

DEN DANSKE MODEL

Regulering af arbejde og velfærd

Der har i Danmark traditionelt eksisteret en relativ skarp arbejdsdeling mellem staten på den ene side og fagforeninger og arbejdsgiverforeninger på den anden side. Arbejdsmarkedets parter har primært taget sig af regulering af løn og arbejdsvilkår igennem overenskomster, mens staten har stået for regulering af velfærd igennem lovgivning – som parterne dog i mange tilfælde har haft indflydelse på formulering og implementering af.

Igennem analyser af områderne efteruddannelse, aktivering og familie-arbejdsliv diskuteres det i et netop afsluttet FAOS-projekt, om arbejdsdelingen er under forandring, nærmere bestemt, om der er tegn på øget overlap mellem, hvad staten regulerer, og hvad parterne regulerer.

Projektet, der er gennemført af Mikkel Mailand med assistance fra Jesper Due og Jørgen Steen Madsen og som publiceres i bogform, kommer frem til, at overlappet i reguleringen er øget inden for efteruddannelse og familie-arbejdsliv, da flere spørgsmål her reguleres af både overenskomster og lovgivning end hidtil. Den anden mulige form for øget overlap, mere trepartssamarbejde, ses til gengæld kun på efteruddannelsesområdet. Det er også kun på et af områderne, familie-arbejdslivsområdet, at udviklingen i arbejdsdelingen har ledt til konflikter mellem staten og parterne. Analysen antyder endvidere, at konflikter lettest undgås, hvis staten og parterne koordinerer overlappet.

Tre områder – tre forskellige historier

Tidligere analyser af relationer mellem staten og parterne på det danske arbejdsmarked har typisk enten fokuseret på, hvordan reguleringen i form af lovgivning og kollektive aftaler bliver til, eller hvordan reguleringen implementeres på offentlige og private virksomheder og hos de offentlige myndigheder.

I modsætning hertil har FAOS' nye projekt analyseret både reguleringens tilblivelse og dens implementering.

I bogen beskrives den historiske udvikling af arbejdsdelingen mellem staten og parterne i reguleringen og der dykkes ned i seks cases, to på hvert område. Det drejer sig om uddannelsesfondene i den private sektor, treparts-aftalerne om efteruddannelse i den offentlige sektor, den beskæftigelsespolitiske reform 'Flere i arbejde', den beskæftigelsespolitiske del af Strukturreformen, barselsfondene og endelig Familie- og arbejdslivskommissionen.

Til brug for analysen skelnes mellem den politisk-administrative arena, hvor regering, folketing og embedsværk råder; partsarenaen, der primært består af overenskomstforhandlinger og hvor arbejdsmarkedets parter bestemmer; og endelig trepartsarenaen, hvor de to typer af aktører mødes.

De analyserede områder viser alt i alt, at der er sket *en udvikling imod større overlap i reguleringen*. Dette øgede overlap ses dog kun på områderne efteruddannelse og familie-arbejdsliv, ikke på aktiveringsområdet. Det øgede overlap er primært opstået ved, at et stigende antal emner både reguleres af lovgivning og af overenskomster – også kaldet dobbeltregulering. Denne udvikling ses på familie- og arbejdslivsområdet, hvor finansieringen af forsørgelse under barsel i stigende grad både reguleres på den politisk-administrative arena og partsarenaen, idet forsørgelsen tilvejebringes både via dagpenge og løn under barsel. Overlappet ses også vedrørende finansieringen og efterspørgsel på efteruddannelsen, hvor partsarenaen dels via Arbejdsmarkedets uddannelsesfinansiering (AUF) og dels via opbygningen af uddan-

Mod nye arbejdsdelinger mellem staten og parterne

Nyt FAOS projekt

Udviklingen peger i retning af større overlap i reguleringen

DEN DANSKE MODEL

Regulering af arbejde og velfærd

nelsesfonde tilknyttet overenskomsterne er begyndt at spille en større rolle. Overlappet er endvidere øget, da udbygningen af retten til efteruddannelse i stigende grad sameksisterer med lovbaserede regler for uddannelsesgodtgørelse og regler om deltagergebyr.

Den anden mulige form for overlap udgøres af øget partsinddragelse og partsindflydelse i skabelsen af reglerne via trepartsarenaen. Det er *kun inden for efteruddannelsesområdet, at partsindflydelsen er øget i skabelsen af regelsættet. Indflydelsen på de to øvrige områder har undergået en begrænset reduktion.* Den stærkere inddragelse på efteruddannelsesområdet i reguleringens formulering modificeres dog af, at ressortomlægningen fra Arbejdsministeriet til Undervisningsministeriet har reduceret parternes indflydelse i nogle sammenhænge. I aktiveringen er indflydelsen reduceret i nogle af regelskabens og implementeringens faser, men ikke i alle. Samlet set må der dog siges at være tale om en begrænset reduktion i indflydelsen på dette område. På familie- og arbejdslivsområdet er trepartsarenaen også blevet anvendt lidt mindre i forbindelse med politikformulering i de seneste 5-10 år end tidligere.

Konsekvenser af den øgede dobbeltregulering

Det er naturligt at spørge, hvilke konsekvenser udviklingen i arbejdsdelingen har haft for vægten mellem konflikt og konsensus i den danske model. Igen må svaret siges ikke at være helt entydigt. *Det større overlap i reguleringen har ført til konflikter mellem parterne og det politisk-administrative system, men kun midlertidigt og primært inden for ét af de analyserede områder, nærmere bestemt familie-arbejdslivsområdet.*

Særligt de to udvalgte cases inden for dette område – barselsfondene og Familie- og arbejdslivskommissionen - viser en udvikling, hvor det er uafklaret hvor langt henholdsvis parterne og de politisk-administrative aktørers reguleringskompetence strækker sig. Forhold som det politiske pres for at få etableret barselsfonde op til OK 2004, musefældeklausulen ved samme overenskomstrunde, den manglende invitation til parterne til at deltage i familie- og arbejdslivskommissionen og parternes anmodning om udsættelse af rapportens publicering viser de magtkampe,

der foregik om arbejdsdelingen. Men også casen om efteruddannelsesaftalerne i den offentlige sektor - og især dens efterspil under OK 2008 i den offentlige sektor - er udtryk for et vist konfliktniveau. Her var partsarenaens kerneområde, løn, involveret i processen, hvilket bidrog til at gøre forløbet sprængfarligt. Hvis den model, forløbet er udtryk for, gentages ved kommende overenskomstrunder i den offentlige sektor, kan konfliktniveauet mellem aktørerne øges yderligere. Og så er der tale om en meget væsentlig forskydning i arbejdsdelingen mellem staten og arbejdsmarkedets parter.

Det er dog værd at understrege, at det øgede konfliktniveau ikke behøver at være udtryk for en permanent tilstand, men ligeså vel kan være midlertidige gnidninger, der kan overstås, hvis der udkrystalliseres en klarere arbejdsdeling. Det er tilsyneladende, hvad der er sket inden for barselsområdet, hvor 'demarkationsproblemerne' i forbindelse med OK 2004 ikke siden er blevet gentaget, og hvor barselsfondene er implementeret og restgruppe-problematikken løst ved, at den planlagte følgelovgivning er vedtaget og implementeret. Arbejdsdelingen er herefter, at staten stiller universelle rettigheder til barsel samt en 'grundfinansiering' af forsørgelse i form af dagpenge til rådighed, mens parterne 'topper op' med løn under barsel. Der kunne dog i forbindelse med familie- og arbejdslivskommissionens arbejde være opstået fornyede problemer omkring underhold under barselsorlov, men kommissionen kom ikke frem til håndfaste anbefalinger og parterne tog i dette tilfælde teten og fik taget hul på øremærket orlov til fædre ved OK 2007. At der så i øvrigt blev skabt spændinger mellem familie-arbejdslivskommissionen og parterne er en lidt anden sag.

På aktiveringsområdet er der som nævnt ikke tale om et større overlap i reguleringen, og derfor heller ikke om en påvirkning af vægtningen mellem konflikt og konsensus. Men dermed ikke være sagt, at konflikter mellem stat og parter ikke findes her. Som særligt processen omkring Strukturreformen viser, har uenigheden på dette område inden for de senere år bl.a. handlet om den reduktion i parternes formelle indflydelse. Den nyligt indgåede finanslovsaftale for 2009, der

Konflikter mellem aktørerne på familie- og arbejdslivsområdet

Arbejdsdelingen mere klar på barselsområdet

Parterne ikke orienteret om kommunalisering af jobcentre

DEN DANSKE MODEL

Regulering af arbejde og velfærd

indebærer en kommunalisering af jobcentre-
ne, blev gennemført før den lovede evaluering
og tilsyneladende uden, at parterne blev så
meget som orienteret – så den skal nok også
give anledning til nogle bølgeskvulp.

Perspektiverne for arbejdsdelingen

Når man som her vælger kun at fokusere på
tre områder, rejser spørgsmålet sig, om de
beskrevne udviklinger genfindes på andre om-
råder. Og det gør den så vidt angår det øgede
overlap i reguleringen:

Udbygningen af *arbejdsmarkedspensioner-
ne* blev initieret i 1980'erne, dels på partsare-
naen (LO) og dels på den politisk-administra-
tive arena (Finansministeriet). Processen fandt
via trepartspartarenaen sin endelige udform-
ning på partsarenaen i starten af 1990'erne.
Der opnåedes konsensus om en ny arbejdsde-
ling, så folkepension fortsat udelukkende var
en sag for det politisk-administrative system,
mens arbejdsmarkedspension næsten udeluk-
kende blev en sag for parterne.

Arbejds miljøområdet viser også et øget
overlap i reguleringen. I modsætning til stort
set alle andre virksomhedsinterne arbejds-
markedsspørgsmål, der traditionelt næsten
udelukkede har været overenskomstreguleret,
har arbejdsmiljøet indtil for nyligt næsten
udelukkende været lovreguleret. Billedet
begyndte at forandre sig i 1990'erne, hvor
flere initiativer udfoldede sig på partsarenaen,
fx handlingsplanen mod ensidigt gentaget
arbejde fra 1993. Endvidere betød revisioner
af arbejdsmiljøloven i slutningen af 1990'erne,
at der kunne indgås partsaftaler på enkelte
virksomheder om alternative udformninger af
sikkerhedsorganisationen.

Men det er ikke kun i form af dobbeltre-
gulering, at overlappet i reguleringskompe-
tencerne er øget. Der er også inden for de
allerseneste år enten etableret eller planlagt
trepartssamarbejde på en række nye områder.

Arbejds migration er et område, hvor et
omfattende trepartssamarbejde allerede
er gennemført. Partsinddragelsen er fore-
gået igennem den såkaldte Østfølgegruppe
med deltagelse af parterne. Udover at være
involveret i Østaftalens indgåelse i 2003 har
Østfølgegruppen løbende været inddraget i re-
visionerne af aftalen. Endnu et partssamarbej-
de på arbejdsmigrationsområdet var treparts-
forummet Laval-udvalget, der i juni 2008

afgav betænkning om konsekvenserne for
det danske arbejdsmarked af EU-domstolens
afgørelse vedrørende den lettiske virksomhed
Laval - en dom, der bl.a. omhandlede række-
vidden af fagforeningernes ret til at konflikte.

Nedsættelsen af en lønkommission viser,
at der også kommer til at foregå treparts-
arbejde på *ligelønsområdet*, mens treparts-
samarbejdet på, hvad der kan kaldes *arbejds-
kraftområdet* som bekendt løb ud i sandet i
denne omgang.

Mens konklusionen fra de tre udvalgte
områder om et øget overlap altså bekræftes af
udviklingen på andre områder, udfordres den
anden konklusion om en let reduceret anvend-
else af trepartsarenaen i politikformulerin-
gen altså af den aktuelle udvikling. Hvad for-
klaringen er på Fogh-regeringens villighed til i
de senere år at indlede trepartsdrøftelser med
parterne er uvist. En mulighed er, at der tale
om en del af en politisk læringsproces, hvor
læresætningen er, at reformer skal forberedes
og diskuteres grundigt både i den bredere of-
fentlighed og med de relevante organisationer.
Reformer skal ikke komme som en 'tyv om
natten', som det fx var tilfældet med Nyrups'
efterlønsreform. Men den forklaring passer til
gengæld ikke så godt med undtagelserne for
inddragelse af parterne på familie-arbejdslivs-
og aktiveringsområdet – herunder finansloven
for 2009. En anden mulig forklaring er, at be-
slutningerne om partsinddragelse primært er
styret af regeringens situationsbestemte valg,
der – på grund af den partipolitiske situation,
eller fordi de berørte områder i særlig grad
fordrer partsinddragelse - i de sidste 3 - 4 år
er faldet ud til partsinddragelsens fordel. En
forklaring, der beror på situationsbestemte
valg styrkes af regeringens villighed til på
aktiveringsområdet i finanslovsaftalen for
2009 at indføre en ren kommunalisering af
jobcentrene uden forudgående evaluering eller
drøftelser med parterne. Det er i hvert fald
tilfældet, hvis denne 'tyv-om-natten' beslut-
ning skal forstås som en slags tak for sidst
til Socialdemokraterne og fagbevægelsen for
ikke at have villet deltage i en dagpengere-
form samme efterår.

På trods af finanslovsaftalen for 2009
tegner perspektiverne for parternes rolle i den
nærmeste fremtid sig relativt positive: En fort-
sat stor rolle i politikimplementeringen (der

**Arbejds miljøområdet
viser et øget overlap i
reguleringen**

Laval-udvalget

**Lønkommission på
ligelønsområdet**

DEN DANSKE MODEL

Regulering af arbejde og velfærd

dog kan føre til konflikter med det politisk-administrative system på grund af dobbeltreguleringen) og jævnlig ad hoc inddragelse i regelfastsættelsen på trepartsarenaen både med hensyn til nye og gamle spørgsmål.

Men på lidt længere sigt kan billedet vise sig at være mindre positivt fra parternes synspunkt: Hvis udviklingen imod øget fragmentering og organisatorisk svækkelse af parterne fortsætter, kan den komme til at få indflydelse på arbejdsdelingen mellem stat og parter. Det kan det skabe usikkerhed om, hvilke organisationer der skal inddrages i regelskabelsen, hvis parterne er fragmenterede. Og hvis parterne ikke kan fremvise høje organisationsprocenter udfordres deres legitimitet som talerør for arbejdsgivere og arbejdstagere.

Reduceret medlemstilslutning vil endvidere udgøre et problem for implementeringen, da det kan betyde, at den potentielle målgruppe slet ikke bliver omfattet.

mm

Analysen bygger primært på 40 interview med centralt placerede embedsmænd og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Resultaterne er afleveret i bogen 'Regulering af arbejde og velfærd – mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter', der også forsøger at forklare udviklingen i arbejdsdelingen og at sammenligne med udviklingen i andre lande. Bogen kan købes på DJØFs forlag fra den 18. december. Forløbet omkring OK 2008 analyseres i en anden FAOS bog fra DJØFs forlag, der udkommer i løbet af 2009.

Lavere organisationsprocenter kan udfordre parternes legitimitet

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Det europæiske tværnationale samarbejde – en løftestang for nationale dialoger?

Hvordan løftes den sociale dialog i de nye medlemslande – og hvilken betydning har den europæiske sociale dialog for den nationale dialog i EU-landene? Det er nogle af de aspekter, som bliver belyst i et forskningsprojekt fra FAOS, der udkommer som rapport i december 2008.

Projektet *Internationaliseringens udfordringer for den danske aftalemodel* belyser, hvordan aktørerne i finanssektoren håndterer udfordringer fra EU såsom tværnationalt samarbejde på EU-, sektor- og virksomhedsplan samt EF-domstolens domme i Danmark, Estland, Nordirland og Sverige.

En af rapportens hovedkonklusioner er, at en vigtig effekt af den europæiske sociale dialog på EU-plan er, at denne dialog i varierende grad påvirker dialogerne på nationalt plan i de forskellige medlemslande. Den europæiske sociale dialog sætter fx de natio-

nale dialoger i relief, fordi parterne konstant må relatere deres eget arbejdsmarkedssystem i almindelighed og deres samarbejdsrelationer i særdeleshed til andre landes arbejdsmarkedssystemer og samarbejdsrelationer. Det accentuerer svagheder og styrker ved eget system.

I dansk sammenhæng konstaterer aktørerne, at de er mere enige på tværs af den traditionelle barriere mellem arbejdsgivere og arbejdstagere end man ser i mange andre lande. Det betyder, at parterne – i overført forstand – ofte går hånd i hånd til forhandlinger i EU i fuld enighed om at påvirke forhandlingerne i en retning, så reguleringen i størst mulig omfang overlades til parterne selv. Her oplever de danske aktører helt andre relationer i andre lande. I et tilfælde er interesseforskellene så store, at parterne har mere til fælles med arbejdsgivere henholdsvis ar-

Ny analyse af finanssektoren

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Det europæiske tværnationale samarbejde
- en løftestang for nationale dialoger?**

bejdstagere i andre lande end med modparten i eget land (Nordirland), og i andre tilfælde er parterne simpelthen ikke organiserede eller er så svagt organiserede, at en implementering via overenskomster ikke giver mening, som fx i Estland.

Forskellige arbejdsmarkedsmodeller – forskellige sociale dialoger

De meget forskellige sociale dialoger medlemslandene imellem betyder, at forhandlingerne forløber meget forskelligt. Analytisk kan den svenske og den danske sociale dialog karakteriseres som en *aftalemodel*, hvor parterne har betydelig indflydelse på arbejdsmarkedsreguleringen via hovedaftaler og kollektive overenskomster. Statens rolle er i denne model begrænset og er mere understøttende i forhold til parternes regulering, og typisk er organisationsgraden høj. I modsætning hertil tilhører Estland og en del andre af de nye medlemslande *statsmodellen*, hvor staten – eller det politiske system - spiller en central rolle i arbejdsmarkedsreguleringen. Lovgivningen er omfattende, og normerne for forhold på arbejdsmarkedet sættes i vid udstrækning af staten. En væsentlig årsag hertil er, at organisationsgraden er relativt lav, og derfor er arbejdsmarkedets parter ikke et reelt alternativ til staten, når der skal implementeres aftaler. Er der endelig en sektor, hvor arbejdsmarkedets parter indgår kollektiv overenskomst, gælder *erga omnes* princippet, dvs. at kollektive overenskomster på dele af arbejdsmarkedet ophøjes til lov. Nordirland kan karakteriseres som en *markedsmodel*; arbejdsmarkedsreguleringen er kun i begrænset omfang organiseret og institutionaliseret, der er begrænset lovgivning, og kollektive aftaler er sporadiske og ikke systematiserede.

De nye medlemslandes særlige behov

De nye medlemslande udgør et ganske særligt segment i EU. De har ofte måttet bygge et arbejdsmarkedssystem op mere eller mindre fra bunden, og det giver på den ene side en bred vifte af muligheder – men også problemer. Principielt kunne man forestille sig, at de nye medlemslande kunne vælge mere eller mindre frit blandt de allerede eksisterende arbejdsmarkedssystemer – men i praksis viser det sig ofte, at landene støder på flere problemer: For

det første er traditionerne for social dialog ofte meget svage i de nye medlemslande; den sociale dialog kan være nærmest ikke-eksisterende. For det andet er der nærmest ikke nogen sociale parter. Arbejdsgiverne er sjældent organiseret, og på medarbejderside har de faglige organisationer været indskrevet i det socialistiske eller kommunistiske statsapparat. Sidstnævnte har efter kommunismens fald medført, at medlemskabet af faglige organisationer er faldet kraftigt, fordi fagforeninger forbindes med korrupsion og nepotisme. Herudover har flere af de nye medlemslande oplevet en økonomisk fremgang, også på det individuelle plan, der synes at gøre faglige organisationer irrelevante – særligt blandt de højtuddannede og unge.

Netop de forudsætninger udgør en særlig udfordring for fx nordiske virksomheder, der ønsker at operere i disse lande. Der er simpelthen sjældent en modpart at forhandle med, og både nordiske arbejdsgivere og arbejdstagere har ofte oplevet, at østeuropæerne har svært ved at forstå pointen med samarbejdsorganer på virksomhedsplan, sektorplan og nationalt plan. Alligevel er vurderingen, at det er nedefra, fra virksomhederne, at initiativer til social dialog skal tages. Undersøgelsen har flere eksempler på, at EWC'erne både er en vej til at skabe et netværk med henblik på at opnå kontakter med fagligt aktive i andre lande og en indgang til at styrke medarbejderindflydelsen via valg af medarbejderrepræsentanter på virksomheder med svage eller ingen traditioner for social dialog. Det skaber imidlertid også en vis indflydelsesmæssig ubalance internt i en koncern. Inden for finanssektoren dominerer de nordiske lande i både etablering og diskussioner af medindflydelse i almindelighed og EWC'erne i særdeleshed, og det kan konstateres, at i det land, hvor hovedkvarteret ligger, dér ligger også den største indflydelse og de fleste ressourcer på medarbejdersiden. Dermed kan det i høj grad siges at være de nordiske arbejdsmarkedssystemer med relative høje organisationsprocenter og stærke faglige organisationer, der danner udgangspunkt for det tværnationale samarbejde på koncernniveau. Som sådan kan det diskuteres, om systemet reelt er internationalt eller snarere nordisk.

Tværnationale dialoger

De nordiske lande dominerer inden for finanssektoren

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Det europæiske tværnationale samarbejde
- en løftestang for nationale dialoger?**

**Danmark – en uforholdsmæssig stærk
aktør i EU's sociale dialog**

Det er ikke kun på virksomhedsplan, at de nordiske organisationer dominerer det tværnationale samarbejde. De store variationer i sociale dialoger på tværs af grænser betyder også, at der er meget forskellige behov for, og interesse i, overnational, national og lokal regulering. Parterne i Danmark har som påpeget ofte formået at optræde samlet i forhold til den overordnede interesse i at fastholde så stor partsregulering som muligt, og undersøgelsen viser, at dette har givet uforholdsmæssig stor indflydelse på den sociale dialog i EU. Danmark har således både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden siddet med ved forhandlingsbordet i de europæiske parters seneste forhandlinger om henholdsvis aftalerne om telearbejde, arbejdsrelateret stress samt mobning og chikane. Også inden for den europæiske sektordialog på bankområdet sidder Danmark på centrale poster og har dermed mulighed for direkte at påvirke retningen af den europæiske sociale dialog.

Spørgsmålet er imidlertid, om det er en

stakket frist. Flere aktører i EU-kommissionen påpeger, at Danmark og den reguleringsform, Danmark står for, er så speciel og unik, at den kun i meget begrænset omfang kan være en egentlig inspirationskilde for EU. Dommene om Laval, Viking og Rüffert stiller ligeledes spørgsmålstejn ved, om den nordiske model kan være inspiration for EU.

Andre emner, der tages op i rapporten, er forhandlingerne om, og den konkrete implementering af, de europæiske parters tværsektorelle aftaler om henholdsvis telearbejde, arbejdsrelateret stress, samt mobning og chikane på nationalt plan, sektorplan og lokalt plan. Ligeledes belyses banksektorens håndtering af de retningslinjer, UNI Finance og EBF har fastlagt inden for rammerne af den europæiske sektordialog.

sen/tp

Rapporten, hvis fulde titel er 'Internationaliseringens udfordringer for den danske aftalemodel - en analyse med fokus på FTF privat og Finanssektoren' udkommer i december og er forfattet af Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg og Katrine Søndergård.

Danmark – en éner i EU

FAOS UNDERVISNING

Insiders og Outsiders – Den danske models rækkevidde

FAOS udbyder igen i år et kursus på det kommende forårssemester ved Sociologisk Institut på Københavns Universitet. Kurset, der går under titlen: "Insiders og outsiders - den danske models rækkevidde" består af syv kursuslektioner, og henvender sig bredt til både samfundsfaglige studerende og ansatte fra organisationer, ministerier og tilsvarende, der er interesseret i emnet.

Formålet med kurset er at præsentere såvel empiri som teori om, hvordan lønmodtagere i større eller mindre grad kan blive outsiders på det danske arbejdsmarked. Outsider-begrebet forstås her relativt bredt og indeholder en

række forskellige dimensioner. En dimension er, at man som lønmodtager vælger at stå udenfor, fx fravælger fagforeningsmedlemskab, fravælger A-kasseforsikring mv. En anden dimension er, at der er grupper, som har vanskeligt ved at få de samme gode jobs og muligheder på arbejdsmarkedet, som de typiske insiders; her kan der være tale om indvandrere eller midlertidige arbejdsmigranter. En tredje dimension kan være, at overenskomsternes mange muligheder primært kan udnyttes af kernemedarbejdere i deres bedste alder, mens andre grupper kan have vanske-

**Ny FAOS
kursusrække**

FAOS UNDERVISNING

Insiders og Outsiders – Den danske models rækkevidde

ligt ved at være med. Det kan være enlige mødre, ældre lønmodtagere, bureauvikarer og tidsbegrænset ansatte og indvandregrupper udenfor og på arbejdsmarkedet.

Insider- og outsider problematikken på det danske arbejdsmarked og særligt inden for den danske model bliver stadig vigtigere i takt med, at den etablerede fagbevægelse oplever et faldende medlemstal. Samtidig udgør nye lønmodtagergrupper, såsom indvandrere, arbejdsmigranter, bureauvikarer samt folk i fleksjob en større del af det danske arbejdsmarked – ligesom seniorer er en gruppe, der vil blive et stort behov for at fastholde fremover på arbejdsmarkedet. Også på arbejdsgiversiden kan der tales om en insider/outsider-problematik. Flere udenlandske virksomheder overtager danske koncerner, og de melder sig ikke nødvendigvis ind i danske arbejdsgiverorganisationer. Vi ved, at udenlandske virksomheder udgør 1% af samtlige virksomheder – men de beskæftiger 16% af arbejdsstyrken i den private sektor. Derfor kan det udgøre et problem, hvis store udenlandske virksomheder ikke er en del af den danske model. Den danske arbejdsmarkedsregulering, hvor reguleringen af løn- og arbejdsvilkår overlades til parterne på arbejdsmarkedet, synes

dermed under pres, eftersom flere grupper på arbejdsmarkedet i princippet ikke omfattes af de overenskomster og aftaler, som parterne indgår på henholdsvis nationalt, sektor- og virksomhedsniveau.

Den gennemgående tese i kurset er, at det danske arbejdsmarked i et vist omfang bevæger sig i retning af en øget segmentering. Det vil sige et arbejdsmarked, hvor en større gruppe af lønmodtagere og arbejdsgivere ikke omfattes af det etablerede system, men i stedet vælger at udvikle deres egen praksis og aftaler. Den form for udhuling af den danske model kan få mærkbare konsekvenser, eftersom faldende organisationsprocenter med tiden kan betyde, at overenskomstdækningen på arbejdsmarkedet mindskes og dermed giver anledning til et øget behov for lovgivning, der kan dække restgrupperne på arbejdsmarkedet. Det er blot et af spørgsmålene, der vil blive diskuteret i løbet af kurset.

Kursusbeskrivelsen og øvrige oplysninger om kurset kan findes på FAOS hjemmeside: www.faos.dk.

tpl

Tilmeldinger sendes til Morten Melander på email: mo@soc.ku.dk

En større gruppe af lønmodtagere og arbejdsgivere omfattes ikke af det etablerede system

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Kapitalfonde som aktive ejere

Debatten om kapitalfonde har været hektisk i de seneste år – særligt i forbindelse overtagelsen af TDC i januar 2006. Skeptikere har vurderet, at kapitalfonde har været griske, har benyttet stor gældsætning for at udnytte skattefordele og kun har vist meget lidt interesse for udvikling af virksomheden og for medarbejderne. Andre har påpeget, at kapitalfonde er aktive ejere, der gør det, som mange virksomheder burde havde gjort for år tilbage: Trimmer virksomheden for at gøre den konkurrencedygtig på et globalt marked.

FAOS har gennemført et studie af fem kapitalfondsejede virksomheder for at belyse, om og i givet fald, hvordan samarbejdet og arbejdsvilkår er blevet påvirket af kapitalfondsejerskab. Undersøgelsen viser, at kapitalfonde ofte mødes med skepsis fra både ledelse og medarbejdere, første gang en virksomhed opkøbes – men at ledelse og medarbejdere efter nogle års ejerskab faktisk foretrækker at blive købt af en kapitalfond igen frem for en industriel investor eller en børsnotering.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Investeringslystne kapitalfonde

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Kapitalfonde som aktive ejere

Det er der flere årsager til. For det første er kapitalfonde seriøse investorer, som gør et stort arbejde for at vurdere en virksomheds potentiale. Alene denne proces, hvor kapitalfonde investerer betydelige summer i at belyse virksomhedens samlede konkurrencedygtighed og potentiale, giver medarbejdere og ledelse en fornemmelse af, at virksomheden har nogle kvaliteter – og at det måske netop er en kapitalfond, der skal til for at udvikle disse kvaliteter. For det andet investerer kapitalfonden i løbet af de første par års ejerskab ofte betydelige summer i nyt materiel og bygninger, og det giver medarbejderne en fornemmelse af, at virksomheden i hvert fald kommer til at leve nogle år endnu. To af de virksomheder, der indgår i undersøgelsen, bevægede sig i flere år inden overtagelsen på randen af en konkurs, og for disse virksomheder var overlevelseshorisonter på 4-5 år en meget positiv udvikling. For det tredje oplever ledelsen større frihed under kapitalfonde end under en børsnotering. I en børsnoteret virksomhed skal ledelsen stå til regnskab for aktionærene hver tredje måned, og det giver meget lidt handlefrihed. I en kapitalfondsejet virksomhed kan der tages mere langsigtede beslutninger og investeres hurtigere, fordi kun bestyrelsen skal høres, og det kan have stor betydning, fx i forbindelse med virksomheds- overtagelser. Også på medarbejderside er der eksempler på, at denne udvikling opfattes positivt.

Frihed til ledelse

Der er forskel mellem de undersøgte virksomheder, når det gælder hvor positivt man ser på kapitalfonde som ejere. For de virksomheder, som har været ved at gå konkurs, er kapitalfonden redningen, og det påvirker selvfølgelig det samlede syn på kapitalfonden i positiv retning. Andre kan være lidt mere kritiske, og der er da også elementer ved kapitalfondejerskaber, der er mindre positive. For det første opleves det på de fleste af de undersøgte virksomheder, at den nye ledelse er mere fokuseret på nøgletal. Det opleves blandt medarbejdere indirekte som en mere 'kold' ledelsesform, hvor alt måles og vejes i økonomiske termer. For virksomheder, der har været familieejet, er det en stor overgang, mens det for virksomheder, der har været på børsen, er en mindre overraskelse. En interessant effekt af dette er

til gengæld, at ledere 'køber' sig til frihed ved at leve op til eller endda overopfylde måltallene: Hvis man leverer det, man har lovet, så hører man ingen klager fra bestyrelse og ejere, og ledelse kan organisere arbejdet, som den vil, ligesom samarbejde og forhandlinger helt er ledelsen ansvarsområde. Hvis en ledelse omvendt ikke lever op til måltallene, står den konstant til regnskab over for bestyrelsen og dermed kapitalfonden – og frihedsgraden er mindre. På tværs af de undersøgte virksomheder er det dog det generelle indtryk, at kapitalfonde ikke påvirker personalepolitikken, det daglige samarbejde eller forhandlingerne om løn og arbejdsvilkår – ligesom heller ikke arbejdet i samarbejdsudvalget synes påvirket.

En professionel bestyrelse

Et andet forhold, hvor kapitalfonde mærkes markant i samarbejdsrelationerne, er i bestyrelsesarbejdet. Ved en kapitalfondsovertagelse indsættes en ny bestyrelse, og her oplever medarbejdersiden betydelige forskelle til tidligere. Den nye bestyrelse er mere professionel, er mere talfikseret, er mere dynamisk – men er også mere forskelsbehandlende. På nogle områder opleves det af medarbejderne som positivt, mens andet er negativt. Den professionelle bestyrelse værdsættes for det meste, fordi de aktionærvalgte opleves som personer, der ved hvordan man sikrer en virksomheds konkurrenceevne – og det er også bestyrelsen, der står bag de ofte store investeringer. Det hænger tæt sammen med dynamikken, hvor bestyrelsen er hurtig til at træffe beslutninger – også når det gælder meget store investeringer. Prisen er en meget talfikseret bestyrelse, som arbejder med regnskabsformer og begreber, som medarbejderne har stadig sværere ved at følge med i. Og sidst, men ikke mindst, er der flere eksempler på, at bestyrelser forskelsbehandler de medarbejdervalgte. De aktionærvalgte får i nogle tilfælde større tillæg, de sidder med i forskellige underudvalg under bestyrelsen, hvor medarbejdersiden ikke er inviteret med, og i nogle tilfælde holder de aktionærvalgte formøder alene, hvor beslutningerne reelt træffes. Der findes også i case-materialet eksempler på rekonstruktioner af virksomheder, hvor der etableres holdingselskaber, og hvor magt og indflydelse forskydes fra virksomhedsbestyrelsen til hol-

En kvalitativ undersøgelse af fem virksomheder

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer forskelsbehandles

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Kapitalfonde som aktive ejere

dingselskabets bestyrelse. Her gælder det for medarbejdersiden at sidde med i den bestyrelse, hvor de reelle beslutninger tages.

Trimninger accepteres – hvis der er et mål

Flere af de undersøgte virksomheder har været igennem en trimning, hvor der er blevet set på omkostningsniveauet på alle niveauer. Det har i mange tilfælde ført til tab af arbejdspladser, blandt andet via outsourcing til lavtlønslønde. Generelt opfattes det imidlertid ikke som stærkt problematisk blandt medarbejderne. Vurderingen er, at det ofte er trimningen, som virksomheden skulle igennem uanset hvilken form for ejerskab, man måtte have. Afgørende i denne sammenhæng er information; der er behov for at vide, at det er tiltag, der på længere sigt vil styrke virksomheden i den internationale konkurrence og dermed sikre de tilbageværende arbejdspladser.

Samlet set opleves kapitalfonde i de fem virksomheder som aktive, professionelle og dynamisk ejere – på godt og ondt. For så godt som alle medarbejderrepræsentanter er vurderingen, at mange af de ændringer, der er blevet foretaget, har været nødvendige – selv

om det har kostet nogle arbejdspladser. Til gengæld opleves den stadig mere markante forskelsbehandling mellem medarbejdervalgte og aktionærvalgte i bestyrelsen på nogle virksomheder som et stort problem – også fordi bestyrelsesbeslutninger er hurtigere og har større betydning for virksomheden end nogensinde før.

De fem virksomheder, som indgår i denne undersøgelse, varierer hvad angår brancher, dansk/udenlandsk ejerskab, 1. eller 2. generations ejerskab og graden af krise på overtagelsestidspunktet. De varierer imidlertid ikke, når det gælder deres styrke i dag: Alle virksomheder står stærkere i dag end da de blev overtaget af en kapitalfond, og det skal tages med i den overordnede positive vurdering af kapitalfonde, som ledelse og medarbejdere giver udtryk for i denne undersøgelse.

sen

Undersøgelsen 'Samarbejde og arbejdsvilkår i kapitalfondsejede virksomheder – en kvalitativ undersøgelse af fem virksomheder' er udført af Steen E. Navrbjerg for LO og kan downloades på www.faos.dk i starten af december.

Efter overtagelsen står virksomhederne stærkere

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

OK 2008: Forligsmagere eller forumshoppere

En ny bog om OK 2008 er i pipelinen. I forlængelse af FAOS' forskningsnotater om forløbet af de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008 og perspektiver for den danske models fremtid har Jesper Due og Jørgen Steen Madsen arbejdet videre med at analysere overenskomstforløbet og dets konsekvenser.

Bogens arbejdstitel, der er angivet i overskriften, refererer for det første til, at for-

handlerne på det offentlige arbejdsmarked endnu engang trods meget vanskelige vilkår viste deres enestående evne til at finde kompromisernes balancepunkt og indgå de nødvendige forlig. De fungerede i sandhed som forligsmagere – for nu at referere til vores bog om det offentlige aftalesystem fra 1996, der netop havde titlen: *Forligsmagerne*.

For det andet refererer titlen til det meget

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Kommende FAOS publikation

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

OK 2008: Forligsmagere eller forumshoppere

tætte samspil mellem overenskomstsyste-
met og det politiske system, der prægede OK
2008. Balancen mellem overenskomst og
politik, der har været med til at sikre parter-
nes selvregulering i den danske model, var
vanskelig at opretholde. Dermed fik vi eksem-
pler på et af de tilbagevendende fænomener,
der også har præget aftalemodellens historie.
At aktørerne i stedet for at anvende deres for-
ligskompetencer søger løsninger gennem det
politiske system – et fænomen, der som regel
benævnes forumshopping.

Når forligsmagere bliver forumshoppere,
kan det som regel ses som et tegn på opbrud
i aftalesystemet med dermed følgende pro-
blemer, der gør det vanskeligt for parterne
at finde løsninger på deres egne interesse-
konflikter. Betegnelserne forligsmagere og
forumshoppere er således ikke i sig selv en
form for karaktergivning, men mere et udtryk
for skiftende handlemønstre hos aktører, der
er en del af overenskomst- og trepartsfor-
handlinger over mere end en enkelt runde.
Resultat af sådanne situationer har ofte ført
til tilpasninger af aftalemodellen, således at

forligsmageri frem for forumshopping igen
er blevet den normale procedure. Det bliver
måske vanskeligere denne gang på grund af
politikernes tiltagende lyst til at blande sig i
overenskomstpillet af hensyn til at fremme
mere kortsigtede interesser.

Den nye bog forventes udgivet i løbet af
foråret 2009 på Jurist- og Økonomforbundets
Forlag. Mens der ventes på den, vil vi gerne
benytte lejligheden til at anbefale den gamle.
Ikke alene får man her et indblik i en vigtig
periode i det offentlige aftalesystems historie
– 1980'erne og 1990'erne. *Forligsmagerne*
indeholder også 150 siders teori, der giver
den på dansk hidtil mest omfattende analyse
af det offentlige aftalesystems særlige karak-
teristika. Bogen kan stadig fås på Jurist- og
Økonomforbundets Forlag.

Tidligere læsere af *Forligsmagerne* har væ-
ret overvældet af dens voluminøse omfang. Vi
kan berolige med, at vi denne gang ikke har
til hensigt at skrive mere end 1.000 sider, men
vil holde os inden for et par hundrede sider.

jdj&jsm

**Balancen mellem over-
enskomst og politik**

MØDER OG NETVÆRK

**25 års jubilæumskonference
for CARMA**

For 25 år siden blev Arbejdsmarkedspoli-
tikkens Tilrettelæggelse og Administration
(ATA) – i 1989 omdøbt til CARMA – opret-
tet på Aalborg Universitet med det formål at
studere dansk arbejdsmarkedsregulering ud
fra principperne: Ny, Nyttig, Sand og Rele-
vant forskning. Ved at kombinere forskellige
discipliner og have tæt kontakt til praktikere
i feltet har centret nu igennem 25 år været
en væsentlig faktor i dansk arbejdsmarkeds-
forskning, hvilket blev fejret med en to dages
konference den 9-10. oktober 2008. Man
ville med konferencen både kigge bagud, men
også fremad i forhold til de problemstillinger

Danmark – ja hele Europa – står overfor, og
forholdet mellem nationale og europæiske
tendenser var da heller ikke til at komme
uden om i programmet for konferencen.

Udover jubilæumstalerne var første dag
hovedsagligt helliget Danmark med en panel-
debat mellem departementschef for Beskæfti-
gelsesministeriet, Bo Smith, direktør for DA,
Jørn Neergaard Larsen og LO's formand,
Harald Børsting. De tre prominente gæster
kom med hver deres bud på udfordringer og
løsninger for den danske arbejdsmarkeds-
model særligt med hensyn til faldende udbud af

**Om fremtidige
problemstillinger
på arbejdsmarkedet**

MØDER OG NETVÆRK

25 års jubilæumskonference for CARMA

arbejdskraft. Ikke overraskende var konfliktlinjerne trukket skarpt op imellem parterne i forhold til løsningen af dette problem, men som Bo Smith, Jørn Neergaard Larsen og Harald Børsting alle konstaterede, var det vigtigt at understrege betydningen af forhandlede løsninger, som kendetegner den danske model.

Dag to af konferencen blev indledt af første hovedtaler, Ton Wilthagen fra Tilburg University i Holland. Som en af hovedfigurerne i flexicurity forskningen og politikdannelsen på EU-niveau handlede hans tale om samarbejdet med CARMA i studiet af flexicurity og hvilke retninger flexicurity forskningen bør tage.

Herefter blev der afholdt tre workshops, hvor både de nationale og internationale forskere samt praktikere var mødt op for at præsentere og diskutere hinandens forskning. De tre workshops omhandlede 1) Mål og resultater i arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik, 2) Flexicurity og politikreformer i Europa, og 3) Forandrende arbejdsmarkeder – forandret styring af beskæftigelsespolitik. Mikkel Mailand fra FAOS deltog på workshop 2 med et paper om den politiske tilblivelse af flexicurity-principperne på EU niveau ud fra et perspektiv om modstående koalitioner blandt medlemslandene.

Dagen blev afsluttet af den anden hovedtaler, Jean-Claude Barbier fra Matisse, Université Paris 1, der talte om det sociale Europa siden Rom-traktaten, og hvorfor der på trods af 50 år med initiativer til en fælles retning stadig var store nationale forskelle på social- og arbejdsmarkedsreguleringen. Barbier

konkluderer på baggrund af sin forskning, at de forskellige politiske kulturer i EU er den primære hindring for konvergensen – senest også i forhold til flexicurity.

Fokuset på flexicurity - kombinationen af fleksibilitet og sikkerhed - var i hele taget gennemgående for konferencen, hvilket hænger naturligt sammen med at CARMA har lagt stor vægt på den empiriske og teoretiske behandling af dette emne. På baggrund af bidragene til konferencen kan der dog stadig stilles spørgsmål ved den analytiske skarphed af begrebet, og hvorvidt der findes noget samlet teoretisk fundament for de formodede gevinster ved de forskellige balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed. Omvendt stod det klart, at en 'one-size-fits-all' tilgang til reformer af de europæiske arbejdsmarkedsreguleringer ikke har sin gang på jorden – hverken politisk, administrativt eller kulturelt.

Med hensyn til sigtet fremad er der god grund til at tage arbejdshandskerne på. Hvordan vil man løse udfordringen ved en arbejdsstyrke, der i store tal går på pension? Er flexicurity en langtidsholdbar løsning i en kontekst af stigende internationalisering og pres på de offentlige finanser? Er flexicurity i det hele taget en dækkende betegnelse for situationen på det danske arbejdsmarked? Skal svarene findes på EU niveau?

Her fra FAOS skal der lyde et tillykke til CARMA med de 25 års forskning i arbejdsmarkedet. At dømme ud fra konferencen er der stof til 25 år mere.

cli/mm

FAOS deltog med paper

Fokus på flexicurity

FAOS på ISA Konference

Siden EU-udvidelsen i maj 2004 er arbejdsmigration blevet et centralt tema i den europæiske arbejdsmarkedsforskning. Det kunne mærkes da den Internationale Sociologiforening (ISA) holdt konference i Barcelona 5.-8. september. Mere end 60 lande var repræsenteret blandt de omkring 2500 deltagere. FAOS deltog i forskningsgruppen om fagforeningernes udvikling og bidrog med en undersøgelse om organisering af udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

En vurdering på konferencen lød, at mens 100.000 jobs er blevet omplaceret fra de gamle til de nye medlemslande, så er over en million østeuropæere draget til Vesteuropa for at arbejde. Det kan altså konstateres, at bevægelsen af arbejdskraft fra øst til vest hidtil har været langt større end flytningen af arbejdspladser fra vest til øst. Så store arbejdskraftbevægelser gør det meget aktuelt for europæiske forskere at sammenligne erfaringer med tidligere former for interregional arbejdsmigration, som er set i Nord- og Sydamerika og Asien.

Det blev fremhævet på konferencen, er det først og fremmest er arbejdsmigranternes fleksibilitet, mobilitet og arbejdsdisciplin, som arbejdsgiverne prioriterer højt. Arbejdsmigranternes arbejds erfaring og færdigheder kommer derimod i anden række. På trods af et stærkt politisk fokus på højtuddannet arbejdskraft er de fleste arbejdsmigranter på verdensplan og i Europa fortsat at finde i sektorer og jobs med få kvalifikationskrav og relativt dårlige løn- og arbejdsvilkår. Forskningsmæssigt rejser dette tre problemstillinger.

For det første spørgsmålet om virksomhedernes rekrutteringspraksis og kvalifikationsvurderinger når det gælder migrantarbejdere. Nogle studier peger på at det ofte er fastlåste forestillinger om migranternes kompetencer, som styrer rekrutteringen frem for reelle vurderinger af migranternes faglige og uddannelsesmæssige kompetencer. Andre studier peger på, at migrantarbejderne sjældent tilbydes efteruddannelse på lige fod med nationale medarbejdere, og spørgsmålet bliver i den forbindelse, om og hvordan man sikrer udviklingen og vedligeholdelsen af de kvalifikationer, som arbejdsmigranterne medbringer til deres

mere eller mindre midlertidige værtslande.

For det andet rejser det spørgsmålet om regulering af migrantarbejdernes løn- og arbejdsvilkår. Transnational regulering af arbejdstagers rettigheder og nationalstaternes muligheder for at sikre, at migrantarbejderne behandles ordentligt i modtagerlandet var et centralt tema på konferencen. Der var meget forskellige perspektiver på denne problemstilling. Mens studier fra Asien fokuserer på afsenderlandenes indsats for at forbedre deres udsendte arbejdstagers vilkår, er der i en europæisk kontekst oftest fokus på værtslandets muligheder for at sikre arbejdstagernes vilkår. I den forbindelse blev det påpeget, at EU-udvidelsen har forandret mange østeuropæiske migranternes juridiske status fra at være illegale arbejdstagere til nu at blive udstationerede serviceleverandører. Denne forandring indebærer på den ene side, at arbejdsgiverne i de gamle EU-lande, uden risiko for bøder og straf, kan undlade at overholde dele af den nationale arbejdsmarkedsregulering. Men samtidig pegede studier på, at arbejdsmigranterne fra Østeuropa i stigende grad benytter deres rettigheder til at bevæge sig væk fra dårlige arbejdsgivere og søge hjælp hos lokale myndigheder.

For det tredje var et centralt tema på konferencen fagforeningernes muligheder for at håndtere både udvandring og indvandring, og mulighederne for styrket tværnationalt samarbejde mellem fagforeninger i Øst- og Vesteuropa. Foreløbige konklusioner peger på, at det grundlæggende er nationale strukturer, der sætter rammerne for, hvordan fagforeningerne kan styrkes i de nye og gamle EU lande. Trods mange strukturelle barrierer og frygten i de nye EU-lande for at miste de unge arbejdere til udlandet peger forskningen på, at arbejdsmigrationen kan have positive effekter i både afsender- og modtagerlandene. Arbejdsmigranternes oplevelser med stærke fagforeninger i udlandet og en stigende vilighed til at indgå samarbejder på tværs af landegrænser kan have reelle effekter på både fagforeningernes rolle som sociale og politiske aktører og endelig deres organiseringsmuligheder.

En million østeuropæere draget til Vesteuropa for at arbejde

Manglende fokus på migranternes kvalifikationer

Nationale strukturer afgør hvordan migrationsprocesserne håndteres

MØDER OG NETVÆRK

FAOS på ISA Konference

FAOS' eget bidrag på konferencen lå i den sidste kategori og blev præsenteret af Nana Wesley Hansen og Jens Arnholtz Hansen. Det handlede om danske byggefagforeningers indsats for at rekruttere udenlandske arbejdstagere i Danmark. Erfaringerne fra 84 lokalafdelinger viser, at stort set alle afdelinger betragter opgaven med at organisere udenlandske arbejdstagere som meget vigtig, men at der samtidig gøres en meget blandet indsats. På forbundsniveau arbejder man fortløbende med at identificere, hvilke behov, der skal imødekommes i forhold til den udenlandske arbejdskraft, mens man på lokalt niveau har en mere problemdrevet og ad hoc præget tilgang til organiseringsarbejdet. Der kan dog ikke være tvivl om, at den praktiske organiseringsindsats omfang reelt bestemmes af det lokale niveaus prioriteringer, og at

enkelte afdelinger er meget langt fremme med organiseringsindsatsen.

Lokalt udfordres de faglige organisationer først og fremmest af den udenlandske arbejdskrafts store mobilitet, som besværliggør en fortløbende indsats. Partnerskaber med lokale arbejdsgivere lader til at være den mest succesfulde metode til at håndtere dette problem. Endvidere er sprogbarriererne svære at overkomme. Sidstnævnte afhjælpes til dels af, at flere af forbundne stiller tolke til rådighed for de lokale afdelinger i visse områder, men dette er dog langt fra nok til at dække behovet. Der er altså ikke tale om egentlig fuldt udviklede organiseringsstrategier, og det er således heller ikke muligt at pege på en entydig udvikling i det danske organiseringsarbejde med udenlandsk arbejdskraft.

jh/nba

Store forskelle i den lokale indsats for at rekruttere

MØDER OG NETVÆRK

FAOS vært for europæisk kongres

FAOS bliver vært for *The International Industrial Relations Associations* (IIRA) 9. regionale europæiske kongres. Den vil blive afholdt fra den 28. juni til den 1. juli 2010 i København. Dette er en mulighed for at opleve de mest fremtrædende europæiske arbejdsmarkedsforskere samt særligt inviterede arbejdsmarkedsforskere fra verden i øvrigt i København. Samtidig er det et særkende ved IIRA's kongresser, at de henvender sig til såvel teoretikere som praktikere inden for feltet. Med andre ord er det kongresser, der lægger op til international dialog mellem den akademiske verden og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og diverse myndighedsniveauer nationalt og på EU-niveau.

IIRA er organiseret inden for rammerne af ILO og har et sekretariat placeret i Geneve. Et hovedformål med IIRA er at formidle viden om forskning og uddannelse inden for industrial relations området – og et centralt

element i dette virke er regionale såvel som globale kongresser. FAOS har inviteret repræsentanter fra en række forskellige miljøer for arbejdsmarkedsforskning til at deltage i udarbejdelse og tilrettelæggelse af kongressens program. Vi vil her i FAOS-information løbende berette om nyheder vedrørende 2010 kongressen.

Før kongressen i København kommer dog næste verdenskongres, som arrangeres i Sydney fra den 24.-27. august 2009. Under overskriften *The New World of Work, Organisations & Employment* er kongressen organiseret omkring fem forskellige spor. For det første *Management, Work and Organisation*, hvor nye ledelsesstrategier, human ressource strategier, organisatoriske forandringer på virksomheder mv. vil blive præsenteret og diskuteret i institutionelle, politiske og historiske sammenhænge. For det andet *Voice and Representation*, der traditionelt er

**IIRA 2010,
28. juni – 1. juli
i København**

MØDER OG NETVÆRK

FAOS vært for europæisk kongres

et emneområde, som omhandler fagforeninger. Det gør det forsat, men udfordringerne er tydelige, når det fx i de engelsktalende lande højst en tredjedel af lønmodtagerne, der er fagligt organiseret. I udviklingslandene og i de nye tigerøkonomier er det ofte i det hele taget et spørgsmål, hvordan lønmodtagere kan få en fælles 'stemme', når løn og arbejdsforhold fastlægges. Sådanne spørgsmål vil blive adresseret på kongressen. For det tredje *Work, Family and Community*, der dels omhandler balancer mellem familie- og arbejdsliv, dels også fokuserer på lokalsamfundet og effekter af bl.a. en øget andel af kvinder på arbejdsmarkedet og deraf følgende krav til børnepasning mv.; en problemstilling, der er velkendt i Skandinavien, men ny mange andre steder. Mere generelt handler det om samspil og relationer mellem arbejde, køn, familie og lokalsamfund. For det fjerde *Institutions, Processes and Outcomes*, som drejer sig om fundamentale elementer i industrial relations-forskningen. Her er fokus på de institutioner, der former reguleringen løn- og ansættelsesvilkår, de processer – fx forhandlingsprocesser – der skaber de faktiske resultater. For

det femte *New forms of Work*, der tager sit udgangspunkt i, at stadig flere arbejdstagere i mange lande er ansat på såkaldte atypiske vilkår. Det kan være som tidsbegrænset ansatte, vikariansatte eller andre former for særlige, ofte korte ansættelser. I de udviklede økonomier er spørgsmålet, om dette hænger sammen med væksten inden for private serviceområder? Om der er en særlig sammenhæng mellem virksomhedsstrategier og udbredelsen af de atypiske ansættelsesformer.

De emneområder der samlet set tages op på Sydney-kongressen vil i et vist omfang også komme til at præge kongressen i København 2010, om end særlige europæiske udfordringer samt det faktum at kongressen afholdes i København også vil komme til at præge programmet. Det gælder for Sydney-kongressen som for kongressen i København 2010, at den er åben for både teoretikere og praktikere. Det betyder, at ikke mindst organisations- og ministerierepræsentanter er velkomne. Man kan tilmelde sig og finde yderligere information om verdenskongressen på www.iceaustralia.com/IIRA2009.

ska

Verdenskongres
i Sydney 2009

FAOS NYT

Fra vor egen verden

Den 7. Oktober i år rundede besøgstallet på FAOS' hjemmeside 200.000 siden optællingen startede i januar 2007. De første 100.000 blev rundet i februar i år, hvilket selv de talsvage kan se betyder en stigende besøgsurve. Nye 100.000 på godt otte måneder. Siden års-skiftet ligger vi på gennemsnitlig knap 3.000 besøgende på ugeplan. Det er forrygende.

Vi skal være ærlige. Det er vort kendemærke. Nogle, men få, af besøgene skyldes søgerobotter, som evigt fistrer cyperspace rundt og registrerer hjemmesider. Det er jo ikke rigtige personer, vel.

En del af fremgangen skyldes først og fremmest, at FAOS dagligt blev citeret i forskellige medier i forbindelse med OK 2008 på det offentlige aftaleområde og den deraf følgende lange konflikt blandt sygeplejersker, pædagoger og hjemmehjælpere. Det er også af stor betydning, at ca. 30 organisationer i forlængelse af overenskomstforhandlingerne har oprettet direkte link til FAOS på deres hjemmesider.

FAOS i medierne

En søgning på Infomedia viser, at FAOS' medarbejdere har optrådt ved navns nævnelse 1.100 gange i år. Helt præcist. Og så har vi endda undladt at inddrage Klaus Pedersen i mediesøgningen, selv om han har optrådt flere gange i forbindelse med Laval-sagen. Klaus er, helt uforskyldt, en statistisk faldgrube. Ud over at være FAOS' talsmand har han lige fået overdraget et stort udsalg af landbrugsmaskiner i Nordjylland. For i næste øjeblik at udtale sig som FN repræsentant for et madprogram i Afrika. Han har også en sidegeschæft i en Nordsjællandsk kommune. Han har simpelthen for mange navnebrødre til, at man kan stole på ham – statistisk set.

Som det er tilfældet for besøg på hjemmesiden ligger de fleste henvendelser fra pressen i forbindelse med OK 2008. Hvilket også viser sig ved, at Jesper Due og Jørgen Steen Madsen tegner sig for 1.017 af tilfældende, som enten skyldes interviews eller egne indlæg.

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 Ilsøe · 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, 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 · Studentermedhjælper, stud.scient.adm. Anders Søberg

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