

DEN DANSKE MODEL

Efter Laval-dommen

I juni måned, mindre end et halvt år efter EF-domstolens dom i Laval-sagen om den svenske arbejdskonflikt mod det lettiske byggefirma Laval, forelå der en betænkning fra Beskæftigelsesministeriet, om hvordan dommen skal håndteres i dansk sammenhæng. Betænkningen er blevet til i en tæt dialog mellem ministeriet og arbejdsmarkedets parter og det er gået prisværdigt hurtigt. I Sverige er det gået anderledes; her er der ikke enighed om de konsekvenser man skal drage af dommen, hvorfor også et tilsvarende udvalgsarbejde trækker ud. Det kan nok en gang ses som en af forcerne ved dansk arbejdsmarkedsregulering, at parterne og det politiske system formår at finde sammen om løsninger. Når det så er sagt, skal der i det følgende rejses nogle spørgsmål til den løsning for håndtering af Laval-dommen, som Laval-udvalget har foreslået. Et spørgsmål er, om dommen bidrager til en opdeling af det danske arbejdsmarked med henholdsvis A- og B-overenskomster – altså forskellige vilkår for samme arbejde. Et andet spørgsmål er, om den danske model overhovedet kan indpasses i udstationeringsdirektivet ud fra den fortolkning som EF-domstolen opstiller om kravene til præcision og tilgængelighed af mindstelønskravet, og som ifølge dommen ikke må variere fra opgave til opgave. Endelig er spørgsmålet, hvilke praktiske muligheder først og fremmest de faglige organisationer videre frem har for at sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår for udstationerede arbejdere inden for den danske models rammer.

Laval-udvalgets forslag

I offentligheden fik udvalget navn efter udvalgets formand: Michael Christiansen, teaterchef for Det Kgl. Teater. Arbejdsmarkedets parter fik hovedrollen med at finde frem til en konkret løsning, mens embedsmændene fik opgaven med at indestå for udvalgets tolkning

af Laval-dommen og sikringen af, at udvalgets løsningsforslag lå inden for rammerne af EU-retten m.v.

Resultatet forelå den 19. juni. Udvalget slår entydigt fast, at nok omhandler dommen det svenske arbejdsmarkedssystem, men den har også konsekvenser i Danmark. Det gælder ikke mindst spørgsmålet om, hvordan man sikrer fagbevægelsens konfliktret overfor udenlandske tjenesteydere for at opnå overenskomstmæssig løn.

Det er i sig selv en udfordring at finde en klar definition af 'mindsteløn'. Mindstelønskravet hører til de otte punkter, hvor værtslandet ifølge Laval-dommens fortolkning gerne må stille krav til den udenlandske tjenesteydende virksomhed. Dommen giver imidlertid ikke megen vejledning om, hvad der nærmere forstås ved mindsteløn bortset fra, at mindstelønnen skal være præcis og tilgængelig for de udenlandske arbejdsgivere.

Selv om EF-domstolen ikke var tilfreds med den svenske lønmodel, hvor den lokale løn ligesom i Danmark f.eks. på byggeområdet forhandles fra opgave til opgave, så holder Laval-udvalget fast i, at mindstelønnen ifølge udstationeringsdirektivet defineres nationalt. Med det udgangspunkt vælger udvalget at beskrive den danske model for arbejdskonflikter direkte i udstationeringsloven, og at udenlandske virksomheder får en enkel adgang til oplysninger om mindstelønnens størrelse på det relevante område. Dette opnår udvalget ved at reducere danske overenskomster i forhold til udenlandske tjenesteydere; såvel i mangfoldighed som indholdsmæssigt.

Mangfoldigheden reduceres gennem udvalgets forslag om, at der kun lovligt kan konfliktes mod udenlandske tjenesteydere for at opnå overenskomster indgået af de mest repræsentative parter på det danske arbejdsmarked (*repræsentationskravet*), og

A og B vilkår på det danske arbejdsmarked

Klar definition af mindsteløn er en udfordring

Ændring af udstationeringsloven

DEN DANSKE MODEL

Efter Laval-dommen

som dækker hele Danmark (*nationalkravet*). Indholdet i overenskomsterne reduceres ved, at de lokale forhandlingselementer kobles ud af overenskomsterne i forhold til udenlandske tjenesteydere bortset fra de dele, der kan udledes af den generelle overenskomst, f.eks. ud fra statistiske kriterier eller akkordløns-satser. Udvalgets forslag åbner for, at ikke-økonomiske løndelev kan konverteres til løn. Det gælder f.eks. særlige feriedage og barselsrettigheder. Hensigten med denne forenkling er, at gøre overenskomstkra- vet præcist og forståeligt for udenlandske arbejdsgivere (*præcisionskravet*).

Nye opgaver for parterne og Arbejdsretten

Ud over et være en historisk kodificering af konfliktretten i Danmark, indebærer Laval-udvalgets forslag nye opgaver både for arbejdsmarkedets parter og for Arbejdsretten. Det er en forudsætning i Laval-udvalgets forslag, at arbejdsmarkedets parter enes om de krav, der kan konflikteres for inden for de beskrevne rammer. I praksis indebærer opgaven, at parterne skal enes om hvilke overenskomster, der er mest dækkende og hvilke dele af overenskomsten en udstationeret arbejdstager reelt har gavn af. Det indgår videre, at parterne skal enes om at konvertere ikke-økonomiske løndelev til pekuniære størrelser. Det er ikke klart om de faglige organisationer kan handle ensidigt, hvis arbejdsgivere afviser at deltage i ”konverteringen”, eller hvis der ikke kan opnås enighed.

Hertil kommer en formidlingsopgave for især fagbevægelsen, idet Laval-udvalgets forslag indebærer, at der først kan indledes konflikt mod en udenlandsk tjenesteyder, når virksomheden er gjort bekendt med lønkravet i overenskomsten og proceduren for overenskomstindgåelsen (*formidlingskravet*).

Arbejdsretten får til opgave at påse opfyldelsen af de fire nævnte krav: *repræsentationskravet*, *nationalkravet*, *præcisionskravet* og *formidlingskravet*. Hvis kravene ikke er opfyldt, vil konflikt mod den udenlandske tjenesteyder ikke være lovlig. Sympatiaktioner mod danske virksomheder, f.eks. på en byggeplads, vil heller ikke være lovlige, eftersom sympatikonflikters lovlighed forudsætter, at hovedkonflikten er lovlig.

Blandt såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerorganisationer er der i det store hele

tilfredshed med Laval-udvalgets forslag. Man ser forslaget som den bedst opnåelige beskyttelse af den selvstændige, autonome danske aftalemodel overfor EF-domstolens krav. I det lys må man forvente, at udvalgets forslag til ændring af udstationeringsloven får en let vej igennem Folketinget.

Der er dog fremkommet kritik. Især inden for byggeriet har nogle fagforeningsafdelinger været fremme med kritik af, at der ikke kan konflikteres overfor udenlandske tjenesteydere for lokallønsdelen i overenskomsterne. Man peger på, at dette de facto er en opdeling i A- og B-overenskomster, som kan bidrage til social dumping. Andre har stillet spørgsmål ved, om forslagens bidrager til at løse eller vanskeliggøre de praktiske udfordringer med overenskomstdækning af det voksende antal udenlandske virksomheder. Inden for byggeriet var der 3.300 aktive momsregistrerede udenlandske tjenesteydere i maj 2008, heraf var godt 1.100 fra Østeuropa. Som det fremgår af artiklen i dette FAOS-information om FAOS' forskningsnotat 96 om 'Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere' har fagbevægelsen hidtil haft begrænset succes med at organisere og overenskomstdække østarbejdere og østvirksomheder i Danmark. Mindre end 15% anslås at være overenskomstdækket. En del af den begrænsede overenskomstdækning kan formentlig forklares med, at den danske fagbevægelse har været tilbageholdende med at konfliktere mod udenlandske arbejdsgivere efter Laval-dommen for ikke at risikere en lignende dansk sag.

Det er et åbent spørgsmål, om Laval-udvalgets forslag reducerer især fagforeningernes usikkerhed, eller om de nævnte nye krav til lovlige konflikter også opleves som en barriere. I den seneste tid er diskussionen om behovet for lovgivning om mindsteløn eller mulighed for at gøre overenskomster helt eller delvist almengyldige blusset op på ny. Ved implementeringen af udstationeringsdirektivet i dansk ret inden de seneste EU-udvidelser satte man overvejelser om et generelt mindstelønssystem på stand by, idet man ville vente at se tiden an. Parternes holdning er fortsat, at et lovgivningsinitiativ på området ikke er relevant. Med tallene ovenfor in mente er det nok for tidligt at vurdere, om Laval-udvalgets

Løsning eller nye udfordringer?

Fagbevægelsens konfliktret sikres

Opdeling af overenskomster kan medføre social dumping

DEN DANSKE MODEL

Efter Laval-dommen

forslag reelt bidrager til at give de faglige organisationer tilstrækkeligt gode vilkår til at sikre, at udstationerede lønmodtagere bliver overenskomstdækket. Endvidere knytter der sig juridiske spørgsmål til Laval-udvalgets forslag. For det første om det foreslåede system med de fire krav til lovlige konflikter lever op til EF-domstolens betingelse om, at lønkrav overfor udenlandske tjenesteydere skal være

præcise og tilgængelige. For det andet om Laval-udvalgets definition af minimumslønnen svarer til EF-domstolens? Spørgsmål som det ikke er blevet lettere at besvare efter, at EF-domstolen konsoliderede sin fortolkning af udstationeringsdirektivet ved Rüffert-dommen i april måned.

kp

Mindre end 15% af østtjenesteydere er overenskomstdækket

DEN DANSKE MODEL

Augustudvalget og Carl Ussing

100 året for Augustudvalget af 1908 blev markeret den 3. september ved en konference i DA arrangeret af LO og DA sammen med FAOS og Juridisk Fakultet, Københavns Universitet. Hovedemnet på konferencen var perspektiver for den danske model og fremtidens regulering af arbejdsmarkedet. I denne artikel kigger vi tilbage og ser på betydningen af Augustudvalgets arbejde og ikke mindst på den afgørende rolle som udvalgets formand, dr.jur. Carl Ussing, spillede.

Etableringen af den danske model bliver som regel tilskrevet indgåelsen af *Septemberforliget* af 1899, der sluttede den på daværende tidspunkt hidtil største arbejdskonflikt i Europa. Med *Septemberforliget* fik arbejdsgiverne fastslået deres ret til at lede og fordele arbejdet, og lønmodtagerne sikrede sig deres ret til at organisere sig og forhandle kollektivt. Men *Septemberforliget* var kun den nødvendige betingelse for aftalemodellen. Den tilstrækkelige betingelse var udviklingen af et fagretligt system og en forligsinstitution, der kunne garantere de kollektive aftaler og bidrage til deres indgåelse og fornyelse uden konflikt. Etableringen af disse nye institutioner blev først et resultat med *Augustudvalget af 1908*, hvor juristen Carl Ussing var formand og den afgørende katalysator for processen.

Problemet med *Septemberforliget* var, at det alene fastlagde relationerne mellem hovedorganisationerne med fredspligt og konfliktvars-

ling mv. Arbejdsgiverne regnede med, at De samvirkende Fagforbunds (DsF) medlemsorganisationer dermed også var bundet, men dér gjorde de regning uden vært. Forbundene ville ikke afgive deres kompetence til at indgå kollektive aftaler og etablere konflikt. Derfor fortsatte uroen på arbejdsmarkedet i det første årti af 1900-tallet, hvor forbundene etablerede strejker uden at følge varslingsbestemmelserne i *Septemberforliget*.

Den permanente voldgiftsret, der var blevet nedsat til at afgøre stridigheder om *Septemberforliget*, afsagde kendelser, der fastslog forbundenes ret til at handle selvstændigt til stor fortrydelse for Dansk Arbejdsgiverforening. Centraliseringen af kompetencen og dermed ansvaret på hovedorganisationsniveau – arbejdsgivernes hovedmål med storlockouten og *Septemberforliget* – var dermed endnu ikke en realitet.

De mange konflikter på arbejdsmarkedet blev i det politiske system – i den daværende Venstreregning – opfattet som et alvorligt samfundsmæssigt problem. Da der i 1908 udbrød en stor konflikt, der ikke mindst ramte dagbladene, gik indenrigsminister Sigurd Berg ind som mægler. Det lykkedes at nå til et forlig, og ministeren fik derudover tilføjet en bemærkning om, at der skulle nedsættes et udvalg mellem parterne for at skabe et fælles grundlag for etableringen af et samlet fagretligt system og en statslig forligsinstitution.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

100 året for August-udvalget af 1908

Ussing som katalysator

Det fagretlige system

DEN DANSKE MODEL

Augustudvalget og Carl Ussing

Udvalget fik – med henvisning til dagen for indgåelsen af forliget – betegnelsen *Fællesudvalget af 17. august 1908*. Hurtigt blev det dog ændret til det stadig anvendte: Augustudvalget af 1908.

Det var med Augustudvalget, at distinktionen mellem *interessekonflikter* og *retskonflikter* blev fastslået. Der blev som det første resultat fastlagt den særlige Norm for behandling af faglig strid – i daglig tale kaldet *Normen*, som sikrede, at retskonflikter om *fortolkning* af indgåede aftaler blev behandlet ved faglig voldgift. Dernæst blev der opnået enighed om etablering af en arbejdsret under navnet Den faste Voldgiftsret, der skulle behandle retskonflikter om *brud* på de indgåede aftaler.

Kun i interessekonflikter i forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne og indgåelse af nye kollektive aftaler var konflikt derefter et muligt middel – under forudsætning af overholdelse af varslingsbestemmelserne. Endelig blev fremlagt forslag til en statslig forligsinstitution, som skulle mindske risikoen for strejke og lockout i interessekonflikter. Det sidste var arbejdsgiverne meget betænkelige ved, fordi de frygtede, at det ville føre til unødigt indblanding i virksomhedernes interne forhold, og det var først et par årtier senere, at Arbejdsgiverforeningen erkendte, at ikke mindst Forligsinstitutionen var blevet et afgørende middel til at sikre de centraliserede forhandlinger, som forbundene ikke frivilligt ville acceptere.

Det var først med Augustudvalget, at institutionaliseringen af aftalemodellens hovedprincipper fandt sted:

Sikringen af de overenskomstmæssige goder for arbejderne – uden at de uafsladeligt måtte gå i konflikt for at forsvare dem, og

Sikringen af arbejdsfreden i overenskomstperioden for arbejdsgiverne, herunder retten til at lede og fordele arbejdet – i respekt for de indgåede overenskomster.

Det væsentlige stridsspørgsmål under Augustudvalgets arbejde handlede om centraliseringen af organisationernes kompetence. I De samvirkende Fagforbunds ledelse var der nok en vis forståelse for, at forbundene måtte indrette sig efter en fælles linie, men det var ikke muligt uden videre at få forbundene med til det. Det var en principiel konflikt, der medførte, at arbejdet i Augustudvalget ikke

kom nogen vegne. Udvalget fungerede uden formand. De to hovedorganisationer ledede møderne på skift, og det var en medvirkende årsag til vanskelighederne. Der manglede en udefra kommende tredjepart, der kunne skære igennem. Da også indenrigsministeren ønskede at få indsat en formand, faldt valget på Carl Ussing, som var både ministerens og begge parter foretrukne kandidat.

Carl Ussing havde fungeret som næstformand for Den permanente Voldgiftsret fra oprettelsen af denne institution, og han havde netop overtaget posten som formand. Derfor var han et naturligt valg til opgaven, men han var selv overrasket over, at de faglige organisationer også pegede på ham. Han havde netop i en af sine første kendelser som formand vendt op og ned på den fastsatte retspraksis ved at fastslå, at også hovedorganisationernes medlemsorganisationer var bundet af Septemberforligets varslingsbestemmelser.

I virkeligheden var dermed taget det første skridt i retning af en samlet institutionalisering af konflikterne mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Det var en kendelse som mange forbund var utilfredse med, men det ændrede dog ikke den grundlæggende tillid til Ussing i DsF. Det hjalp også på det, at Ussing startede sit arbejde i Augustudvalget med effektivt at mægle i flere løbende konflikter på arbejdsmarkedet i foråret 1909.

Carl Ussing (1857-1934) var en fremragende, men samtidig uortodoks jurist med udpræget social forståelse og blik for retssystemets indbyggede mangler, når det gjaldt almindelige menneskers muligheder for at forsvare deres interesser. Han skrev afhandling om Anders Sandø Ørsted – en grundlægger af den nordiske retspragmatisme, som Ussing også var eksponent for. Han var optaget af, at retten burde tilpasses det omgivende samfund, og derfor var han en stærk tilhænger af det partsbaserede arbejdsretlige system, som han med sit arbejde i Augustudvalget selv lagde grundstene til. For Ussing var målet en civilisering af klassekonflikterne, som var i både parternes og samfundets interesse. Selv de organisationer, som var imod at få indskrænket deres konfliktret, havde brug for et system, der kunne sikre de overenskomstmæssige goder, uden at man uafsladeligt måtte ty til kampmidlet for at få ret.

Interessekonflikter og retskonflikter

Normen

Den faste Voldgiftsret

Institutionaliseringen af den danske model

Kritik af retsplejen

DEN DANSKE MODEL

Augustudvalget og Carl Ussing

En væsentlig årsag til den stærke organisering og den dermed følgende regulering af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster, var ifølge Ussings analyse den "... ualmindelig slette officielle Retspleje." (Krabbe 1935, s. 308). Det var i praksis umuligt for lønmodtagerne at håndhæve deres rettigheder gennem de civile domstole, der både var særdeles langsommelige og inkompetente. Arbejderne havde derfor ikke anden mulighed end at gå til fagforeningen, der igen kun kunne forfægte medlemmernes interesser gennem forhandling og meget ofte etablering af konflikt.

"Fagforeningsformanden overtog Retsplejen; satte Retten paa Arbejdsgiverens Kontor og afsagde efter bedste Skønnende Dommen under Trussel om Blokade. Intet, tror jeg, har ført Arbejderne i saa rivende Fart ind i Organisationerne som vor skandaløse Retspleje, og intet som den bragte Arbejdsgiverne ind under Fagforeningens Forgødtbefindende." (Krabbe 1935, s. 307).

Carl Ussing havde et usædvanligt blik for samspillet mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system, og under forhandlingerne i Augustudvalget definerede han præcist det, som vi senere har kaldt konsensusprincippet:

Carl F. "Madsen (den daværende formand for DsF) udtalte sin Bekymring for, at Lovgivningsmagten skulle gaa hen og foretage Ændringer i det, som vi her bliver enige om. Det er vist ganske udelukket, at man i en konstitutionel Stat vil gøre et Indgreb i de Bestemmelser, som to store Samfundsklasser anser for bedst egnede til at regulere deres Forhold. Derimod er det langt snarere rimeligt, at Lovgivningsmagten, hvis hver af Parterne opstiller sine Særfordringer, paa egen Haand forsøger at udjævne de modstående Interesser. Og om den saa vil være saa lykkelig at kunne tilfredsstille begge Parter, er vist i høj grad tvivlsomt." (Erichsen 1981, s. 54).

Forudsætningen for civiliseringen af konflikterne, der var målet med det arbejdsretlige system, var for Ussing, at relationerne mellem parterne i højere grad blev præget af gensidig tillid og vilje til at søge kompromiser på de modsatrettede interesser. Den integrative forhandlingskultur, der siden blev et særkende, og som for tiden ofte karakteriseres som den sociale kapital, var således allerede for Ussing

et afgørende element i den kollektive aftalemodel.

"For Produktionens Arbejdsro er det jo ikke nok at have det tekniske og det finansielle og det juridiske i Orden. *Produktionsfaktorernes Mentalitet* spiller en stor Rolle, og hvilken Indflydelse paa den danske Mentalitet maa man ikke tilskrive denne daglige Indøvelse i gensidig Forstaaelse og Forligelse?" (Krabbe 1935, s. 309).

Selv om etableringen af det arbejdsretlige system og dermed institutionaliseringen af den danske model naturligvis kun kunne lade sig gøre, fordi både parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system så en interesse i det og medvirkede til at fremme processen, så kan Carl Ussings betydning for etableringen af de afgørende fagretlige institutioner næppe overvurderes. Det er ham, der egenhændigt har formuleret juraen i en retlig institution, der med begrænsede justeringer er på vej mod at passere de første 100 år.

Uden for overenskomstsystemet og det fagretlige systems snævre cirkler er Carl Ussing i dag en helt ukendt skikkelse. Hvis han havde haft sit virke i et større land, havde han sandsynligvis været anerkendt på en helt anden måde. Så havde Arbejdsretten og Forligsinstitutionen ikke ligget på Skt. Annæ Plads, men på Carl Ussings Plads, og vi havde haft et Carl Ussing Center og en Carl Ussing Fond, som internationalt havde fastholdt hans ry og skabt opmærksomhed om den arbejdsmarkedsmodel, han var med til at sætte i verden.

Selv var Carl Ussing en beskeden mand, og det passer meget godt til hans indstilling, at det nærmeste, man kommer et minde over hans virke, er det portræt af ham, der hænger i Arbejdsretten. Institutioner består, personer forgår.

Da han i sine erindringer – skrevet i begyndelsen af 1930'erne – så tilbage på Augustudvalgets arbejde, var det også med stor tilfredshed, han konstaterede, at det var foregået uden den store opmærksomhed i offentligheden.

"Vi var endnu ikke kommet rigtig ind i Avisensationernes Tidsalder." Augustudvalgets "Virke gik stille og uforstyrret af og heller ikke dets Afslutning gav Anledning til Interviewer, Avispolemik o. lign., og heller ikke til de moderne Festmaaltider, hvor

Konsensusprincippet i den danske model

Civiliseringen af klassekonflikterne

Produktionsfaktorernes Mentalitet

Carl Ussings Plads

Augustudvalg før avisensationernes tidsalder

DEN DANSKE MODEL

Augustudvalget og Carl Ussing

Vedkommende og Uvedkommende bespises paa offentlig Bekostning. Og denne Stilhed var sikkert det smukkeste.” (Krabbe 1935, s. 572).

Allerede i 1930’erne var uskylden altså – ifølge Ussing – forbi. Man tør næsten ikke sammenligne med nutidens forhold og den medieopmærksomhed, som eksempelvis OK 2007 og OK 2008 var udsat for. Nu er vi sandhed kommet ind i avissensationernes tidsalder, hvor forhandlingsspillet i lige så høj grad foregår i offentlighedens søgelys som ved forhandlingsbordene bag de lukkede døre. På det punkt er der virkelig tale om en markant forskel på dengang og nu.

Det er ikke en udvikling, der passer til Carl Ussings temperament eller opfattelse af, hvad der er passende adfærd i et tillidsbaseret kollektivt aftalesystem. Dermed ikke været sagt, at Carl Ussing var en dyster alvorsmand. Han havde en fin, tør humor også præget af en vis selvironi. Således nævner han i et tilbageblik på Augustudvalget, at han på et tidspunkt, da forhandlingerne var ved at spidse til, blev lidt bekymret på juraens vegne over at skulle håndtere situationen med 20 læge organisationsrepræsentanter. Derfor foreslog han parterne, at de hver tog en juridisk repræsentant med til det videre arbejde. Han fik svaret:

”Flere Jurister! Gudfader bevar os. Saa drukner vi i Procedure!” Jeg nævner det, fordi det var den sunde, praktiske Sans, der følte, at noget Nyt var ved at gro frem, og det maatte ikke hæmmes af tillærte juridiske Formler.” (Krabbe 1935, s. 304).

Ussing lagde i sine skrifter direkte vægt på humorens betydning for tillidsbaserede forhandlingsrelationer. Han giver fra sine

egne erfaringer som mægler og arbejdsretsdommer talrige eksempler på, hvordan en kvik bemærkning på rette tid og sted kan løse op og skabe nye muligheder i anspændte forhandlingssituationer. Han gengiver bl.a. et ordspil mellem den daværende formand for DA, Hauberg, og formanden for Dansk Arbejdsmandsforbund, M.C. Lyngsie.

”I en anden spændt Konflikt stod Hauberg oppe på Arbejdsgiverforeningens Trappe og saa Lyngsie nedefra komme op ad Trappen til Mødet. ”Naa,” raabte Hauberg ned, ”det er dog for galt, at jeg nu skal sidde og forhandle med Dem, saadan som De nu til Morgen i ”Socialdemokraten” har skældt mig Hæder og Ære fra.”

”Aah! Hauberg hvad bryder De Dem om, hvad jeg saadan skriver i ”Socialdemokraten”.” (Krabbe 1935, s. 573).

Carl Ussing blev ved etableringen af Den faste Voldgiftsret udpeget som rettens første formand. En post han udfyldte i de første 10 år. Inden sin pensionering nåede han også i en tilsvarende periode at være juridisk direktør i Nationalbanken.

jd/jsm

Kilder:

Oluf H. Krabbe (udgiver). 1935. *Carl Ussing i Skrift og Tale. Afhandlinger, Foredrag og Livserindringer*. København: G.E.C. Gads Forlag.

Bjørn Erichsen. 1981. *Klassernes vej til Arbejdsretten. En analyse af voldgifts- og retssystemet på arbejdsmarkedet 1870-1910 med hovedvægten på Augustudvalget af 1908*. Specialeopgave ved Historisk Institut, Københavns Universitet.

Flere jurister!

Gudfader bevar os!

Humorens betydning i den danske model

Juridisk direktør i Nationalbanken

Diskrimination af tidsbegrænset ansatte i danske kommuner?

Tidsbegrænset ansatte i den kommunale sektor har ofte begrænset adgang til efteruddannelse, seminarer, arbejds møder, tillidsposter, pension, løntillæg og diverse personale goder inden for den kommunale sektor – og det selvom EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse fra 1999 indeholder et princip om ikke-diskrimination af tidsbegrænset personale og påpeger, at arbejdsgivere skal fremme denne medarbejdergruppes adgang til efteruddannelse. Desuden bliver en relativ stor gruppe af tidsbegrænset personale ikke, som påkrævet i EU's direktiv, informeret om ledige stillinger og de fastansættes kun i begrænset omfang efter endt vikariat. Det fremgår af en ny undersøgelse foretaget af Trine P. Larsen fra FAOS for KL og KTO.

Tidsbegrænset ansatte udgør omkring 11% af kommuners medarbejderstab. Det er især på børne-, ældre- og skoleområdet, at tidsbegrænset personale ansættes til at dække akutte pasningsbehov, når faste medarbejdere pludseligt sygemeldes, tager ferie, orlov, langtidssygemeldes eller går på barsel. De tidsbegrænsede medarbejders arbejdsvilkår varierer ofte fra kommune til kommune og alt afhængigt af hvilken type af tidsbegrænset personale, der er tale om. Således viser undersøgelsen, at nogle typer af tidsbegrænset personale, fx tilkaldevikarer, ansættes fra dag til dag og derfor har en relativ løs tilknytning til arbejdspladsen, om end de ofte vender tilbage til arbejdspladsen gang på gang i nye ansættelsesforløb. Der er eksempler på, at tidsbegrænset ansatte på denne måde er endt med at være ansat i kommunerne op til flere år.

Det er endvidere kun en begrænset andel af tidsbegrænset ansatte, der får en fast stilling efter endt vikariat. Kun 16% af de adspurgte kommunale institutioner angiver, at de ofte fastansætter tidsbegrænset personale, mens mere end en tredjedel sjældent bruger den praksis. Institutionernes bevilling, omfanget af ledige stillinger og tidsbegrænset ansattes kompetencer og tilpasningsevne er tit afgørende for tidsbegrænset personales mulighe-

der for fastansættelse. Desuden viser undersøgelsen, at kun hver anden institutionsleder ofte informerer deres tidsbegrænset ansatte om ledige stillinger, og enkelte kommuner udelukker endda tidsbegrænset ansatte fra at søge interne stillingsopslag, selvom der er krav herom i EU's direktiv.

Det er ikke kun med hensyn til ansattes muligheder for at søge interne stillinger, at tidsbegrænsede medarbejdere i et vist omfang bliver behandlet anderledes end det faste personale i nogle kommuner. Når det kommer til muligheder for at deltage i arbejds møder, seminarer og sociale aktiviteter er der også tale om en vis forskelsbehandling. Såfremt tidsbegrænsede medarbejdere er med på møder og lignende, er deres deltagelse ofte ulønnet. Undersøgelsen viser, at kun 78% af de adspurgte kommunale institutioner inviterer tidsbegrænset personale med til arbejds møder og årlige begivenheder, mens tidsbegrænsede medarbejdere kun på hver anden institution deltager i seminarer og endnu færre i andre arbejdsrelaterede aktiviteter.

Tidsbegrænset ansattes adgang til forskellige overenskomstfastsatte rettigheder er også begrænset. Ifølge de adspurgte institutionsledere har kun lidt over halvdelen af de tidsbegrænsede medarbejdere adgang til pension og løn under barsel, mens 76% har adgang til barnets første sygedag og kun relativt få har mulighed for at bestride tillidsposter. Adgang til løntillæg og lokale lønforhandlinger er også relativt begrænset for medarbejdere på tidsbegrænsede kontrakter. De fleste tillidsrepræsentanter og personaleledere tilkendegiver endvidere, at der i et vist omfang forekommer diskrimination af tidsbegrænset ansatte under lokale lønforhandlinger. Nogle påpeger endvidere, at tidsbegrænset ansatte ofte kun får grundlønnen og ikke bliver honoreret i henhold til deres kvalifikationer.

Muligheder for efteruddannelse og andre personalegoder er også noget tidsbegrænset ansatte kan kigge langt efter. Kun omkring 40% af de kommunale institutioner giver

EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse har begrænset effekt

Resultater af en undersøgelse for KL og KTO

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Diskrimination af tidsbegrænset ansatte i danske kommuner?

deres tidsbegrænset ansatte mulighed for efteruddannelse på linje med sammenlignelige fastansatte. Argumenterne for ikke at sende tidsbegrænset personale på efteruddannelse er blandt andet, at budgetterne til efteruddannelse er relativt få og det ikke på samme måde er en investering for arbejdspladsen at sende en tidsbegrænset ansat på efteruddannelse. Med hensyn til personalegoder tilbyder en række kommuner deres ansatte adgang til sommerhusudlejning, gave gratiale, fysioterapeut, massage, motionstræning, køb af computere samt diverse frugt- og kaffeordninger. Dog tilbydes disse goder kun til fastansatte i nogle kommuner, da kommunerne ikke kan få tilskud til de forskellige ordninger, såfremt den ansatte er tidsbegrænset.

Samlet set tyder det på, at tidsbegrænset ansatte i et vist omfang forskelsbehandles i danske kommuner, selvom EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse påpeger, at tidsbegrænset personale skal behandles på lige fod med fastansatte i sammenlignelige stillinger med mindre forskelsbehandlingen kan begrundes objektivt. Det er dog relativt uklart,

hvad de objektive begrundelser og princippet om ikke-diskrimination mere præcist dækker over. Såfremt begreberne tolkes bredt, kan grænserne for ikke-diskrimination være vidtrækkende og det er da svært at se hvilke afgrænsninger, der gør sig gældende. Dermed kan en bred fortolkning af fx princippet om ikke-diskrimination få vidtrækkende konsekvenser ikke kun for tidsbegrænset ansatte, men også det danske arbejdsmarked.

Undersøgelsen er baseret på interview med 259 kommunale institutionsledere, 14 ledere og 13 tillidsrepræsentanter i 14 tilfældigt udvalgte kommuner og giver information og viden om forholdene for tidsbegrænset ansatte.

tpl

Artiklen bygger på nogle af forskningsresultaterne fra FAOS' forskningsnotatet 'EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse - effekter i den kommunale sektorundersøgelse gennemført for KL og KTO' af Trine P. Larsen. Forskningsnotatet er tilgængeligt på FAOS hjemmeside. www.faos.dk.

Tidsbegrænset ansatte tilbydes sjældent ledige stillinger

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Østudvidelsen – fortsat en udfordring for den danske model

Ifølge et nyt forskningsnotat om 'Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere' (nr. 96), som FAOS har udarbejdet for Beskæftigelsesministeriet, er det hidtil kun lykkedes at overenskomstdække mellem 5 og 15 pct. af de østeuropæiske tjenesteydende virksomheder i Danmark. Tidligere FAOS undersøgelser har vist, at den faglige organisering af østarbejdere ligeledes er beskeden med en andel på omkring 2-4 pct. Parterne har brugt mange ressourcer på opgaven uden dog at have dokumenteret resultaterne af indsatsen. Der findes derfor ikke præcise data om, hvor mange østeuropæiske virksomheder, det

er lykkedes at indgå overenskomst med.

Forskningsnotatet beskriver flere af de udfordringer som den danske model står overfor ved mødet med de østeuropæiske tjenesteydere. En af udfordringerne er EU-reguleringen, som via reglerne om fri bevægelighed for EU-tjenesteydere begrænser den registrering og kontrol medlemslandenes myndigheder og de nationale fagbevægelser lovligt kan anvende. Begrænsningerne i fagbevægelsens konfliktret overfor udenlandske tjenesteydere er beskrevet i artiklen i dette FAOS-Information om EF-domstolens dom i Laval-sagen (se forsiden).

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Det udvidende EU og den fri bevægelighed af tjenesteydelser

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Østudvidelsen – fortsat en udfordring for den danske model

Andre udfordringer med at sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår hos især østeuropæiske tjenesteydere er det praktiske arbejde med at organisere ansatte og overenskomstdækkede virksomheder. Fagbevægelsen skal finde frem til virksomhederne, og når det lykkes at opnå overenskomst, skal der føres kontrol med, at aftalen overholdes. Kontrollen vanskeliggøres af, at det kun lykkes at organisere meget få udstationerede østarbejdere. Overvindelse af udfordringerne forudsætter et tæt og dynamisk samarbejde internt i fagbevægelsen mellem fagforbund og afdelinger, samt mellem fagbevægelsen og myndighederne. Hertil kommer en selvstændig indsats fra myndighedernes side.

Overenskomstdækningen af østvirksomheder

I foråret 2008 var der godt 1.100 registrerede østvirksomhederne og anslået 17.000 udstationerede østarbejdere på det danske arbejdsmarked. 3 ud af 4 østvirksomheder opererede inden for byggeriet. Dansk Byggeri havde omkring 30 østvirksomheder som medlemmer, som derved var blevet overenskomstdækket. På grund af den begrænsede dokumentation af resultaterne af fagbevægelsens indsats foreligger der ikke tal for antallet af tiltrædelsesoverenskomster. Men andre informationer giver en indikation af overenskomstdækningen: PensionDanmark er bl.a. pensionskasse for ansatte i byggeriet. I maj måned havde man registreret cirka 130 pensionsindbetalende østeuropæiske virksomheder; i tallet indgår de nævnte 30 medlemmer af Dansk Byggeri. Med OK 2007 i byggeriet fik ansatte ret til arbejdsmarkedspension fra ansættelsestidspunktet. Man må derfor regne med, at de 130 østvirksomheder udgør hovedparten af de overenskomstdækkede virksomheder. Oven i tallet skal lægges overenskomstdækkede østvirksomheder, som endnu ikke har registreret ansatte og virksomheder uden for byggeriets område. I forskningsnotatet anslås det på denne baggrund, at der samlet er indgået imellem 2-300 overenskomster med østtjenesteydere, svarende til mellem 5 og 15 pct. af de registrerede virksomheder. Når det som nævnt ovenfor kun er mellem 2-4 pct. af østarbejderne, der er organiseret bliver det vanskeligt for fagbevægelsen at sikre, at østeuropæiske arbejdsgivere efterlever de indgåede overenskomster.

Samarbejdet i mellem myndigheder og parter

I den danske model er det parternes opgave at sikre ordnede løn- og arbejdsforhold, også for udenlandske virksomheder. Beskyttelsen af den fri bevægelighed i EU for arbejdstagere og tjenesteydere har imidlertid givet denne opgave et omfang og et indhold, som har skabt behov for samarbejde mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter. Folketingets såkaldte Østtaftale om overgangsordningen for østeuropæiske arbejdstagere er statens bidrag til indsatsen med at bevare ordnede forhold på det danske arbejdsmarked. Østtaftalen angår også udenlandske tjenesteydere og udstationerede, selv om disse grupper ikke er omfattet af overgangsordningen. Det nye RUT-register (Register over Udenlandske Tjenesteydere) er blandt de seneste eksempler på politisk støtte til parternes indsats.

Parterne ønsker sig dog en styrket assistance fra politisk hold. Forskningsnotatet viser bl.a., at fagbevægelsen har store forventninger til Arbejdstilsynets indsats. Imidlertid ser der ud til at være en væsentlig divergens mellem tilsynets og fagbevægelsens generelle oplevelse af arbejdsmiljøproblemerne hos østeuropæiske tjenesteydere. Fagbevægelsen oplever, at arbejdssikkerheden generelt set er ringere på østeuropæiske virksomheder end på danske, mens Arbejdstilsynet i nogle tilfælde oplever at blive brugt i parternes kamp for overenskomstdækning af udenlandske virksomheder i tilfælde, hvor der ikke er problemer med virksomhedens arbejdsmiljø.

Muligheder i EU-regi

EU-institutionerne har noget forskellige opfattelser af, hvordan udfordringerne med social dumping skal klares. Der er dog enighed om, at landene skal blive bedre til at samarbejde om at løse problemerne frem for at indføre restriktive regler overfor udenlandske tjenesteydere. FAOS forskningsnotat viser, at de danske myndigheder generelt set ikke hører til de mest kontaktsøgende overfor østeuropæiske myndigheder. Her ligger et muligt potentiale for at styrke kontrollen med, at østvirksomhederne er reelle tjenesteydende virksomheder, som er etableret og har ansatte og aktiviteter i hjemlandet inden udrejsen.

Forskningsnotatet har indhentet erfaringer fra andre EU-lande om indsatsen overfor øst-

1.100 registrerede østvirksomheder i Danmark

Tre ud af fire tjenesteydere løser opgaver i byggeriet

Højst 4% pct. af østarbejderne er organiserede

Udenlandske erfaringer

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Østudvidelsen – fortsat en udfordring for den danske model

virksomheder og deres udstationerede arbejdere. Der viser sig at være forskellige modeller for registrering, kontrol og håndhævelse af ordnede løn- og arbejdsforhold hos tjenesteydere. Ikke alle løsninger er populære hos EU-kommissionen eller ved EF-domstolen, som begge lægger vægt på, at regler og administration overfor tjenesteyderen er rimelige og proportionale. Også uden for Danmark er det typisk byggeriet, som tiltrækker størstedelen af de udenlandske tjenesteydere. Her viser forskningsnotatet, at der i stigende grad anvendes ID-kort for at sikre både parter og myndigheder overblik over arbejdsopgaverne og personerne på byggepladsen. I Norden har både Sverige og Finland har indført ID-ordninger.

Intensiv kontrol af at de udstationerede har social dækning med fra hjemlandet er et

andet område, hvor andre EU-lande anvender myndighedsressourcer. I Tyskland kontrollerer myndighederne systematisk, om de udstationerede arbejdere via en særlig attest (E101) fra hjemlandet er beskyttet mod f.eks. arbejdsskader. Baggrunden er bl.a., at man i flere tilfælde har oplevet, at arbejdstagere ikke var berettiget til erstatning efter en arbejdsskade. I Danmark har Arbejdsskadestyrelsen hørt om lignende problemer, dog uden at have fulgt sagerne aktivt op. Også på dette område har de danske myndigheder mulighed for styrke indsatsen.

kp

*Forskningsnotat nr. 96 om 'Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere' kan læses og downloades fra:
www.faos.dk/publikationer/forskningsnotater.*

Finland og Sverige har ID-kort på byggepladser

Tyskland kræver social dækning gennem attest E101

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Polske arbejderes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn

I forlængelse af FAOS' tidligere arbejder med udenlandsk arbejdskraft gennemfører FAOS i efteråret 2008 en stor survey-undersøgelse om polakkers løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. Hvor FAOS tidligere undersøgelser har indsamlet data fra virksomheder, der bruger udenlandsk arbejdskraft er målet med denne nye undersøgelse så at sige at gå den anden vej; nemlig at få østarbejderne direkte i tale.

Selv om medierne har været hurtige til at meddele, at østarbejderne drager hjemover tyder meget på, at der stadig er mange østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. De er bare ikke blevet registreret på samme måde som tidligere, fordi den danske østafale er blevet ændret.

Udlændingetjenesten har i løbet af 2007 modtaget mere end 30.000 ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelse fra østeuropæere, som danske virksomheder har ansat eller ønsker at ansætte. Hertil kommer østeuropæere, der er udstationeret af østeuropæiske virksomheder. Her findes ingen pålidelig registrering, men FAOS skønner, at der alene inden for byggeriet er tale om ca. 13.000 udstationerede østeuropæere. Yderligere er der bred enighed om, at der er østeuropæere, der arbejder illegalt i Danmark. Men ingen ved hvor mange.

I det hele taget ved man meget lidt om de østeuropæere, som arbejder i Danmark i dag, og en række spørgsmål trænger sig på: Hvorfor har de valgt at arbejde i netop Danmark?

Polonia-projektet

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Polske arbejderes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn

Hvem har rekrutteret dem og hvordan? Hvad er deres uddannelsesbaggrund og tidligere arbejds erfaringer? Hvor lang tid har de tænkt sig at blive – kunne de ligefrem ønske at bliver her mere permanent? Hvad er deres ansættelsesforhold i Danmark (ansat, udstationeret, selvstændig, vikar)? Hvad får de i løn? Hvad kendetegner deres arbejdstider? Hvordan er deres ansættelses- og arbejds vilkår i øvrigt? Hvordan vurderer de selv disse vilkår? Betaler de skat i Danmark? Er de her lovligt? Hvilken form for bolig har de her og hvad koster det dem? Bor de her mere permanent eller pendler de? Hvad er deres relation til og oplevelse af dansk fagbevægelse? Osv.

Spørgsmålene er mange, men svarene er foreløbig meget få. Formålet med projektet er primært at skabe kvalificeret dokumentation for de polske migranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. Sekundært skal projektet også bidrage med vurderinger af omfanget af udstationerede samt illegale arbejdere.

Survey-undersøgelsen består i at gennemføre omfattende interview med 500 polakker i det storkøbenhavnske område. Af metodiske grunde har det været nødvendigt at begrænse målgruppen for undersøgelsen til én gruppe østeuropæere. Da polakker udgør den største gruppe af østeuropæere, som arbejder i Danmark, har det været naturligt at valget faldt på denne gruppe. Undersøgelsen er ydermere blevet begrænset til Storkøbenhavn, hvilket skyldes både metodiske og praktiske problemstillinger. Da der kun

findes meget begrænsede oplysninger om, hvem disse personer er og hvor de befinder sig – og at illegale selvsagt ikke er registreret nogen steder – kræver det en særlig metodisk tilgang. Problemerne håndteres via en såkaldt 'respondentdrevet udvalgs metode' (Respondent Driven Sampling). Ideen i denne metode er, at de første interviewpersoner kontaktes på arbejdspladser, ved bopæl, klub, kirke eller lignende og herefter er det de interviewede polakker (respondenterne), som rekrutterer nye interviewpersoner i det man kan kalde en 'snobboldsmetode'. Metoden er blevet udviklet i den tredje verden med henblik på store interviewundersøgelser rettet mod vanskeligt tilgængelige befolkningsgrupper. Metoden er blevet benyttet og videreudviklet af det norske forskningscenter, Fafo, i en undersøgelse der netop var rettet mod polakker i Oslo og omegn.

For at sikre kvaliteten i undersøgelsen gennemføres den i samarbejde med Fafo. FAOS samarbejder endvidere med Centre for Migration Research (CMR), Warszawa Universitet.

Interviewene vil blive gennemført af polske studerende fra højere læreranstalter i København og andre personer med de relevante sprogkundskaber. Dataindsamlingen står på i efteråret 2008, og selve rapporten fra projektet forventes at udkomme ultimo marts 2009. Projektet er finansieret af LO og Beskæftigelsesministeriet og udføres af Jens Arnholtz Hansen og Nana Wesley Hansen fra FAOS.

nwh/ljh

Vi ved meget lidt om østeuropæerne som arbejder i Danmark

Samarbejde med Fafo og Warszawa Universitet

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Samarbejdet i kapitalfondsejede virksomheder

FAOS har igangsat et projekt, der vil belyse, hvordan samarbejdet i kapitalfondsejede virksomheder fungerer. Baggrunden er de senere års diskussion om kapitalfondes betydning for danske virksomheder og det danske samfund. Enkelte iagttagere og politikere har

fremstillet kapitalfonde lidet flatterende som griske, kortsigtede ejere, der efterlader virksomhederne med stor gæld. Andre påpeger, at kapitalfonde er aktive ejere, der i højere grad interesserer sig for virksomhedens udvik-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Nyt projekt

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Samarbejdet i kapitalfondsejede virksomheder

ling end fx tredje generation i en familieejet virksomhed gør. Der er ingen tvivl om, at kapitalfondene har økonomiske interesser, men mange analytikere peger på, at det aktive ejerskab i mange situationer er helt nødvendigt for virksomhedernes overlevelse.

Der er næppe tvivl om, at kapitalfonde er kommet for at blive. En analyse fra CBS viser, at 26.000 virksomheder skal igennem et generationsskifte over de næste 10 år. Heraf er lidt over 24.000 meget små – men de resterende virksomheder har en størrelse og et ejerskab (en familiedirektør på over 55 år), som gør dem modne til overtagelse af kapitalfonde eller andre former for investorer over de næste 10 år. Alt tegner således til, at stadig flere virksomheder bliver kapitalfondsejet, og et centralt spørgsmål er, hvordan arbejdsvilkårene på virksomhederne er påvirket af kapitalfondsejerskab, herunder ikke mindst om samarbejdet er påvirket af ejerskabets art.

Blandt de spørgsmål, der behandles i undersøgelsen, er:

- I hvilket omfang har arbejdsvilkårene ændret sig på virksomheden, og i givet fald hvordan?
- Ændrer samarbejdet på virksomheden sig, både det daglige uformelle samarbejde og

samarbejdet i SU-systemet?

- I hvilket omfang har der været information og høring før, under og efter overtagelsen?
- Hvilke erfaringer parterne har med at benytte eksisterende aftale- og fagretlige systemer i forbindelse med overtagelsen og efter overtagelsen
- Har forhandlingskompetencerne ændret sig efter en overtagelse?
- Hvad sker der på virksomhedens strategiske og operationelle plan?
- Har ledelsesstilen ændret sig?

Det er målet med projektet at belyse, om såvel medarbejderrepræsentanter som ledelse har de nødvendige værktøjer til at agere i en virksomhed, som har anderledes tilgange til ejerskab end den traditionelle industrielle investor – hvis der overhovedet kan mærkes forskelle.

Projektet er bygget op over fem virksomhedsstudier, hvor både ledelse og medarbejderrepræsentanter i kapitalfondsejede virksomheder interviewes om tiden før, under og efter overtagelsen. Projektet, som er finansieret af LO, afsluttes i november 2008.

sen

Det nødvendige generationsskifte i virksomhederne

Fem virksomhedsstudier

MØDER OG NETVÆRK

Hvad blev der af familie-arbejdslivsbalancen?

Balancer mellem familie- og arbejdsliv er i dette årti rykket højere op på dagsordenen både på Christiansborg og hos arbejdsmarkedets parter. Barselsorloven blev væsentligt ændret i 2002, og barselsfondene (der skal udjævne udgifterne til løn under barsel) kom som følge af overenskomstrunden i den private sektor i 2004 til at dække en større dele af arbejdsmarkedet. Endvidere blev familie-arbejdsliv et vigtigt tema i valgkampen op til

Folketingsvalget i 2005. Regeringen nedsatte efterfølgende en familie- og arbejdslivskommission, hvis rapport dog ikke førte til mange konkrete tiltag. Siden er området gledet i baggrunden og er blevet overskygget af andre, om end relaterede diskussioner, om bl.a. stress, sygefravær og arbejdskraftmangel.

Disse problemstillinger vil blive behandlet på et seminar den 11. november arrangeret

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Bpfned og FAOS afholder seminar

MØDER OG NETVÆRK

Seminar: Hvad blev der af familie-arbejdslivsbalancen?

af FAOS og Beskæftigelsespolitisk forskningsnetværk (Bpfn). Seminaret finder sted på Center for Samfund og Sundhed (CSS) på Østre Voldgade i København mellem kl. 14.30 og 17.00

Seminaret starter med tre oplæg fra forskere fra FAOS og fra CARMA (Aalborg Universitet) og afsluttes med en paneldiskussion med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet. På seminaret vil bl.a. status for familie- og arbejdslivsbalancen netop nu blive belyst og det vil blive diskuteret, hvor er der behov for

yderligere tiltag. Familie- arbejdslivsområdet vil endvidere blive sat ind i en forståelsesramme om transitioner på arbejdsmarkedet, og samspillet mellem politikere og interesseorganisationer på området vil blive sammenlignet med samspillet på andre områder. Endelig vil de danske tiltag og traditioner blive sammenlignet med tilsvarende i andre vesteuropæiske lande.

mm

Det foreløbige program ligger på www.faos.dk.

Tilmelding til seminaret kan ske til pfr@faos.dk

FAOS NYT

Fra vor egen verden

Den 3. september d.å. afholdtes en konference i anledning af 100 året for nedsættelsen af Augustudvalget. Konferencen var resultat af et samarbejde mellem DA og LO samt FAOS og Juridisk Fakultet, KU. Augustudvalget af 1908 under ledelse af juristen Carl Ussing udformede blandt andet tre af grundstenene i den danske model: Arbejdsretten, Forligsinstitutionen og Normen. Hovedemnet på konferencen var perspektiver for den danske model og fremtidens regulering af arbejdsmarkedet. Det var med andre ord den hårdt prøvede danske model, som (igen) var på dagsordenen og deltagerne var dens sædvanlige kritikere og vogtere og dem som lever midt i den. Det vil sige embedsværk og politikere i Beskæftigelsesministeriet med tilhørende Arbejdsdirektorat og med ministeren i spidsen samt medlemmer af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Arbejdsretten og dommerstanden var naturligvis fornemt repræsenteret, og det samme kan siges om arbejdsmarkedets parter, som til daglig står vagt om modellen. Der var repræsentanter fra både de private og de offentlige arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. Dertil kom deltagere fra forskningsverdenen og pressen. I alt omkring 100 deltagere.

I samme anledning udkom FAOS forskningsnotat nummer 100, forfattet af Jesper

Due og Jørgen Steen Madsen med titlen 'OK2007 og OK2008 – Perspektiver og konsekvenser', hvori de særligt gennemgår og analyserer samspillet mellem overenskomstsystemet og det politiske system i de to overenskomstrunder. Programmet for konferencen kan ses på FAOS' hjemmeside www.faos.dk.

I svingdøren

Videnskabelig medarbejder Katrine Søndergård, som har været tilknyttet FAOS i fem år fik et tilbud fra UNI-Europa i Bruxelles, som var svært at takke nej til. Hun forlod FAOS 1. juni i år for at drage til EU's hovedstad og er hårdt savnet. En anden skattet medarbejder, studentermedhjælp Pernille Westh Nielsen, fortsatte ad karrierens vej til Christiansborg, hvor hun fik job som personlig sekretær i Vilys parti. Andrea Louise Heilmann er stoppet som praktikant, men nåede at give en hånd med som studentermedhjælper inden hun nu koncentrerer sig om sit speciale.

Gudskelov er der stadig gode folk, som vil arbejde på FAOS. I foråret i år tiltrådte Nana Wesley Hansen en stilling som videnskabelig medarbejder. Hun kom fra yngre lægers forening, YL, hvor hun forhandlede overenskomster. Nana er pt. tilknyttet Polonia projektet.

FAOS NYT

Fra vor egen verden

Det samme er stud.scient.adm. Liv Maria Detlif, som er blevet tilknyttet vores afdeling for udenlandsk arbejdskraft, kaldet 'Øst-blokken'. Maria Therese Thomas Strand, bach.scient.pol. skal assistere i projektet om kapitalfonde med rapportskrivning. Sociologistuderende Petra Frydensberg kom til FAOS lige efter sommerferien og skal støtte informationsafdelingen i dens virke, og endelig er sociologistuderende Ingvill Sturøy ansat til at

interviewe på spansk. Og så er ikke mindst Mikkel Møller Johansen tilbage efter sit praktikophold i Ghana for at færdiggøre sit speciale i sociologi. Det gør han i tæt geografisk nærhed af FAOS så vi kan nyde godt af hans selskab og ikke mindst misbruge ham som brandslukker, når noget hard- og/eller software nægter at opføre sig som det skal.

cj

KOLOFON

Medarbejdere i FAOS: Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., Steen E. Navrbjerg · Forskningsleder, lektor, ph.d., Mikkel Mailand · Professor, fil.dr. Jesper Due · Professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Adjunkt, ph.d., Trine P. Larsen · Kandidatstipendiat, cand.scient.soc. Anna Ilsoe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur. Klaus Pedersen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Jens Arnholtz Hansen · Videnskabelig assistent, cand.scient.soc. Nana Wesley Hansen · Videnskabelig assistent, bach.scient.pol. MA, Christian Lyhne Ibsen · Informationsmedarbejder, cand. phil., Carsten Jørgensen · Institutsbestyrer, dr. Scient. soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Kandidatstipendiat MA, Bsc. Christina Jayne Colclough, associeret · Studentermedhjælper, bach.scient.soc., Mikkel Møller Johansen · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Anne Ley · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Anne Marie Boesen · Studentermedhjælper, stud.scient.adm., Liv Maria Detlif · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Sanne Brandt Hedegaard · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Maria Therese Thomas Strand · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Petra Frydensberg · Studentermedhjælper, bach.scient.soc., Ingvill Stuvøy

Redaktionen af FAOS information 36 er afsluttet 9. september kl. 13.00

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, email: faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk