mr News, Ole Thisted, kontaktede Jesper Due og spurgte om han vill deltage i stedet for Georg Poulsen og Hardy Hansen.

I forbindelse med udsendelsen spurgte Ole Thisted:

– Hvad er din titel?

– Jeg er magister i kultursociologi, kom svaret.

– Nåh, er du det. Det lyder da fint, men det kan vi ikke bruge. Seerne vil tro det har noget med ballet og kunst at gøre. Du forsker i arbejdsmarkedet, altså er du arbejdsmarkedsforsker.

cj

**En TV-debut**

**NYE MEDARBEJDER**

## Fra vor egen verden

FAOS har pt. nået det højeste antal medarbejdere nogensinde. Sådan cirka 20. Den bløde talangivelse skyldes, at enkelte sidder fast i svingdøren henholdsvis på vej ind og ud. Senest ankomne er tre studentermedhjælpere, Sabine, Malte og Søren som er ansat i forbindelse med to projekter. Det ene om østarbejdere i den danske bygge- og anlægssektor, det andet om tidsbegrænsede ansættelser i den kommunale sektor.

Siden januar 2006 har Katrine Søndergaard og Mikkel Møller Johansen været ansat som projektmedarbejdere på et projekt om sammenlægningen af SiD og KAD til 3F. Katrine har sideløbende færdiggjort sit speciale på Sociologisk Institut om flexicurity på franske og danske virksomheder og skal forsvare værket den 12. juni. Herefter får hun fast ansættelse på FAOS som videnskabelig assistent. Vi ønsker tillykke og ser frem til et behageligt samarbejde. Også Mikkel er studerende ved Sociologisk Institut. Han har imidlertid til vores store fortrydelse valgt en anden vej – og den går sydover til Ghana som led i en faglig praktik periode. Mikkel drager afsted 1. august.

Katrine har bidraget med en artikel til dette nummer af FAOS information, og det samme har Bjørn Hansen, som har været projektmedarbejder på FAOS siden midt 2006, og arbejder for tiden på et projekt om mindsteløn i Europa. Bjørn har nu fået ansættelse på Krogerup Højskole og følges med Mikkel på vej ud af svingdøren til august. Vi ønsker begge held og lykke.

Anna Ilsøe er ved at afslutte sit studieophold i Washington og vender tilbage til FAOS i august. Anna har i dette nummer skrevet om amerikanernes forhold til flexicurity og deres interesse for den danske model.

Den 16. april afholdt FAOS i samarbejde med Arbejdsdirektoratet en konference i forbindelse med 100 års jubilæet for arbejdsløshedsforsikringsloven. Til stede var blandt andre prominente gæster beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og prorektor ved Københavns Universitet Lykke Friis. Arbejdsdirektoratet har markeret jubilæet med udgivelsen af en antologi *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907 – 2007, udvikling*

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

**Ny medarbejder, en konference og et besøgstal**

**NYE MEDARBEJDER**

**Fra vor egen verden**

og *perspektiver*. Professorerne Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fra FAOS har bidraget med en artikel med titlen *Det danske Gent-systems storhed - og fald?* Artiklen kan downloades fra vores hjemmeside, faos.dk, hvor der også er andre links i forbindelse med konferencen.

Nu vi er ved faos.dk så har besøgstallet på hjemmesiden været jævnt stigende i 2007.

Statistikken viser, at der hver uge i tørre tal er mellem 1000 og 1200 besøgende på vores hjemmeside. Desværre kan tælleren ikke vise, hvilke sider den besøgende har været inde på og ej heller hvor længe besøget har varet. Men det er under alle omstændigheder et flot besøgstal.

*cj*

**K O L O F O N**

Medarbejdere i FAOS:

Centerleder, lektor, *ph.d.*, Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, *ph.d.*, *mag.art.* Steen E. Navrbjerg · Forskningsleder, lektor, *ph.d.*, *can.scient.* Mikkel Mailand · Professor, *fil.dr.* Jesper Due · Professor, *fil.dr.* Jørgen Steen Madsen · Informationsmedarbejder, *can.phil.*, Carsten Jørgensen · Kandidatstipendiat Christina Jayne Colclough, MA, Bsc · Kandidatstipendiat, *can.scient.soc.* Anna Ilsøe · Kandidatstipendiat, *can.jur.* Klaus Pedersen · Forskningsassistent, *can.scient.adm.* Trine P. Larsen · Forskningsassistent, *can.scient.soc.* Jens A. Hansen · Institutsbestyrer, *dr.scient.soc.* Carsten Strøby Jensen, associeret · Projektmedarbejder, *bach.scient.soc.* Mikkel Møller Johansen · Projektmedarbejder, *bach.scient.soc.* Katrine Søndergård · 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 Birkebak · Studentermedhjælper, *stud.scient.soc.* Anne Sabine Eilertsen · Studentermedhjælper, *stud.scient.soc.* Malte Conrad · Studentermedhjælper, *stud.scient.soc.* Søren Østergaard Pedersen

**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](mailto:faos@sociology.ku.dk)  
[www.faos.dk](http://www.faos.dk)