

DEN DANSKE MODEL

Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg

Den faglige organisationsgrad i Danmark er siden højdepunktet i midten af 1990'erne faldet fra næsten tre fjerdedele til godt to tredjedele, og hvis de ideologisk alternative organisationer fraregnes, ligger organisationsgraden i dag på under to tredjedele. Ikke mindst de seneste år har udviklingen accelereret (se tabel 1). Det svækker den danske aftalemodel, som forudsætter stærke organisationer med en høj grad af repræsentativitet.

Udviklingen bliver set i dette perspektiv ikke mindre bekymrende af, at også tilslutningen til arbejdsløsheds-kasserne har været faldende siden 1995. Hvor 80 pct. af arbejdsstyrken i 1995 var tilsluttet en a-kasse, er andelen faldet til 70 pct. ved starten af 2009 (se tabel 2). En lille stigning i løbet af januar 2009, hvor den økonomiske krise for alvor blev mærkbar, er måske et tegn på, at udviklingen kan vendes, men problemet set fra den etablerede fagbevægelses synsvinkel er, at det mest er de ideologisk alternative a-kasser, der går frem, mens LO-forbundenes a-kasser fortsat har tabt medlemmer.

Det er ikke mindst den tætte forbindelse mellem fagforeningerne og de fagligt baserede a-kasser, der har sikret de høje organisations-

grader. Selv om det altid formelt set har været en rettighed alene at melde sig i en a-kasse, er det af lønmodtagerne blevet opfattet som en helhed, og derfor har det almindelige været et dobbeltmedlemskab både af fagforeningen og den hertil knyttede a-kasse. Lande med dette såkaldte Gent-system (opkaldt efter den belgiske by, hvor det oprindeligt blev etableret) som Sverige, Finland og Danmark har derfor altid haft ekstraordinært høje organisationsgrader.

Siden århundredeskiftet er der sket en svækkelse af Gent-systemet. I Danmark skete det, da den nytiltrådte VK-regeringen i 2002 for alvor åbnede op for tværfaglige a-kasser og derved skabte et reelt alternativ til de etablerede organisationers a-kasser. Det måtte forventes at medføre, at både de etablerede faglige organisationer og deres a-kasser mistede medlemmer, mens der samtidig kom en vækst i de allerede eksisterende eller nyetablerede alternative kasser. Det sidste har også delvist været tilfældet, men den stærkeste tendens synes at være, at mange erhvervsaktive helt har fravalgt at organisere sig. Udviklingen synes dermed i dag i stigende grad at være præget af et dobbelt fravalg frem for det tidligere dobbeltmedlemskab. Derved forstær-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Faldende organisationsgrad svækker aftalemodellen

A-kasserne er faldet fra 80 til 70 procent

Tabel 1: Den faglige organisationsgrad 1985-2008 (antal i 1000'er og procent)

	1985	1990	1995	2000	2005	2008
Fagforeningernes medlemstal	1.700	1.783	1.862	1.870	1.893	1.828
Lønmodtagere og ledige	2.434	2.613	2.547	2.614	2.640	2.649
Organisationsgrad (eksklusiv alternative)	69,8% (69,3%)	68,2% (67,0%)	73,1% (71,0%)	71,5% (68,9%)	71,7% (68,1%)	69,0% (63,5%)

Kilder: Beskæftigede lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken ifølge Arbejdskraftundersøgelserne, 1.kvartal de udvalgte år. AKU1 og AKU5. Medlemstal per 1. januar de udvalgte år ifølge Danmarks Statistik, LO samt egne beregninger.

DEN DANSKE MODEL

Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg

kes den etablerede fagbevægelses problemer med faldende repræsentativitet.

En væsentlig forklaring på ikke mindst a-kassernes faldende medlemstal kan utvivlsomt tilskrives den buldrende højkonjunktur, der prægede Verden i almindelighed og Danmark i særdeleshed frem til sensommeren 2008. Finanskrisen og den efterfølgende bredere økonomiske krise, der siden har bidt sig fast, har igen gjort arbejdsløshed til en regulær risiko. Hvis krisen bliver af længere varighed, det kan måske igen ændre billedet.

Det kan være, at den etablerede fagbevægelse er i stand til at revitalisere Gent-effekten, så der igen bliver styrket tilslutning både til a-kasserne og de faglige organisationer. Men det er også en mulighed, at det snarere bliver de alternative sammenslutninger, der kommer til at tage broderparten af et evt. stigende medlemstal. I de første måneder præget af voksende krisetendenser, dvs. frem til 1. januar 2009, fortsatte a-kassernes medlemstal med at falde. Det er et signal om, hvor stor en opgave fagbevægelsen står over for, hvis udviklingen for alvor skal vendes.

I januar vendte udviklingen, som nævnt, således at det samlede antal arbejdsløshedsforsikrede igen steg (se tabel 2). Men for den etablerede fagbevægelse og deres a-kasser var det et problem, at medlemstallet fortsatte med at falde i LO-kasserne, mens det først og fremmest var de ideologisk alternative a-kasser, som gik frem. (se tabel 4).

Bag de generelle tal gemmer sig således væsentlige forskydninger. Både når det gælder fagforeningerne og a-kasserne er det karakteristisk, at det ikke mindst er LO-organisationerne, der har mistet medlemmer (se tabel 3 og 4). Hovedårsagerne er ændringer af såvel erhvervs- som uddannelsesstrukturerne

og en dermed følgende begrænsning af LO's naturlige organiseringsområde og en forøgelse af de områder, som dækkes af organisationer under AC og FTF. LO-området har derfor til dels kunnet ophæves af den øvrige del af den etablerede fagbevægelse og deres a-kasser. Dertil kommer virkninger af den demografiske udvikling, hvor de store årgange fra efterkrigsårene er på vej på pension, mens nye, mindre årgange, som er vanskeligere at organisere, er på vej ind på arbejdsmarkedet.

Sådanne strukturelle årsager kan langt fra forklare alt. Det er således kun frem til 2005, at AC, FTF og LH så nogenlunde har kunnet dække LO-organisationernes tab. De seneste år er de væsentligste tendenser således for det første, at LO-forbundene og deres a-kasser har mistet medlemmer direkte til de ideologisk alternative såkaldt 'gule' organisationer, og for det andet – som nævnt ovenfor – at lønmodtagerne simpelthen i stigende tal fravælger både de faglige organisationer og a-kasserne.

For første gang i nyere tid er antallet af kontingentbetalende medlemmer i LO's medlemsforbund faldet til under en million. Det viser LO's opgørelse over medlemstallet per 31. december 2008. Ved indgangen til 2009 er der således 986.859 medlemmer i alt i LO's 17 medlemsforbund. Det er et tab på godt 30.000 medlemmer i forhold til året før. Dermed fortsætter den ubrudte nedgangslinie, der har været gældende siden midten af 1990'erne, men som for alvor har taget fart siden 2005. I tiåret fra højdepunktet i LO's medlemstal i midten af 1990'erne til 2005 tabte LO knap 70.000 medlemmer. I de seneste fire år frem til 2009 er alene forsvundet mere end 150.000 LO-medlemmer.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Svækket Gent-effekt

LO's store tab

Tabel 2: A-kassernes organiseringsgrad 1995-2009

	1.1.1995	1.1.2001	1.1.2005	1.11.2008	1.12.2008	1.1.2009	1.2.2009
Beskæftigede	2.568.000	2.697.000	2.698.000	2.833.000	2.833.000	2.833.000	2.833.000
Arbejdsløse	214.000	153.000	170.000	104.000	104.000	104.000	104.000
Arbejdsstyrke i alt	2.782.000	2.850.000	2868.000	2.937.000	2.937.000	2.937.000	2.937.000
Dagpengeforsikrede	2.213.800	2.190.188	2.145.370	2.064.156	2.061.261	2.058.623	2.062.987
Organiseringsgrad	80%	77%	75%	70%	70%	70%	70%

Kilder: AK-Samvirke, Arbejdsdirektoratet, Danmarks Statistik, Arbejdskraftundersøgelsen, og egne beregninger. Tallene fra Arbejdskraftundersøgelsen er fra 1. kvartal de udvalgte år. Dog er tallene fra 2008-9 fra 4. kvartal, der er de nyeste tal.

DEN DANSKE MODEL

Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg

Når det gælder den øvrige del af den etablerede fagbevægelse fremstår det tydeligt (både af tabel 3 og 4), at det alene er akademikerområdet, der fortsat er i vækst. Derimod har de ideologisk alternative organisationer haft en nærmest eksplosiv udvikling. Hvor de alternative organisationer frem til begyndelsen af det nye århundrede fortsat kunne betegnes som et marginalt fænomen, har de ikke mindst siden 2005 fået så mange nye medlemmer, at de i dag udgør en faktor, der i et længere perspektiv kan udgøre en reel trussel mod den etablerede del af fagbevægelsen.

Siden 1995 er medlemstallet i Kristelig Fagforening og organisationerne under Det Faglige Hus i Esbjerg, der indgår i Danmarks Statistiks årlige opgørelse, næsten blevet tredoblet. De tilsvarende a-kasser er blevet næsten fordoblet i samme periode. Hvis udviklingen fortsætter vil de ideologisk alter-

native fagforeninger snart dække mere end hver tiende fagligt organiseret lønmodtager. På a-kassesiden dækker de alternative allerede hver ottende medlem.

I et system, hvor arbejdsmarkedsreguleringen i stor udstrækning alene sikres gennem kollektive overenskomster, er det et problem, når flere og flere lønmodtagere forlader de overenskomstbærende organisationer og tilslutter sig organisationer, som kun i meget begrænset omfang indgår kollektive overenskomster, eller alternativt helt holder sig uden for faglige organisationer. Hvis tendensen i medlemsudviklingen fortsætter, kan det meget vel fremme overgangen til en mere direkte politisk reguleringsform.

Når det gælder a-kasserne udfører de alternative a-kasser i princippet samme ydelser som alle andre a-kasser. Her er det største problem

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Ideologisk alternative vinder frem

Tabel 3: Fagforeningsmedlemmer 1985-2008 fordelt på hovedorganisationer (antal i 1000'er og procent)

	1.1.1985	1.1.1990	1.1.1995	1.1.2000	1.1.2005	1.1.2008
LO	1.119 66%	1.138 64%	1.208 65%	1.167 62%	1.142 60%	1.017 56%
AC	74 4%	103 6%	132 7%	150 8%	163 9%	174 10%
FTF	309 18%	325 18%	332 18%	350 19%	361 19%	359 20%
LH	24 1%	71 4%	75 4%	80 4%	76 4%	76 4%
Ideologisk Alternative*	13 1%	31 2%	53 3%	68 4%	94 5%	145 8%
Øvrige uden for Hovedorganisationerne	161 10%	115 6%	62 3%	55 3%	57 3%	57 3%
I alt	1.700 100%	1.783 100%	1.862 100%	1.870 100%	1.893 100%	1.828 101%

Kilder: Statistisk Årbog, tal fra LO og egne beregninger.¹

*) Organisationer, der ikke alene står udenfor hovedorganisationerne, men også opfatter sig som et alternativ til de etablerede fagforbund – såkaldt 'gule' fagforeninger.²

1 For LO's vedkommende er anvendt netto medlemstal, som LO selv har offentliggjort de senere år. For tidligere år er LO's netto medlemstal skønnet til at udgøre 80 pct. af det samlede medlemstal. Der er således anvendt samme metode både vedrørende medlemstal og arbejdsstyrke (jf. tabel 1 og 3) som Steen Scheuer – senest i artiklen "Den danske aftalemodel er under pres" i A4, nr. 32, 29. september 2008.

2 Her er medregnet organisationerne fra Det faglige Hus (dvs. Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen og Fagforeningen Danmark) samt Kristelig Fagforening, men ikke Business Danmark (tidl. Danske Sælgere og Danmarks Aktive Handelsrejsende), der er en branchespecifik organisation, og ikke som eksempelvis De Kristelige kan siges at deltage i en ideologisk kamp mod den traditionelle fagforeningsbevægelse – selv om de måske nok i HK vil se dem som "gule". Danmarks Frie Fagforening fra Aalborg er ikke med i statistikken, da de åbenbart har valgt at undlade at indsende oplysninger til Danmarks Statistik (jf. anmærkning til tabellen i Statistisk Årbog 2005, 2007 og 2008).

DEN DANSKE MODEL

Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg

for det eksisterende dagpengesystem derfor, at en stigende andel af arbejdsstyrken helt holder sig uden for a-kasserne. Det kan føre til en ændring af hele dagpengesystemet, så det gøres til et obligatorisk offentligt styret forsikringssystem. Politikerne vil ikke i længden acceptere, at op imod en tredjedel eller mere ikke er dækket af arbejdsløshedsforsikring. Fremgangen i a-kassernes medlemstal i januar 2009 skal fortsætte i de kommende måneder

og år, hvis det eksisterende a-kassesystem skal overleve på længere sigt.

Når det gælder den faglige organisering, kan en fortsættelse af det seneste tiårs tendenser i retning af faldende organisationsgrad derfor medføre afgørende forandringer af de eksisterende reguleringsformer eller – som det ofte betegnes – den danske model.

jd/ljsm

Selvregulering under pres

Tablet 4: Dagpengeforsikrede fordelt på organisationsområder

	1.1.1995	1.1.2001	1.1.2005	1.11.2008	1.12.2008	1.1.2009	1.2.2009
LO	1.313.832 59%	1.216.631 56%	1.111.012 52%	961.665 47%	957.405 47%	953.473 46%	951.980 46%
AC	158.029 7%	193.044 9%	223.984 10%	242.691 12%	242.625 12%	243.127 12%	244.297 12%
FTF	314.421 14%	340.800 16%	349.280 16%	336.656 16%	335.643 16%	335.096 16%	337.719 16%
LH	74.850 3%	79.972 4%	76.675 4%	80.619 4%	80.712 4%	81.397 4%	81.623 4%
Ideologisk alternative	143.714 7%	161.567 7%	192.219 9%	247.218 12%	247.818 12%	247.794 12%	250.779 12%
Øvrige	208.954 10%	198.174 9%	192.200 9%	195.317 10%	196.998 10%	197.736 10%	196.589 10%
I alt	2.213.800 100%	2.190.188 101%	2.145.370 100%	2.064.156 101%	2.061.261 101%	2.058.623 100%	2.062.987 100%

Kilder: AK-Samvirke, Arbejdsdirektoratet og egne beregninger.

NYT FORSKNINGSPROGRAM

De åbne markeder og den danske model

FAOS tog ved årsskiftet fat på et nyt 5-årigt forskningsprogram. Under titlen 'De åbne markeder og den danske model' lægger dette program hovedlinierne for forskningen på FAOS i de kommende år.

Åbningen af markeder er en flerdimensional størrelse. I de seneste årtier har det særligt været en åbning af markederne for varehandel og investeringer. Det har medvirket til økonomisk vækst og øget beskæftigelse i Danmark, men den aktuelle finansielle og økonomiske krise har også vist, at dansk økonomi og beskæftigelse hurtigt bliver ramt,

når det internationale kreditmarked fryser fast og eksporten tager et historisk fald. Det understreger, at den danske økonomi er en meget åben økonomi. Men andre markeder er også blevet mere åbne. Inden for EU-samarbejdet er der blevet sat fokus på udviklingen af det indre marked for serviceydelser. Med vedtagelsen af EU's servicedirektiv bliver der fra 2010 udvidede muligheder for at levere tjenesteydelser på tværs af EU-landenes grænser. Arbejdsmarkedet er også blevet stadig mere åbent. De seneste udvidelser af

FAOS' forskningsprogram 2009-2013

NYT FORSKNINGSPROGRAM

De åbne markeder og den danske model

EU med øst- og centraleuropæiske lande satte sammen med den økonomiske højkonjunktur fart i arbejdsmigrationen fra øst til vest. Set i et lidt anderledes perspektiv er der endnu et marked, der er blevet mere åbent. Menneskerettighedsdomstolen afviste i 2006 afviste brugen af eksklusivaftaler. Det har udfordret enhedsfagbevægelsen samtidig med, at bl.a. de kristelige organisationer både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden har fået stadig flere medlemmer. Der er med andre ord en mere åben konkurrence om medlemmer og det sker samtidig med, at stadig flere lønmodtagere vælger at stå helt uden for de faglige organisationer.

Den generelle opfattelse af, hvad de åbne markeder vil komme til at betyde for det danske arbejdsmarked, har ændret sig og ændrer sig også nu under krisen. Under overskriften 'globalisering' blev det for år tilbage klart, at en ny global arbejdsdeling var ved at etablere sig. Arbejdskraftintensive job, særligt inden for fremstillingsindustrien, bevægede sig væk fra Danmark og det samme gjorde visse service- og funktionærfunktioner og videntunge job, der særligt på grund af informationsteknologien blev mindre stedbundne. Det skabte i begyndelsen af de nye årti frygt for, hvilke jobs der ville blive tilbage i Danmark. Frygten for beskæftigelsen bed sig dog ikke fast. Beskæftigelsen blev historisk høj og dansk arbejdsmarkedsregulering blev en europæisk rollemodel. Der kan sættes spørgsmålstegn ved, hvorvidt flexicurity er hovedforklaringen på den gunstige beskæftigelsesmæssige udvikling, vi så op til krisens gennemslag. Men under alle omstændigheder har den eksisterende regulering af arbejdsmarkedet ikke lagt barrierer i vejen for en ualmindelig positiv økonomisk og beskæftigelsesmæssig udvikling frem til i dag. Spørgsmålet er, hvad der vil ske i de kommende år. Giver fx den danske flexicurity-model fortrin i form af hurtigt jobvækst, når de internationale konjunkturer vender?

FAOS' nye forskningsprogram er bygget op omkring fire forskningsområder og under hvert af de fire forskningsområder knytter der sig en række projektemner:

Forskningsområde 1: De politiske systemer, parterne og reguleringen omfatter projektemnerne: 'Arbejdsmarkedsorganisatio-

nerne – medlemstab og strukturtilpasning', 'Politisering af den danske model – hvordan stiller det parterne?', 'Den danske model og virksomhederne – udfyldning af rammeoverenskomsterne'; 'Den europæiske arbejdsmarkedsintegration - påvirkning og drivkræfter'; samt 'Den danske models randområder – den ufuldstændige dæknings følgeproblemer'.

Forskningsområde 2: Arbejdskraftmangel og arbejdsmarkedsinklusion, omfatter projektemnerne: 'Arbejdsmigration – omfang, rekruttering og overenskomstregulering'; og 'Beskæftigelsespolitikken - gør arbejdsmarkedets parter en positiv forskel?

Forskningsområde 3: Mod nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed, omfatter projektemnerne: 'Flexicurity på virksomheden – er det her kernen skal findes?', 'Den globale kamp om konkurrencedygtighed og social sikkerhed - hvad kan læres, og af hvem?' samt 'Arbejdsliv og familieliv – balancer på individniveau'.

Forskningsområde 4: Nye ejerskabs-, samarbejds- og reguleringsformer omfatter projektemnerne: 'Samarbejdet på virksomhederne – på vej mod nye former', 'Arbejdsmiljøet – fra lovgivning til decentral aftaleregulering' og endelig 'Internationaliserede virksomheder - konsekvenser for beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår'.

Gennem programperioden vil de enkelte projektemner blive udviklet til egentlige projekter. Projektemner kan dog blive nedprioriteret såvel som nye kan komme til som følge af de forandringer, der uundgåeligt vil komme og som vil påvirke den danske aftalemodel i bredeste forstand.

Samlet stiller de åbne markeder det spørgsmål, hvordan man inden for det danske system for arbejdsmarkedsregulering – specifikt den danske model – formår at håndtere de udfordringer, det medfører. Det handler her om, hvordan modellens karakteristika vil udvikle sig i de kommende år. De centrale karakteristika, at organisationsprocenter og overenskomstdækning er høje; at overenskomstforhandlinger er nationalt samordnede; at der er tale om et sammenhængende system

Udvidede muligheder for tjenesteydelser på tværs af grænserne

Krisen har sat flexicurity-modellen på prøve

Hvordan fordeles fremtidens medlemmer mellem den traditionelle og den alternative fagbevægelse?

NYT FORSKNINGSPROGRAM

De åbne markeder og den danske model

med flere reguleringsniveauer; at systemet er baseret på en konsensuskultur med begrænset adgang til konflikt; at systemet er kendetegnet ved voluntarisme, det vil sige selvregulering med begrænset lovgivning samt; at systemet er kendetegnet ved et samspil mellem parternes aftalesystem og det politiske system. Inden for rammerne af forskningsprogrammet vil disse karakteristika blive analyseret og diskuteret løbende.

Forskningsprogrammet er finansieret af Industriens Uddannelsesfond (DI og CO-industri), Dansk Arbejdsgiverforening, LO, Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond (Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe) og Beskæftigelsesministeriet.

mm/ska

Forskningsprogrammet 'De åbne markeder og den danske model' – FAOS forskningsprogram 2009-2013' kan downloades fra FAOS' hjemmeside – www.faos.dk

Fire forskningsområder med aftalemodellen i centrum

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Nede fra maskinrummet: Bidrager overenskomstsystemet til flexicurity?

I den danske flexicurity-models 'maskinrum' står arbejdsmarkedets parter. Ud over at være arkitekterne bag fleksible afskedigelsesregler har de været medvirkende til udvikling af en effektiv beskæftigelsespolitik, og fagbevægelsens a-kasser har igennem mange år bidraget til indkomstsikkerheden for ledige. Men det må antages, at de kollektive forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår også har afgørende betydning for balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked. En ny rapport fra FAOS forfattet af Christian Lyhne Ibsen og Mikkel Mailand bekræfter, at flexicurity skabes i forhandlingsprocesser mellem arbejdsmarkedets parter, og påviser hvordan det sker, ikke bare i Danmark, men også i andre lande.

Hidtil har den danske forskning i flexicurity hovedsageligt koncentreret sig om den såkaldte 'gyldne trekant', dvs. kombinationen af fleksible afskedigelsesregler, høj arbejdsløshedsunderstøttelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik, der formår at lette transitionen fra arbejdsløshed til beskæftigelse. Netop transitioner har været et nøgleord i dansk flexicurity, eftersom den høje jobmobilitet er udråbt som en kernefaktor for de imponerende beskæftigelses- og ledighedstal siden 1994. Om end forskere har været forsigtige med at udnævne

trekanten til eneansvarlig for succesen, har politikere i både ind- og udland hædret Danmark som et foregangsland til efterfølgelse. Men flexicurity ender som nævnt ikke ved den 'gyldne trekant'.

Overenskomster og flexicurity i to brancher og tre lande

FAOS-rapporten analyserer og sammenligner overenskomster for den grafiske industri og el-installationsbranchen i henholdsvis Danmark, Storbritannien og Spanien. Undersøgelsen er primært baseret på tekstanalyse af de tre landes kollektive aftaler inden for de to brancher samt 22 interviews med parterne i de pågældende brancher.

Ved at sammenligne på tværs af brancher og lande undersøges det i studiet, hvorvidt overenskomster også spiller en rolle i forhold til flexicurity, hvor traditionen for partsregulering af løn- og arbejdsvilkår som nævnt er historisk stærk. I Storbritannien har man oplevet noget nær et kollaps for kollektive forhandlinger, og de pågældende brancher må anses for at være undtagelser, idet overenskomster på brancheniveau stadig eksisterer her. I Spanien spiller lovgivning en meget større rolle i regulering af løn- og arbejdsvilkår, men også her findes

Ny FAOS-rapport om flexicurity

Mest flexicurity på branche-niveau i Danmark og Storbritannien

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Nede fra maskinrummet:
Bidrager overenskomstsyste-
met til flexicurity?**

overenskomster på både branche-, provins- og virksomhedsniveau.

Brancheniveauet er i det hele taget interessant, idet det ligger imellem national regulering og virksomheder. Man kan derfor forestille sig, at kollektive forhandlinger på den ene side giver tilstrækkelig mulighed for tilpasning til branchemæssige forhold – altså fleksibilitet – og på den anden side garanterer minimumforhold på tværs af virksomheder – altså sikkerhed.

Rapportens hovedkonklusion er, at de kollektive overenskomster i varierende grad bidrager til flexicurity. Særligt de danske og britiske overenskomster formår at balancere fleksibilitet med sikkerhed, hvorimod de spanske overenskomster i ringere grad formår dette. En af hovedårsagerne til disse ligheder og forskelligheder skal findes i den autonomi, parterne har til forhandlinger, og dermed også den bredde, overenskomsterne har. I Danmark og Storbritannien har der været tradition for en høj grad af voluntarisme i arbejdsmarkedsreguleringen, hvorimod den stærke statslige indblanding så at sige 'suger' noget af indholdet ud af de spanske forhandlinger. Men der kan dog også i Spanien identificeres skabelsen af balancer på trods af den stærke statsindblanding.

Et godt eksempel på betydningen af indkomsternes bredde kan ses i de mange sociale ydelser, fagforeningerne i de to første lande har opnået i byttehandler med særligt løn- og arbejdstidsfleksibilitet. De sociale ydelser kan være stærkt medvirkende til at øge den såkaldte kombinationssikkerhed, altså at man kan kombinere arbejde med andre aktiviteter såsom fritid og barsel. Men også sygepenge-systemer i begge landes overenskomster kan siges at bidrage til denne form for sikkerhed såvel som til indkomstsikkerheden.

Ligheder og forskelle

Grundlæggende medvirker rammeoverenskomster på lønområdet til at kombinere fleksibilitet med sikkerhed i alle tre lande. Minimumssatser giver en vis indkomstsikkerhed i skiftende ansættelser, samtidig med at virksomheder kan indføre fleksible lønsystemer. Den samme logik gælder arbejdstid, men her må balancerne mellem arbejdstidsfleksibilitet og kombinationssikkerhed siges at være

ekstremt komplekse og afhængige af de lokale omstændigheder.

Et punkt, hvor de tre lande adskiller sig, er på efteruddannelsesområdet, hvor de danske rettigheder – senest med kompetenceudviklingsfonden – langt overgår, hvad man har opnået i de britiske overenskomster. Den særlige form for koordination på tværs af brancher i Danmark ser ud til at være en hovedårsag til, at man kan påtage sig uddannelsesopgaven, som må siges at være af samfundsmæssig karakter. I Storbritannien har arbejdsgiverne en modvilje mod at investere i kompetenceudvikling, der i sidste ende måske ender i andre virksomheder. Manglende koordination mellem brancher ser ud til at være en hæmsko for den såkaldte beskæftigelsessikkerhed. Heller ikke i Spanien er efteruddannelse i særligt stort omfang på dagsordenen for de kollektive forhandlinger. Det skyldes blandt andet, at fagforeningerne ikke for alvor formår at trænge igennem med krav, der involverer udgifter for arbejdsgiverne, og at fagforeningerne derfor i højere grad anvender treparts-samarbejdet til at opnå deres mål.

Interviewene viser derudover, hvordan fleksibilitet og sikkerhed bliver kombineret mere eller mindre bevidst af topforhandlere. Der er talrige eksempler på konkrete byttehandler, hvori parterne når til kompromiser ud fra 'noget-for-noget'-princippet. Her ser vi, hvordan en øget bredde i de mulige forhandlingsemner bidrager positivt til chancen for at udvikle flexicurity. Omvendt er nogle balancer opstået mere eller mindre ubevidst, når den samlede pakke af forhandlingsemner bliver vedtaget. Særligt de spanske forhandlere synes at operere efter denne logik, men også de danske og britiske forhandlere har fået lister af indrømmelser ind, uden at der nødvendigvis er tale om en konkret byttehandel. Endelig er nogle balancer opstået ved, at parterne har forsøgt at løse fælles problemer. Dette understreger, at fleksibilitet og sikkerhed ikke behøver at være hinandens modsætninger, men tværtimod kan være forbundne.

Forudsætninger for udvikling af flexicurity-balancer

Fælles for de mest udviklede flexicurity-balancer er tilstedeværelsen af en gensidig tillid

Kollektive overenskomster bidrager til flexicurity

Koordination på tværs af brancher åbner muligheder

Øget bredde i overenskomsterne som kilde til flexicurity

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

**Nede fra maskinrummet:
Bidrager overenskomstsyste-
met til flexicurity?**

blandt tilnærmelsesvis lige stærke parter. Særligt de spanske cases viser, hvordan manglende tillid til modparten i nogle tilfælde obstruerer udvikling af flexicurity. De nødvendige forudsætninger for, at kollektive overenskomster batter noget i flexicurity-henseende, synes at være en vis grad af autonomi for forhandlingerne, bredde i forhandlingsemnerne samt gensidig tillid mellem ligeværdige parter.

Da disse forudsætninger kun er til stede i få lande, kan man derfor også stille spørgsmål ved muligheden for overførsel af erfaringer mellem landene. Overenskomstsyste-
mer opstår ikke over natten, og fagbevægelsens ge-

nerelle svækkelse i Europa taget i betragtning virker kopiering af for eksempel den danske forhandlingsmodel urealistisk. Fra rapportens resultater synes det dog ikke desto mindre klart, at under de rette omstændigheder, kan parterne i 'maskinrummet' være stærkt medvirkende til udvikling af flexicurity.

cli/mm

Artiklen bygger på FAOS' komparative forskningsprojekt om kollektive aftalers rolle i flexicurity.

Projektet afrapporteres i et forskningsnotat, der bliver tilgængeligt på FAOS' hjemmeside, www.faos.dk, i begyndelsen af april.

Forholdet mellem parterne er afgørende

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Selvstændige og atypiske på arbejdsmarkedet

Der er omtrent lige så mange definitioner på en 'selvstændig erhvervsdrivende', eller på engelsk en self-employed, som der er lande i EU. I Danmark er en selvstændig både en moms-betalende virksomhedsejer med eller uden ansatte og en ikke momsbetalende freelancer som er herre i eget hus. Diversiteten afspejles i de engelske betegnelser for en 'ikke-ansat'; independant, self-employed, own-account worker uden ansatte, freelancer og free professional. Hver betegnelse dækker over en særlig form for 'selvstændig' enten i henhold til den nationale arbejdsmarkedslovgivning, skattelovgivning eller i ren statistisk forstand.

Det fremgår af en europæisk undersøgelse publiceret af European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions i marts 2009.

Det var oprindeligt rapportens ambition at beskrive gruppen af selvstændige forstået som 'own-account worker without employees'. Altså en, på dansk, selvstændig uden ansatte. Det viste sig imidlertid helt umuligt at isolere den gruppe, både statistisk set og også i henhold til landenes forskellige mere eller mindre officielle definitioner. Helt logisk har forfat-

terne derfor valgt Eurostat som fællesnævner for definitioner, men kun når det drejer sig om tal. Eurostat opererer med fire typer af beskæftigelse: en arbejdsgiver med en eller flere ansatte, en selvstændig uden ansatte, en lønmodtager i ansættelsesforhold og en familiemedarbejder eller medarbejdende ægtefælle.

Ud fra denne definition er det muligt at registrere alle 'ikke-ansatte' dvs alle som ikke befinder sig i et ansættelsesforhold i relation til en offentlig eller privat arbejdsgiver. Set i det perspektiv viser der sig et billede af, at syd- og østeuropæiske lande har langt flere selvstændige end andre lande. Grækenland topper med 35% af de beskæftigede som 'ikke-ansatte'. Danmark ligger i den anden ende med 9,1% 'ikke ansatte', Norge og Luxemborg har henholdsvis 8% og 7%. EU-gennemsnittet er 17%. Ifølge Eurostat er det muligt at fordele de 'ikke ansatte' på de tre øvrige kategorier. Således er der i Danmark 4,5% selvstændige uden ansatte, 4,0% arbejdsgivere med ansatte og 0,6% familiemedarbejdere. Denne procentvise fordeling går igen i de fleste lande og rapporten konklude-

Europæisk komparativ undersøgelse

Mange definitioner på 'selvstændig erhvervsdrivende'

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Selvstændige og atypiske på arbejdsmarkedet

rer, at over 50% af gruppen er selvstændige uden ansatte.

Rapporten viser endvidere, at der i alle lande er sket et skred i selve gruppen af 'selvstændige'. Fra hovedsageligt at bestå af landmænd, fiskere og håndværkere har globaliseringen og den teknologiske udvikling skabt en omfangsrig gruppe af designere, IT-folk i bred forstand, samt medie- og kreative arbejdere. Det er særligt omstruktureringer i 80'erne og 90'erne, som har skabt den nye gruppe af selvstændige. Folk som tidligere var ansatte som desk top publishere på forlag, for eksempel, blev pludselig freelancere i deres tidligere job. Det vil sige, at der er sket en begrebsmæssig forskydning af 'en selvstændig erhvervsdrivende', hvilket har en afsmittende virkning på placeringen i forhold til social sikkerhed, arbejdsløshedsforsikring, dagpengere, samt dækningen af kollektive overenskomster i de enkelte lande.

Det er betegnende for alle lande, at fremkomsten af nye selvstændige har medført forskellige definitioner alt efter domæne: en selvstændig defineres på forskellig måde i beskæftigelseslovgivningen, i skattelovgivningen, i handelslovgivningen og i sociallovgivningen. Som en yderligere komplikation falder lovgivningens definitioner ofte ikke i tråd med den definition på en selvstændig og en medarbejdende ægtefælle som de nationale statistikker bruger. I Danmark er der dog stort set sammenfald mellem 'Bekendtgørelse om selvstændig virksomhed' og Danmarks Statistik. De to er enige om, at en selvstændig er en person som arbejder for egen regning og risiko, investerer i et varelager eller teknologi, som udsteder fakturarer og ikke modtager instrukser fra andre men selv styrer 'butikken'. Vedkommende kan være alene, arbejde sammen med et familiemedlem eller have ansatte. I forhold til den selvstændige set som en own-account worker er det en meget bred definition set på europæisk plan, selv om vi langt fra står alene. I princippet er urmageren og hendes medarbejdende mand og A.P. Møller alle tre selvstændige erhvervsdrivende. De er alle berettigede til kontanthjælp, hvis det skulle gå galt, ligesom de begge kan være medlem af en a-kasse. Der hvor det skiller er, at A.P. Møller kan være medlem af en arbejdsgiverforening. Det kan urmageren ikke fordi hun ikke har ansatte, og for den sags

skyld heller ikke af en fagforening fordi hun udsteder egne regninger og ejer sin virksomhed.

Dette fænomen er blevet mere udbredt med de 'nye selvstændige' eller 'nye professionelle'. De betegnes også som 'atypiske', fordi deres profession ikke fuldt ud reguleres som det øvrige arbejdsmarked. Det gælder ikke mindst for den gruppe som på lidt kunstig vis kaldes 'economically dependant workers'. I forhold til betydningen kan det bedst oversættes med 'økonomisk afhængig selvstændig'. Det er 'freelancere' som er på kanten af at være i et ansættelsesforhold. De arbejder ofte for kun én virksomhed, hvor de måske endda tidligere har været ansat. Det er folk i byggebranchen og særligt mange i IT- og mediebrancherne. De arbejder nu på kontrakt efter kontrakt, men er afhængig af den tidligere arbejdsgiver, som har outsourcet deres arbejde – til dem selv. Det betyder, at de møder på samme arbejdsplads så længe de har en kontrakt, men helt uden den sikkerhed som ansættelsen giver: ret til sygedagpenge, ferie, pension, etc. De modtager en check for deres arbejde og beskattes i Danmark som B-indkomstmottager. I Østrig, Portugal, Spanien med flere har man forsøgt sig med en yderligere beskæftigelseslovmæssig opdeling for at få sat nogle rammer omkring de mange 'nye professionelle'. I Østrig arbejder de på vilkår af en særlig service kontrakt, hvorved særlige forhold i kontraktforholdet skal iagttages. En lignende opsplitning er ikke forsøgt i Danmark endnu, hvor også arbejdsmarkedets parter står lidt rådvilde over for denne gruppe af atypiske. HK har gjort en forskel ved at oprette en afdeling for at støtte og rådgive de af deres medlemmer som bliver mere eller mindre tvunget udi 'økonomisk afhængig selvstændighed' eller som bare har lyst til at være fri fugl. HK/Freelancer hedder afdelingen. Det er imidlertid betegnende, at HK kun kan være rådgivende og yde juridisk bistand for kontingentet. De kan henvise til netværk af freelancere og de kan tilbyde kurser i hvordan man klarer butikken alene, samt tilbyde en pensionsordning. Men de kan ikke forhandle på medlemmernes vegne; medlemmerne er udelukket fra at være under overenskomst.

I TIB forsøgte man at oprette sit eget vikarbureau, som skulle omfatte de selvstæn-

Virksomhedernes omstrukturering har medført nye grupper af selvstændige

Atypisk beskæftigelse – mellem selvstændig og ansat

HK/Freelancer

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Selvstændige og atypiske på arbejdsmarkedet

dige håndværkere uden ansatte. Ikke mindst skulle bureauet opsamle de såkaldte 'arme og ben' firmaer, som formelt er selvstændige, men som stadig arbejder for det samme firma, som også stiller værktøj og andet til rådighed og som instruerer arbejdet. Altså noget der ligger langt fra definitionen om at arbejde for egen regning og risiko og selv planlægge og udføre sit arbejde. Vikarbureauet er stadig på tegnebrættet.

Derudover har beskæftigelsesministeriet forsøgt at kortlægge denne gruppe og skatteministeriet har på opfordring fra samme ministerium forsøgt at præcisere denne 'tredje gruppe på arbejdsmarkedet' i forhold til gældende regler.

Set i forhold til andre EU-lande halter

Danmark imidlertid bagefter i forhold til at få omfattet denne gruppe af den gængse arbejdsmarkedsregulering tilpasset deres særlige forhold. Det er ganske vist heller ikke nogen stor gruppe, men at få defineret deres arbejdsmarkedsforhold er en udfordring, som hverken parterne eller politikerne synes at have taget op for alvor.

cj

Rapporten, Self-employed workers: industrial relations and working conditions, er resultat af et samarbejde mellem centrene EIRO og EWCO. Den kan downloades fra EIRO's hjemmeside <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> under latest studies. Det danske bidrag er udarbejdet af Carsten Jørgensen, FAOS (EIRO-delen) og Mette Ballebye, Helle Ourø Nielsen, Oxford Research (EWCO-delen).

Den tredje gruppe på arbejdsmarkedet

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Forhandlinger om løn i Europa

Den europæiske fagbevægelses forskningscenter i Bruxelles, European Trade Union Institute, ETUI, har netop udgivet en antologi om lønudvikling og lønforhandlinger i Europa siden midten af 1990'erne. Bogen er bygget op omkring 17 landekapitler, der gennemgår centrale spørgsmål om løn gennem perioden. Forhandlingsprocesser, lønudvikling, udvikling i mindsteløn og ligeløn mellem mænd og kvinder er gennemgående emner i landekapitlerne.

I bogens indledende kapitel gennemgår den ene af redaktørerne, Maarten Keune tre hovedstrømninger i lønudviklingen i Europa, som han finder i landekapitlerne. For det første tendensen til en moderat lønudvikling. Tendensen bliver bekræftet af en række statistiske opgørelser, fx at mens produktiviteten i EU-27 steg med godt 20 procent i perioden fra 1995 til 2007, så steg lønninger og arbejdsgivernes sociale bidrag i samme periode med kun knapt 14 procent. For det andet decentraliseringen af lønforhandlingerne. I den europæiske debat om udviklingen mod stadig

mere decentrale lønforhandlinger bliver der ofte skelnet mellem organiseret decentralisering, en pendant til centraliseret decentralisering, og disorganiseret decentralisering. Det er samtidig en skelnen mellem koordinerede og sammenhængende forhandlingsniveauer over for fragmenterede og dermed ofte deregulerede forhandlingssystemer. Indledningsvis argumenteres der for, at udviklingstendenserne ikke er entydige i Europa. Herefter blotlægges det mere sammensatte billede. Den tredje hovedstrømning omhandler den stigende opmærksomhed omkring lavtlønsområder. En stigende andel af lønmodtagerne i EU arbejder i egentlige lavtlønsområder. Et fænomen, der i et vist omfang hænger sammen med en stigende andel af ansatte på midlertidige kontrakter, som vikarer, deltidsansatte mv. Mere generelt er der en frygt for, at decentraliseringen af lønforhandlinger, særligt for lavt uddannede grupper vedkommende, kan føre til en udhuling af reallønnen.

De efterfølgende 17 landekapitler kom-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Europæisk komparativ analyse

En stigende andel af lønmodtagerne i EU arbejder i lavtlønsområder

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Forhandlinger om løn i Europa

mer på forskellig vis rundt om disse hovedstrømninger, men indeholder naturligvis også mange andre informationer om lønfastsættelse på det europæiske arbejdsmarked.

Bogen kan købes hos ETUI i Bruxelles bl.a. via deres hjemmeside: <http://www.etui-rehs.org/research/activities/Workers-representa->

tion/Books/Wages-and-wage-bargaining-in-Europe *ska*
Maarten Keune and Béla Galgóczi (eds.) Wages and wage bargaining in Europe. Deveoplments since the mid-1990s, European Trade Union Institute, Brussels. Med bidrag af Søren Kaj Andersen og Steen E. Navrbjerg, "Collective bargaining on wages in Denmark".

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

I konkurrence om højtuddannet arbejdskraft

Der findes meget lidt systematisk viden om rekruttering af arbejdskraft fra tredjelande til Norden. Men hvad gør de nordiske lande for at klare sig i konkurrencen om den højtuddannede arbejdskraft? Det skal et nyt projekt give svar på gennem et komparativt studie af regulering, strategi og resultater i forbindelse med rekrutteringen af ingeniører til Danmark, Norge, Sverige, Finland og Island. Den komparative undersøgelse vil kunne bidrage med viden på tværs af lande, som kan danne baggrund for sammenligning af *best practice*.

Projektet udføres i samarbejde mellem forskere fra FAOS, FAFO i Oslo og Uppsala Universitet. FAOS leverer analysen af situationen i Danmark og Island, hvor der både vil blive set på national regulering, arbejdsmarkedets parters involvering og den helt konkrete situation for ingeniørbranchen. FAOS har løbende været i dialog med IDA og DI, ligesom de centrale ingeniør- og arbejdsgiverforeninger også inddrages i de andre nordiske lande. Dette gøres for at sikre relevans for praktikere og skabe mulighed for samarbejde organisationerne imellem.

Derudover er der i analysen fokus på regeringens initiativer gennem de seneste år. I 2006 iværksatte Beskæftigelsesministeriet 13 initiativer, hvoraf involveringen af danske ambassader og jobambassadører til

rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft til Danmark står helt centralt. Jobplanen fra 2008 indeholdt yderligere en række forslag til forbedring af eksisterende ordninger såsom udvidelse af positivlisten og nedsættelse af beløbsgrænsen. Planen indeholdt også nye tiltag såsom en ny Green Card-ordning, indførelse af koncernopholdstilladelse, familiepakker med videre. Endelig blev der nedsat en tværministeriel Task Force til regelforenkling, som også har leveret input til blandt andet det barrierecatalog, som er udformet af Deloitte i efteråret 2008.

Både rekruttering ude i verden, skat, løn og mere bløde forhold såsom familie og social integration er i dag inkluderet i Danmarks rekrutteringsstrategi. Dette projekt vil se nærmere på baggrunden for Danmarks mange initiativer, processen omkring dem og deres resultater. Denne analyse sammenholdes så med lignende analyser fra de andre lande i Norden. Ved at fokusere på forskelle og ligheder mellem de fem landes tilgange til rekruttering, kan der skabes et bedre fundament for udveksling af erfaringer og debat mellem de nordiske lande.

nwb

Projektet er finansieret af Nordisk Ministerråd og forventes afsluttet i sommeren 2009.

Komparativt projekt om rekruttering af ingeniører i Norden

MØDER OG NETVÆRK

Den nye mobilitet – krisen og det fremtidige arbejdskraftbehov

Den 1. maj i år ophører den såkaldte Østaf-tale, overgangsordningen vedrørende arbejdstager fra Østeuropa. På den baggrund arrangerer FAOS i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet en konference om den nye arbejdskraftmobilitet mellem Østersølandene og de fremtidige perspektiver. Grundet den demografiske udvikling vil alle lande omkring Østersøen opleve arbejdskraftmangel på sigt. Aktuelt stiger ledigheden dog på grund af den økonomiske krise. Hermed kan man forestille sig, at arbejdskraft fra et endnu hårdere kriseramt Østeuropa kunne finde på at drage mod nord i den Østersøregion alle landene via udvidelsen er blevet en del af. Spørgsmålet er dog i virkeligheden nok, om dette scenarium er realistisk i et længere tidsperspektiv. Netop i disse år begynder demografien at vende den tunge ende nedad; særligt i de lande der hidtil har leveret migranter til Danmark. Det er således Polen, Tyskland og Baltikum, der har de største udfordringer med aldrende samfund, og hvor man derfor i stigende grad må prioritere at holde arbejdskraften hjemme. For Danmark vil det ligeledes være en udfordring at se ud over den aktuelle krise og huske på, at der fra nu af og de næste 25 år frem går to danske arbejdstagere på pension, hver gang en ny ung kommer ind på arbejdsmarkedet. Med andre ord vil vi i støt stigende grad få behov for udenlandsk arbejdskraft.

Konferencen sætter fokus på migration og mangel på kompetent arbejdskraft som en fælles udfordring for hele Østersøregionen. Hvis ikke udfordringen søges imødegået politisk og i fællesskab inden for regionen, vil markeds kræfterne sætte sig igennem med risiko for, at der bliver klare vindere og ligele-

des klare tabere; måske vindere helt uden for Østersøregionen. Under alle omstændigheder betyder det åbne indre marked, at den enkelte arbejdstager er fri til selv at vælge sit arbejdssted, så løsninger der skal virke, må af samme grund bl.a. bygge på attraktive rammer for kompetenceudvikling af arbejdskraft i hele Østersøregionen.

De seneste 2 år har FAOS arbejdet med et projekt for Beskæftigelsesministeriet om EU-udvidelsen og det danske arbejdsmarked. I to delrapporter (forskningsnotaterne nr. 86 og 96) har vi beskrevet forholdene i Danmark omkring henholdsvis individuelle vandrende østarbejdere og udstationerede østarbejdere. Begge undersøgelser rummer den pointe, at der hidtil har været brug for den østarbejds-kraft der er kommet. Løn- og arbejdsforhold har i flere sektorer ikke fuldt ud været på højde med danske overenskomster, men der er på den anden side heller ikke fundet klare eksempler på, at de danske vilkår er blevet sat alvorligt under pres. Både højkonjunktoren og den danske overgangsordning for østarbejdere har bidraget til at beskytte den danske arbejdsmarkedsmodel.

På konferencen deltager forskere fra Polen, Tyskland og Sverige med viden om demografi og arbejdsmigration samt danske partsrepræsentanter, som vil forholde sig til det voksende danske behov for kompetent udenlandsk arbejdskraft. Øvrige ca. 80 deltagere vil blive indbudt fra ministerier, styrelser og organisationer.

kp/ska

Forskningsnotaterne nr. 86 og 96 finder man på www.faos.dk

**Konference
den 20. maj**

**Arbejdskraftbehovet
på kort og på langt sigt**

FAOS NYT

Fra vor egen verden

FAOS har fået ny medarbejder. Anna Christine Schmidt, cand.mag. i dansk med overbygning i kommunikation, har siden 15. januar 2009 været tilknyttet FAOS som administrativ koordinator.

Anna har ansvar for den daglige drift af FAOS' hjemmeside, www.faos.dk. I forbindelse hermed er der en vifte af sprog- og formidlingsopgaver såsom udsendelse af pressemeldelser, korrekturlæsning og at være medredaktør på FAOS information.

Andet led i Annas arbejdsopgaver er vareta-

gelse af dele af FAOS' økonomistyring samt anden administration. Sidst men ikke mindst arbejder Anna med koordinering af konferencer/seminarer - herunder den europæiske IIRA-kongres, som FAOS står som arrangør af, og som finder sted fra den 28. juni til 1. juli 2010.

Anna Christine Schmidt har tidligere arbejdet på bl.a. Dagbladet Information og i kommunikationsafdelingen på Københavns Universitet.

Ny medarbejder

KOLOFON

Medarbejdere i FAOS: Centerleder, lektor, ph.d., Søren Kaj Andersen · Forskningsleder, lektor, ph.d., Mikkel Mailand · Professor, fil.dr. Jesper Due · Professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Lektor, ph.d., Steen E. Navrbjerg · 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 · Administrativ koordinator, cand.mag. Anna Christine Schmidt · 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.pol., Maria Therese Thomas Strand · Studentermedhjælper, stud.scient.soc. Petra Frydensberg · Studentermedhjælper, bach.scient.soc., Ingvill Stuvøy · Studentermedhjælper, stud.scient.adm. Anders Søberg · Studentermedhjælper, stud.scient.soc Ask Greve

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