

DEN DANSKE MODEL

Faldende organisationsgrad truer det kollektive aftalesystem

Siden midten af 1990'erne har ikke mindst LO-organisationerne tabt medlemmer med en tendens til en accelererende nedgang i de seneste år. I samme periode har de ideologisk alternative, 'gule' organisationer vundet frem, og antallet af lønmodtagere, der helt fravælger faglig organisering, er steget. Det dokumenteres i en ny undersøgelse gennemført af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, FAOS, og Mie Dalskov Pihl, AE. Med en faldende organisationsgrad forringes de overenskomtbærende faglige organisationers repræsentativitet. Risikoen er, at den danske model, der bygger på parternes selvregulering gennem kollektive overenskomster, får svækket legitimiteten. Undersøgelsen stiller derfor spørgsmålet, om det faldende medlemstal set i et længere perspektiv helt vil fjerne grundlaget for aftalemodellen.

Undersøgelsens dokumentationskraft ligger for det første i, at den påviser udviklingen i fagforeningernes og arbejdsløhedskassernes organisationsgrad over en længere årrække, dvs. andelen af medlemmer i forhold til arbejdsstyrken, fra det foreløbige højdepunkt i midten af 1990'erne og frem til 2010. Derved fremstår tendensen med en helt anden styrke, end når man blot sammenligner udviklingen fra år til år.

Analysen tydeliggør således et konstant fald i medlemstallet både i a-kasser og fagforeninger. Der har ikke mindst været tale om et fald i antallet af de såkaldte dobbeltmedlemmer, der er tilsluttet både a-kasse og fagforening, og som fra den danske aftalemodels etablering for godt 100 år siden har udgjort kernetropperne i den danske model. Det markante fald i a-kassernes dækningsgrad og i de faglige organisationers organisationsgrad kan derfor udlægges som en svækkelse af forudsætningerne for opretholdelsen af et

reguleringssystem, der bygger på parternes selvregulering.

Undersøgelsens styrke er for det andet, at det på baggrund af registerdata har været muligt på en langt mere systematisk måde end tidligere at kortlægge både a-kassemedlemmernes og fagforeningsmedlemmernes særlige karakteristika sammenholdt med de lønmodtagere, der ikke har ladet sig organisere. De forskellige grupper er blevet analyseret med hensyn til køn, alder, etnicitet, uddannelse, indkomst og branchetilhørsforhold. Dermed bliver det også muligt at komme nærmere en forklaring på de faldende medlemstal.

Undersøgelsens hovedresultater kan opsamles i følgende 10 punkter:

- Organisationsgraden for det samlede antal fagforeningsmedlemmer er fra 1995 til 2010 faldet med 6 procentpoint fra 73 til 67 pct. Hvis vi fraregner de ideologisk alternative, såkaldt 'gule' fagforeninger, er organisationsgraden i perioden faldet fra 71 til 61 pct. svarende til en nedgang på 10 procentpoint.
- Det er især den yngre del af arbejdsstyrken, indvandrere og efterkommere, personer uden kompetencegivende uddannelse og med lavt indkomstniveau samt ansatte i private serviceerhverv og inden for landbrug og fiskeri, der ikke er medlem af en fagforening.
- Arbejdsløhedskassernes dækningsgrad er fra 1994 til 2008 faldet fra 79 til 74 pct. svarende til en nedgang på 5 procentpoint.
- I 2008 var mindre end tre ud af fire lønmodtagere forsikret mod ledighed.

Ny undersøgelse kortlægger udvikling i organisationsgrad

Faldende medlemstal siden midten af 1990'erne

De faglige organisationers repræsentativitet svækkes ...

... og dermed forringes aftalemodellens legitimitet

DEN DANSKE MODEL

Faldende organisationsgrad truer det kollektive aftalesystem

- Det samlede antal a-kassemedlemmer er som medlemmerne af de faglige organisationer underrepræsenteret blandt de unge, blandt indvandrere og efterkommere samt personer med lavt uddannelsesniveau.
- I 2008 var andelen af dobbeltmedlemmer, dvs. lønmodtagere der både er medlem af en a-kasse og en fagforening, lidt under to tredjedele af arbejdsstyrken. Det er et fald på knap 8 procentpoint siden 1994.
- Det gælder for dobbeltmedlemmerne på samme måde som for fagforenings- og a-kassemedlemmerne, at de er underrepræsenteret blandt de yngre årgange, blandt indvandrere og efterkommere samt personer uden kompetencegivende uddannelse.
- Ses der bort fra de 'gule' a-kasser lå organisationsgraden for dobbeltmedlemmer i 2008 på 56 pct. Kernegruppen i aftalesystemet – lønmodtagerne, der både er medlem af en af de overenskomstbærende faglige organisationer og de dertil knyttede a-kasser – udgør dermed kun godt halvdelen af arbejdsstyrken.
- Både hvad angår fagforeningsmedlemmer, a-kassemedlemmer og dobbeltmedlemmer, er det især de LO-tilknyttede organisationer, der har mistet terræn, dels som et resultat af strukturelle ændringer i form af skift i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne, dels som følge af de 'gule', ideologisk alternative organisationers vækst og en stigende tendens blandt lønmodtagerne til helt at holde sig uden for faglige organisationer.
- Samlet er der – som nævnt – tale om en udvikling, der svækker den etablerede såkaldt overenskomstbærende del af fagbevægelsen og dermed også svækker forudsætningerne for den danske model, dvs. en reguleringsform med parternes selvregulering som afgørende træk.

Antallet af 'free-ridere' eller gratister, der holder sig uden for de overenskomstbærende organisationer og opnår overenskomsternes goder uden at betale kontingent, har været stærkt stigende. En væsentlig årsag har netop været, at den tætte sammenhæng mellem

fagforeninger og a-kasser, der har sikret de mange dobbeltmedlemmer, er blevet stærkt svækket i det seneste årti.

Konsekvenser af medlemsfaldet

Spørgsmålet er, hvad konsekvenserne af det faldende medlemstal bliver på længere sigt. Umiddelbart tegner udviklingen dystert for den danske model, men det må samtidig tilføjes, at organisationsgraden i Danmark stadig set i en international sammenligning ligger på et meget højt niveau. Hvor meget skal de faglige organisationer egentlig svækkes, før man kan tale om begyndelsen til enden for den danske model?

Det er nærliggende at sammenligne med Norge, hvor der ikke som i Danmark og Sverige er den tætte sammenhæng mellem fagforening og a-kasse, der har givet de danske og svenske faglige organisationer en effektiv rekrutteringsmekanisme. Og hvor organisationsgraden generelt har ligget væsentligt lavere. I samme periode, hvor organisationsgraden i Danmark er faldet fra tre fjerdedele til to tredjedele, har den i Norge konstant ligget mellem 50 pct. og 55 pct. Det er derfor et ikke usandsynligt scenario, at den danske fagbevægelse og det danske aftalesystem er inde i en form for overgangsperiode, der ganske vist kan forekomme dramatisk, men som måske ender i en stabilisering af systemet på baggrund af et organisationsniveau svarende til det norske.

Men et andet scenario er, at det vil vise sig at være et større problem for den danske fagbevægelse at håndtere et kraftigt fald med deraf følgende økonomiske vanskeligheder, end at optimere systemet ud fra et stabilt niveau, som det fx har været tilfældet i Norge. Det kan derfor ikke afvises, at den kraftige nedgangsperiode for de overenskomstbærende organisationer i Danmark det seneste årti indeholder en potentiel trussel mod det aftalebaserede forhandlingssystem. Bl.a. fordi der i organisationerne selv findes interne barrierer mod omstilling. Der kan blive tale om en selvforstærkende proces med spredning af mismod og nederlagsstemning, som man netop ikke har set i Norge, hvor det samme – om end lavere – niveau er blevet fastholdt.

Samtidig antyder sammenligningen med Norge, at et aftalesystem på grundlag af

Hovedresultater i 10 punkter

Organisationsgraden er faldet fra tre fjerdedele til to tredjedele

Fraregnet de 'gule' er kun seks ud af 10 organiseret

Scenario 1: Tilpasning til norsk niveau

DEN DANSKE MODEL

Faldende organisationsgrad truer det kollektive aftalesystem

et markant lavere niveau, når det gælder organisationsgrad, på væsentlige punkter må adskille sig fra den meget partsstyrede danske model. Med den lavere norske organisationsgrad – ikke mindst i den private sektor – er også fulgt en lavere overenskomstdækning end i Danmark. Overenskomstdækningen i 2008 var henholdsvis 59 pct. i Norge og 71 pct. i Danmark. Og nogle norske brancher ligger meget lavt. Dermed opstår et behov for stærkere centralisering i forhandlingssystemet og for en mere omfattende politisk regulering.

Det er ikke nogen tilfældighed, at der i Norge er en omfattende lovgivning, der kan gøre indgåede kollektive overenskomster alment gyldige, dvs. at aftaler, der kun omfatter en mindre gruppe inden for en branche, via lovgivning kan gøres gældende for hele branchen. Den stærke fleksibilitet og decentraliseringsgrad, der præger det danske system, vil måske med en fortsat medlemsnedgang og dermed svækket legitimitet bevæge sig i retning af det norske system?

Det er næppe en tendens, som vil blive hilst velkommen blandt danske arbejdsgivere, og nok heller ikke i de overenskomstbærende organisationer, der vil få svækket indflydelse. Men det kan vise sig nødvendigt. Selvreguleringen er allerede under pres, dels nationalt politisk, dels i forhold til EU-reguleringen, og danske politikere vil måske begynde at blande sig i større omfang.

En egentlig deregulering og desorganisering er ikke et umiddelbart sandsynligt scenarior. Et forøget tempo i medlemsnedgangen kan måske trække i den retning, men den mere oplagte mulighed i den situation er, at regering og folketing – uanset regeringens politiske farve – vil begynde at regulere mere

direkte politisk. Et farvel til den fortrinsvis overenskomstmæssige regulering er dermed ikke et farvel til regulering som sådan, hvorved de enkelte virksomheder ville få udvidede handlemuligheder. Det er snarere en overgang til et mere politisk styret system, der meget sandsynligt ville indskrænke virksomhedernes manøvrer muligheder mindst lige så meget og måske endda mere end de eksisterende kollektive overenskomster.

Det er en form for politisk regeldannelse, der skal sikres overholdt gennem statslige tilsynsmyndigheder i stedet for organisationernes lokale repræsentanter og det dertil hørende fagretlige system. Erfaringerne viser, at det formentlig både vil betyde en mindre effektiv håndhævelse af reglerne og et bureaukratisk besvær for virksomhederne.

Ud fra dette ræsonnement kan det set fra en funktionel betragtning udledes, at der kan være en fælles interesse mellem parterne i at sikre den danske model. Det er ganske vist fagbevægelsen, der mister medlemmerne, men arbejdsgiverne risikerer at måtte sige farvel til en reguleringsform, der på mange måder har været fremmede for virksomhedernes interesser.

jd/lsm

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Mie Dalskov Pibll: "Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model". LO-dokumentation nr. 1/2010. København: LO, oktober 2010.

**Scenario 2:
 Accelererende nedgang**

**Lavere overenskomst-
 dækning**

**Mere direkte politisk
 regulering**

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Social dumping – status og udfordringer

Noget overraskende blev aftalerne om konkrete indsatser mod social dumping afgørende for forårets overenskomstindgåelse. Allerede nu – mindre end 6 måneder senere – kan det dog også konstateres, at der flere steder i fagbevægelsen efterspørges yderligere redskaber rettet mod løndumping. Ikke mindst via krav om nye ansvarsordninger for arbejdsgivere, der udliciterer arbejdsopgaver.

Ud over forskningsnotaterne om OK-2010 (særligt forskningsnotat nr. 109, *Ny magtfordeling i overenskomstspillet*) har FAOS i juni publiceret forskningsnotat nr. 110, *Social dumping*, om den specifikke indsats ved OK-2010 mod social dumping.

Selve begrebet ”social dumping” har i højere grad et politisk end et specifikt, substantielt, endsigse juridisk indhold. Ved brugen af begrebet er det således ofte uklart, om det er løn- og arbejdsvilkår, der ”dumpes”, eller om der også tænkes på ”dumping” af offentlige bidrag som skat, moms, ATP og Arbejdsmarkedsbidrag. Blandt forklaringerne på denne uklarhed er, at der er store forskelle på forskellige arbejdstagergruppers sociale forpligtelser. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, hvilken type af arbejdskraft man taler om; om det er udenlandske tjenesteydere og deres udstationerede, individuelle vandrende arbejdstagere, selvstændige osv. Fx synes det at være en tilbagevendende fejl ved mediedækningen af social dumping, at udenlandske tjenesteydere og deres udstationerede snyder med dansk moms og skat. I minimum de første 6 måneder er de slet ikke skattepligtige i Danmark, og momspligten påhviler de danske firmaer, som køber tjenesteydelsen, og altså ikke tjenesteyderne selv. Hertil kommer, at de udstationerede ikke har pligt til at betale ATP eller arbejdsmarkedsbidrag, hvis de har taget en såkaldt attest E101 med hjemmefra som bevis for, at de er dækket af de sociale ordninger i hjemlandet.

Uanset hvordan man vender og drejer det, så synes der at være én fællesnævner for den eksplosive pressedækning af social dumping: Der er næsten altid udenlandsk arbejdskraft involveret. Den eksakte viden om problemernes omfang er dog begrænset. Dette hænger sammen med, at de kvantitative

data om omfanget af problemerne er meget få og mangelfulde, herunder data om størrelsen af de grupper, som vurderes at skabe flest social dumping-problemer: Udenlandske tjenesteydere og deres udstationerede (især fra Østeuropa og Tyskland) samt selvstændige enkeltmandsvirksomheder. Hertil kommer en ny vanskelig gruppe, som i stigende grad presser sig på: vikarer udsendt fra bureauer i de nævnte lande.

De eksisterende offentlige registre skaber et vist overblik over omfanget af udenlandsk arbejdskraft. Data stammer fra registreringer af EU-opholdsbevis og Registret over Udenlandske Tjenesteydere – det såkaldte RUT-register. Arbejdsmarkedets parter er enige om, at disse datakilder er mangelfulde, og man har i fællesskab presset på for en skærpelse af den offentlige kontrol og sanktionerne mod tjenesteydere og selvstændige, der undlader at registrere sig i RUT-registret. Begge dele er imødekommet via en ændring af udstationeringsloven, som trådte delvist i kraft i juni 2010. Arbejdsmarkedets parter ses ikke selv at have bidraget til dokumentationen af problemernes omfang, fx på basis af viden fra deres egen indsats via overenskomstkra- og faglige konflikter.

Et noget overraskende bud på omfanget af østeuropæisk og tysk arbejdskraft i Danmark kom i forsommeren 2010 fra Avisen.dk, som mente at kunne fastslå, at der i 2009 havde arbejdet ca. 44.000 helårspersoner som udstationerede fra de nævnte lande i Danmark. Skønnet blev baseret på en særkørsel hos Danmarks Statistik ud fra tal i betalingsbalancen. De personer, som dette tal dækker over, havde ikke en registreret bopæl i Danmark, og en væsentlig del heraf skal derfor nok lægges oven i de kendte tal over arbejdsmigranter med et EU-opholdsbevis.

Overenskomsterne og social dumping

Allerede ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev der aftalt regulering om at imødegå social dumping i form af løn- og arbejdsvilkår under sædvanligt overenskomstniveau. De mest substantielle initiativer blev taget på byggeriets område via en lempet adgang

Redskaber rettet mod løndumping efterspørges

Social dumping – et politisk begreb

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Social dumping – status og udfordringer

til pensionsbidrag fra arbejdsgiveren. Ved at give udenlandsk arbejdskraft lettere adgang til pension samt ved at styrke kontrollen med arbejdsgiverens indbetaling af feriepenge og søgnehelligdagsbetaling opnåede man, at disse løndele ikke kunne gøres til genstand for social dumping. Herudover aftalte byggeriets parter nogle processuelle løsninger med det mål hurtigt at takle konkrete dumpingproblemer på byggepladserne, de såkaldte ”tilpasningsforhandlinger”.

Ved OK-2010 var vurderingen, at OK-2007 ikke havde løst dumpingproblemerne, og at andre områder end byggeriet havde behov for redskaber. Fagbevægelsens krav kunne rummes i tre hovedgrupper: En institutionel, en processuel og en praktisk.

De institutionelle krav var særlig tydelige på byggeriets område, hvor man dels ønskede et ”akkordafsavntillæg”, som skulle bringe lønnen for udenlandske udstationerede tættere på danske lønninger, dels forlangte, at der blev indført en solidarisk ansvarsordning for arbejdsgivere ved udlicitering af arbejdsopgaver; hhv. *kædeansvar* og *trejupartsansvar*. Arbejdsgiversiden afviste begge krav. Til gengæld blev der opnået enighed om et procesinitiativ med at styrke det formelle samarbejde via ”48-timers-møder”, hvor parterne hurtigt kan mødes om at løse problemer med overholdelse af overenskomsten og problemer med brug af ikke-overenskomstdækkede virksomheder.

I de øvrige sektorer blev der aftalt en lang række forskellige initiativer af henholdsvis processuel og praktisk karakter. På fiskeriområdet fik fagbevægelsen adgang til anonymiserede lønoplysninger for uorganiserede ansatte, og inden for både hotel og restauration og på industriområdet reducerede man anciennitetskravet til at modtage pensionsbidrag.

Transportområdet havde sammen med byggeriet presset på for institutionelle tiltag mod social dumping. Bl.a. kravene om kædeansvar og trejupartsansvar. Heller ikke her nåede man til enighed om de nye ansvarsformer, men man blev til gengæld enige om i fællesskab at rejse krav til myndighederne om at øge kontrollen med udenlandske vognmænds fragt internt i Danmark (cabotage) samt krav om at skærpe de retlige sanktioner over for danske vognmænd, der ikke betaler chauffører overenskomstmæssig løn. Endvidere blev

man enige om en proces med ”opklaringsmøder”, hvor fagbevægelsen får specifikke oplysninger om arbejdsgivernes specifikke aftaler med underentreprenører for herigenem at styrke fagbevægelsens muligheder for at gennemføre effektive sympatikonflikter.

Således tog en række sektorer ved OK-2010 nye initiativer for at imødegå social dumping. Initiativer af såvel *processuel* som *praktisk* karakter.

Beskyttelse via nye ansvarsformer

Når der imidlertid ikke kunne opnås enighed ved OK-2010 om grundlæggende nye *institutionelle* initiativer mod social dumping, så er det naturligvis ikke overraskende, at livlige diskussioner herom fortsætter inden for de dele af fagbevægelsen, som oplever særlige problemer med løndumping. Diskussionerne angår først og fremmest mulighederne for at indføre forskellige ansvarsmodeller, der kan imødegå problemerne. Modeller, som er afspejlet i begreber som *kædeansvar*, *trejupartsansvar* og *bestilleransvar*.

I et nyt FAOS-forskningsnotat (nr. 112, *Social dumping – Kædeansvar og andre ansvarsformer*) gennemgår vi nogle af de ansvarsformer, der har været bragt op i debatten. Vi peger på, at hensigten med de foreslåede modeller kan sammenfattes som et ønske om at ”internalisere arbejdskonflikter og håndhævelsen af overenskomster”. For alle ansvarsformer er hensigten således at sikre, at overenskomstdækkede virksomheder får et ansvar for, at deres underordnede samarbejdspartnere også er overenskomstdækkede, og at de overholder overenskomsten. Herved opnår man, at konflikter og håndhævelse af overenskomster holdes internt mellem de eksisterende aktører i den danske arbejdsmarkedsmodel.

I notatet ser vi også på, hvordan ansvarsmodellerne kan etableres, både via lovgivning og via overenskomster, samt hvilke overvejelser disse valg giver anledning til i forhold til såvel dansk ret som EU-retten. Hovedudfordringerne vil formentlig være at designe en model, der gør ansvaret nogenlunde overskueligt for de(n) ansvarlige, og som hverken direkte eller indirekte udgør en ulovlig restriktion for den fri bevægelighed i EU, og som heller ikke forskelsbehandler danske og udenlandske arbejdsgivere og arbejdstagere.

Udenlandsk arbejdskraft er næsten altid involveret ifølge pressen

Initiativer ved OK-2010

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Social dumping – status og udfordringer

Ved OK-2010 blev der for alvor taget hul på diskussionerne om værktøjer vendt mod social dumping inden for rammerne af den danske arbejdsmarkedsmodel. Det er for tidligt at vurdere, om initiativerne vil være tilstrækkelige, men at dømme efter diskussionerne i fagbevægelsen synes stemningen at være, at der skal ske noget mere. Tiden vil vise, om de internaliserende ansvarsmodeller er en farbar vej.

kp/ska

De nævnte forskningsnotater kan downloades fra FAOS' hjemmeside:

- faos.dk/nyheder/ny_magtfordeling_i_overenskomstspillet (forskningsnotat nr. 109)
- faos.dk/nyheder/social_dumping (forskningsnotat nr. 110)
- faos.dk/nyheder/social_dumping_kaedeansvar (forskningsnotat nr. 112)

Nye ansvarsformer: kædeansvar, tredjepartsansvar og bestilleransvar

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Med nedsat hastighed eller fuld fart mod et socialt Europa?

De første direktiver på arbejdsmarkedsområdet stammer fra 1970'erne, men udviklingen af en egentlig social dimension i EU kom først for alvor i gang i 1980'erne og kom op i fulde omdrejninger i 1990'erne.

Inden for de seneste år er de kræfter, der ønsker en begrænsning af EU-arbejdsmarkedsreguleringen (her kaldet 'de reguleringsminimerende') styrket på bekostning af de kræfter, der ønsker at opretholde eller øge reguleringen ('de reguleringsmaksimerende'). Spørgsmålet er, i hvilket omfang denne udvikling har sat sig spor i EU's arbejdsmarkedsregulering?

Formålet med projektet *Slowing down Social Europe?*, der udføres af Mikkel Mailand, Trine P. Larsen og Jens A. Hansen fra FAOS, er således, at analysere om indholdet i og vægten mellem forskellige reguleringstyper er blevet påvirket af styrkelsen af de reguleringsminimerende aktører. Derudover søger projektet at besvare følgende spørgsmål: Har udviklingen påvirket reguleringen på forskellige områder i forskellig grad? Hvis de reguleringsminimerende kræfter er styrket, hvad forklarer så, at der fortsat kan skabes enighed om visse nye reguleringsmæssige tiltag på EU-niveau? Og hvad afgør, hvilken beslutningsarena der anvendes til et givent emne?

Endelig, hvilken rolle har koalitioner mellem aktørerne i udviklingen?

En del af de seneste års udvikling skyldes reduktionen i antallet af socialistiske og socialdemokratiske regeringer i medlemsstaterne og reduktionen af medlemmer med samme politiske observans i Europaparlamentet. Skiftet fra Prodi- til Barosso-kommissionen repræsenterer en styrkelse af de reguleringsminimerende kræfter, ligesom udvidelsen mod Øst med flere reguleringsminimerende regeringer har bidraget til udviklingen. Endelig kan de mere åbne markeder og svækkelsen af fagbevægelserne i en række medlemsstater formodes at have svækket de reguleringsmaksimerende kræfter.

Projektet fokuserer på fire områder: Medindflydelse, beskæftigelse, familie-arbejdsliv og mobilitet. Her skal det handle om den europæiske regulering af medindflydelse, dvs. information til og konsultation af medarbejderrepræsentanterne på virksomhederne.

Medindflydelsesområdet har længe været et højt prioriteret område i den europæiske fagbevægelse, da der kun i et fåtal af medlemsstaterne eksisterer lovgivning eller partsaftaler, der forpligter til involvering af medarbejderne – som fx den danske Samar-

De reguleringsminimerende kræfter er styrket

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Med nedsat hastighed eller fuld fart mod et socialt Europa?

bejdsaftale gør det. Men det skulle tage mere end et årti fra de første forsøg på at introducere europæisk regulering på området i 1980, til at direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (ESU) blev vedtaget i 1994. Direktivet forpligtede virksomheder med afdelinger i to eller flere europæiske lande til at oprette europæiske samarbejdsudvalg. Direktivet blev i 2002 fulgt op af direktivet om information og høring, der sætter europæiske minimumskrav for medinddragelsen uanset typen af virksomhed. Inden da, i 2001, var direktivet om det europæiske selskab blevet vedtaget. Direktivet gjorde det muligt for virksomheder at blive registreret i EU i stedet for i en medlemsstat og sikrede samtidig de ansatte i sådanne virksomheder medbestemmelsesrettigheder på linje med de europæiske samarbejdsudvalg. Direktivet om ESU blev i 2008 revideret, mens direktivet om det europæiske selskab blev fulgt af forsøg på at nå til enighed om en lignende virksomhedskonstruktion for små virksomheder, det såkaldte private europæiske selskab. Her har medbestemmelsesproblemet været en af de store knaster, og forsøget på at nå til enighed slog senest fejl i 2009 – men initiativet lever endnu.

I FAOS' forskningsnotat *Slowing down social Europe? Report 2: The employee involvement area* analyseres alle disse fem beslutningsprocesser med hovedvægt på revisionen af ESU-direktivet i 2008 og det mislykkede forsøg på at nå til enighed om et privat europæisk selskab i 2009. Analyserne har ført frem til seks generelle observationer:

For det første illustrerer de to nyeste forløb, at de reguleringsmaksimerende kræfter – under de rette betingelser – stadig både kan fremtvinge ny regulering og blokerer for uønsket regulering.

For det andet viser både revisionen af ESU-direktivet og forslaget om et direktiv for et privat europæisk selskab, at det ikke altid udelukkende er ønsket om at løse dette eller hint samfundsmæssige problem, der er drivkraften bag ny europæisk regulering. I tilfældet med revisionen af ESU-direktivet var Europa-Kommissionens ønske om en stærkere social profil en væsentlig drivkraft, mens det i tilfældet med det europæiske private selskab var væsentligt, at kommissionen ønskede at vise handlekraft i forhold til mindre virksomheders vilkår, også selvom de mindre virk-

somheders europæiske interesseorganisation, UEAPME, i starten slet ikke bakkede op om initiativet.

For det tredje viser de fem beslutningsprocesser tydeligt, at forslag ikke forsvinder, når de først er fremsat, selvom de ikke kan vedtages. Forslagene bliver trukket frem igen og igen af de aktører, der bakker dem op, når det strategisk rigtige tidspunkt viser sig. Inden for det 'sociale Europa' er dette forhold ofte en fordel for de reguleringsmaksimerende aktører, men det kan også i enkelte tilfælde – når der er tale om regulering, der som det private europæiske selskab potentielt er deregulerende – være en fordel for de reguleringsminimerende aktører.

For det fjerde viser de analyserede beslutningsprocesser, særligt vedtagelsen af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg i 1994, at forandringer i det institutionelle set-up kan være særdeles vigtige for aktørernes strategiske valg. Uden det skift fra krav om enstemmighed til kvalificeret flertal på arbejdsmarkeds- og socialområdet, som var en konsekvens af Maastricht-traktaten 1991, ville de reguleringskepsiske aktører have kunnet opretholde deres modstand mod direktivet.

For det femte indikerer analyserne, at valget mellem beslutningsarenaer først og fremmest er styret af aktørernes forsøg på at få reguleringen til at matche med egne interesser, og kun i mindre omfang er styret af traditioner på området. Specielt revisionen af ESU-direktivet viser en proces, hvor den europæiske fagbevægelse selv var med til at fravælge partsarenaen til fordel for den politisk-administrative arena – men bolden faldt alligevel på et afgørende tidspunkt tilbage på partsarenaen.

Endelig, for det sjette, viser analyserne tvetydige resultater vedrørende koalitioner. På den ene side er der ingen eksempler på klare koalitionsdannelser. Af forskellige årsager kan flere af medlemsstaternes ageren ikke aflæses af deres 'normale' eller forventede position inden for reguleringsmaksimerende og reguleringsminimerende koalitioner kendt fra tidligere studier. På den anden side agerer nogle aktører som forventeligt. Det gælder ikke mindst den europæiske fagbevægelses sammenslutning (ETUC), de private arbejds-

Fokus på
medindflydelse,
beskæftigelse,
familie-arbejdsliv
og mobilitet

Analyse af fem
beslutningsprocesser

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Med nedsat hastighed eller fuld fart mod et socialt Europa?

giveres europæiske interesseorganisation Business Europe og Storbritannien.

Det næste forskningsnotat i projektet fokuserer på beskæftigelsesområdet og forventes publiceret omkring årsskiftet. De to efterfølgende forskningsnotater om henholdsvis familie-arbejdsliv og mobilitet udgives i løbet af efteråret 2011.

mm

De to første forskningsnotater i projektet, "Slowing down Social Europe? – Report 1: Theory, literature review and methods" og "Slowing down Social Europe? Report 2: The employee involvement area", kan findes på FAOS' hjemmeside fra primo oktober.

To forskningsnotater publiceres primo oktober – tre mere følger

MØDER OG NETVÆRK

Høj sol og hede diskussioner – status på IIRA-kongressen

FAOS var i dagene 28. juni til 1. juli vært for den 9. europæiske kongres for the International Industrial Relations Association (IIRA). 370 forskere og praktikere fra 32 lande deltog i den fire dage lange kongres.

Kongressen samledes under det overordnede tema *European Employment Relations – Crises and Visions*. Da dette tema blev fastlagt tilbage i de første måneder af 2009, var der i planlægningsgruppen bag kongressen en vis usikkerhed om, hvor aktuelt og velvalgt krisetemaet ville være medio 2010. Ville Europa tydeligt være på vej ud af krisen på dette tidspunkt? Og hvad med kollegaerne – ville de være kørt 'krise-trætte' efter et par år med adskillige 'krise-konferencer'? Det høje deltagerantal gav vel et svar på det sidste spørgsmål, ligesom det står klart, at beskæftigelseskrisen i langt de fleste europæiske lande slet ikke er et overstået kapitel.

Resultater af aktuel forskning blev i løbet af kongresdagene præsenteret på fire parallelle workshop-forløb under overskrifterne: 1. *The diverse labour force – new and old challenges*, 2. *Workplace relations and HRM – back to collectivism?*, 3. *Employment policies – labour demand, demography and social partners* og 4. *Regulating employment in Europe – processes, actors and governance*. Herudover blev der gennemført en række symposier, hvor primært resultater af forskellige typer af internationalt forsknings samarbejde blev præsenteret. Til grund for præsentationerne lå samlet set mere end 100 artikler og tekster.

På kongressens sidste dag blev det bekendtgjort, at organisationen *International Industrial Relations Association, IIRA*, skifter navn. *Industrial relations* omhandler grundlæggende kollektive aftalesystemer – også kendt som *multi-employer bargaining*. Gennem efterhånden lang tid har kollektive forhandlinger været et vigende fænomen i først og fremmest USA og Storbritannien, men også i flere andre europæiske lande. På den baggrund har der længe været et ønske om et nyt navn, der bygger på det bredere begreb *employment relations*, som kort sagt rummer alt fra reguleringen af det individuelle ansættelsesforhold til kollektive forhandlings-systemer. Det nye navn blev *International Labour and Employment Relations Association, ILERA*. Forhåbningen er, at det nye navn vil kunne tiltrække en bredere gruppe af arbejdsmarkedsforskere til organisationen.

IIRA-kongressen er langt den største opgave af denne type, FAOS har påtaget sig. Med 370 kongresdeltagere nåede vi klart over det mål, vi havde sat os på forhånd; 300 deltagere. Størstedelen kom fra de 20 europæiske lande, der var repræsenteret, men der deltog også relativt store grupper af kollegaer fra USA, Canada og Australien samt mindre grupper og enkeltpersoner fra Japan, Sydkorea, New Zealand, Indonesien, Brasilien, Sydafrika, Nigeria m.fl.

Det står klart, at det ikke var gået uden den støtte, vi fik udefra. Derfor tak til sponsorerne Beskæftigelsesministeriet, Industriens Uddan-

Velbesøgt kongres: 370 deltagere

MØDER OG NETVÆRK

Høj sol og hede diskussioner – status på IIRA-kongressen

nellesfond (DI og CO-industri), Sociologisk Institut (Københavns Universitet), DA, LO og FTF. Også tak til de kollegaer fra Roskilde Universitet, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Københavns Universitet, som har været med til at udgøre den akademiske styregruppe bag kongressen. Og endelig, tak til de højere magter for det bedst tænkelige danske sommervejr i kongresdagene.

Den første ILERA-verdenskongres finder sted i Philadelphia 2.-5. juli 2012. Det er endnu ikke afgjort, hvor den næste europæiske kongres vil blive placeret, men den afholdes i sommermånederne 2013.

ska

Artikler mv. fra kongressen kan downloades fra FAOS' hjemmeside: faos.dk/arrangementer/iira

IIRA skifter navn til ILERA

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ph.d.-projekt: Forhandlet fleksibilitet

Det danske arbejdsmarked har over de seneste to årtier nydt stigende opmærksomhed, idet Danmark i international sammenhæng – i hvert fald indtil for nylig – har klarer sig godt på en række arbejdsmarkedsindikatorer såsom hyre/fyre-fleksibilitet, arbejdsløshed, beskæftigelsesfrekvens, jobmobilitet og jobkvalitet. Det er disse omstændigheder, ph.d.-afhandlingen *Negotiated flexibility – comparative perspectives on Danish employment relations at local and national levels* tager sit afsæt i. Ph.d.-projektet er finansieret af FAOS' programbevilling 2004-08 og gennemført af Anna Ilsøe fra FAOS, som forsvarede afhandlingen den 26. marts i år.

Anna Ilsøe argumenterer i ph.d.-afhandlingen for, at de positive resultater i høj grad kan tilskrives, at fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked er en 'forhandlet fleksibilitet'. Denne forhandlede fleksibilitet indebærer, at reguleringen af arbejdsmarkedet hviler på forhandlinger – både centralt og lokalt. Væsentligt er det, at arbejdsmarkedsfleksibiliteten er blevet udbygget, uden at det har ført til en afgørende erosion af den danske model med dens høje organisationsgrad og høje overenskomstdekning. Det har endvidere karakteriseret den forhandlede fleksibilitet, at forhandlinger oftest har mundet ud i resultater, der har været til gavn for både lønmodtager- og arbejdsgiversiden.

Afhandlingen bygger på fem selvstændige artikler, der præsenterer forskellige detaljerede komparative analyser af den forhandlede

fleksibilitet på det danske arbejdsmarked – herunder sammenligninger af dansk, tysk og amerikansk arbejdsmarkedsregulering, case-studier af lokale forhandlinger om arbejdstid i den danske og tyske metalindustri og en større survey om lokale forhandlinger blandt små og store produktionsvirksomheder i Danmark

Analyserne viser bl.a., hvordan dansk arbejdsmarkedsregulering i højere grad end fx tysk og amerikansk regulering er til fordel for både lønmodtagere og arbejdsgivere. Men Anna Ilsøe finder dog også tegn på segmentering på det danske arbejdsmarked med hensyn til 'bløde' og 'hårde' former for flexicurity. Nogle grupper fremstår som mere dækkede af 'hårde' former for flexicurity (hyre/fyre-fleksibilitet, dagpenge, aktiv arbejdsmarkedspolitik), mens andre primært kan forlade sig på 'bløde' former for flexicurity (arbejdstidsfleksibilitet og jobsikkerhed). Decentraliseringen har muliggjort nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed for mange medarbejdere, men ikke for alle. På den ene side åbner udviklingen op for en øget effektivitet og en større medarbejdertilfredshed, som rækker ud over de lokale forhandlinger. På den anden side har virksomhederne vanskeligere ved at rumme de medarbejdergrupper, der ikke kan tilbyde en høj grad af fleksibilitet – fx enlige mødre og ældre medarbejdere – og de er derfor i større grad henvist til ufrivillige jobskift, arbejdsløsheds-

Forhandlinger til gavn for både lønmodtager og arbejdsgiver

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Ph.d.-projekt: Forhandlet fleksibilitet

understøttelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Dette forhold udfordrer den danske model og dens videre udvikling.

Ph.d.-afhandlingen kan købes hos Akademisk Boghandel, Øster Farimagsgade 5, København K.

ailacs

Tegn på segmentering: 'Bløde' og 'hårde' flexicurity-former

MØDER OG NETVÆRK

Dialog om kinesisk beskæftigelsespolitik

Kina tager i disse år en række skridt for at etablere og udbygge beskæftigelsespolitiske tiltag. Det drejer sig bl.a. om at hæve niveauet for den eksisterende arbejdsløshedsunderstøttelse samt at udbygge understøttelsesordningerne, så langt større grupper bliver omfattet af dem. Udfordringerne her bliver sat i perspektiv af det kinesiske arbejdsmarkeds størrelse: Den globale arbejdsstyrke omfatter knap 3,2 milliarder personer, hvoraf flere end 800 millioner er kinesere. Med andre ord er hver fjerde lønmodtager i denne verden kineser.

Der er i dag omkring 125 millioner kinesere, som er omfattet af en arbejdsløshedsforsikring – og der er vel at mærke tale om en ganske beskedne understøttelse. Det var en af de grundlæggende oplysninger, der kom frem på et internationalt seminar i Beijing den 20. og 21. maj under titlen *Mobilising Social Insurance in Support of Effective Employment Programmes*. Søren Kaj Andersen, FAOS, deltog i seminaret med et oplæg om europæiske erfaringer vedrørende bekæmpelse af ledighed samt kommende udfordringer med at matche arbejdskraftefterspørgsel og kvalifikationer.

Flere af oplæggene på seminaret omhandlede tekniske og administrative problemer ved udbygningen af understøttelsesordningerne; det handler her både om finansieringsmæssig stabilitet og en gennemskuelig administrativ struktur på regionalt og lokalt niveau. Udfordringerne er store specielt i det administrative apparat, hvor eksempler på korrupcion er en del af billedet. På den positive side er en

markant stigning i opbygningen af værdier i de fonde, som understøttelsesordningerne bygger på.

Et særligt problem – ofte adresseret af kineserne selv – er migrantarbejderne, som typisk er draget fra de landlige områder i vest til storbyerne i øst. En vurdering, der kom frem på seminaret var, at der ved udgangen af 2008 var 225 millioner migrantarbejdere, hvoraf blot 15 millioner var dækket af en arbejdsløshedsforsikring.

Seminaret var en del af et fælles EU-Kina-program vedrørende samarbejde om sociale reformer, der blev påbegyndt i 2006. Formålet er at støtte ”opbygningen af sociale sikringssystemer i Kina, som garanterer tilgængelighed af passende sociale ydelser til alle kinesiske borgere”, som det hedder på projektets hjemmeside. Søren Kaj Andersen har tidligere deltaget i møder under dette program (se FAOS information nr. 40, januar 2010). På seminaret repræsenterede han såvel FAOS, Københavns Universitet, som International Center for Business and Politics, CBS, i forbindelse med et løbende samarbejde om kontakter til kinesiske forskningsmiljøer og regeringstilknyttede tænketanke.

Flere end 800 millioner kinesere i den globale arbejdsstyrke

Et fælles EU-Kina-program

ska

FAOS' oplæg "Responses to Growing Unemployment and Mismatch between Skills and Job Openings in EU Member States", der blev fremlagt ved seminaret i Beijing, kan downloades fra FAOS' hjemmeside: faos.dk/nyheder/responses_to_growing_unemployment

FAOS jubilæumsseminarer

FAOS har i år eksisteret i 20 år. Det vil vi markere med en række eftermiddagsseminarer, der afholdes over tre onsdage i november. På seminarerne bliver resultater fra aktuel forskning præsenteret.

Programmet vil ved alle tre seminarer bygge på oplæg fra FAOS' forskere samt kommentarer fra inviterede organisationsrepræsentanter.

I forlængelse af det sidste seminar, onsdag den 17. november, fejres FAOS' jubilæum ved en reception kl. 17.30-19.00.

Seminar 1: Social dumping – status, nye tiltag og perspektiver

3. november kl. 15.30-17.30, Københavns Universitet, Gothersgade 140, auditorium 1
 Udenlandske arbejdstagere og virksomheder har sat det danske aftalesystem under pres. Historier om lønninger, der ligger endog langt under overenskomsternes niveau, dukker løbende op i medierne. Men det er stadig uklart, hvor stort problemet er. Er det enkelthistorier eller systematisk betaling under overenskomstniveau?

Tiltag mod social dumping blev et centralt tema ved overenskomstfornyelsen i foråret. Desuden er en opstramning af registeret for udenlandske tjenesteydere blevet iværksat. Hvad er erfaringerne med de nye overenskomstbestemmelser så langt, og hvad er forventningerne til den fremtidige registrering af udenlandske virksomheder og lønmodtagere? Hen over sensommeren er det yderligere blevet diskuteret, om det er nødvendigt med en eller anden form for lovregulering af mindsteløn fx via almengyldige overenskomstbestemmelser.

Oplæg fra FAOS ved Klaus Pedersen og Søren Kaj Andersen. Kommentarer ved direktør Peter Stenholm, Dansk Byggeri, og forhandlingssekretær Ole Christensen, 3F/Byggegruppen.

Seminar 2: Udviklingen i den faglige organisering – årsager og konsekvenser for den danske model

10. november kl. 15.30-17.30, Københavns Universitet, Øster Farimagsgade 5, lokale 15.3.01

Både fagforeningernes og a-kassernes organisationsgrad er faldet i perioden siden 1994. Især er antallet af dobbeltmedlemmer, dvs.

medlemmer af såvel fagforening som a-kasse, der har udgjort kernen i aftalemodellen, gået ned. Dermed svækkes en afgørende forudsætning for et aftalebaseret reguleringssystem.

Det er ikke mindst LO-organisationerne – både fagforeninger og a-kasser – der har tabt medlemmer. En væsentlig del af forklaringen er ændringer i uddannelses- og erhvervsstrukturerne, men det er også et udtryk for stigende vanskeligheder med at rekruttere og fastholde lønmodtagere, der enten holder sig uden for faglige organisationer og a-kasser eller tilslutter sig de alternative 'gule' organisationer. De bliver 'free-ridere' eller gratister, der sparer kontingentet, men alligevel som hovedregel får andel i overenskomsternes goder. Hvordan reagerer fagbevægelsen, og hvilke perspektiver tegner sig?

Oplæg fra FAOS ved Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Kommentarer ved vice-adm. direktør Kim Graugaard, DI, og Mads Andersen, formand for industrigruppen, 3F.

Seminar 3: Tillidsrepræsentanten anno 2010 – en noget anderledes arbejdsplads end i 1998

17. november kl. 15.30-17.30, Københavns Universitet, Øster Farimagsgade 5, lokale 15.3.01

Tillidsrepræsentanten står anno 2010 over for en række nye udfordringer – ikke mindst fordi deres arbejdsopgaver og arbejdsplads er under stadig forandring. Resultater fra et nyt projekt udført af FAOS i samarbejde med LO, *Tillidsrepræsentanten i fokus 2010*, viser, at mens samarbejdsrelationerne til ledelsen er blevet bedre siden 1998, stiller den stadig mere heterogene medarbejdergruppe nye krav til tillidsrepræsentanten. I takt med at uorganiserede og medlemmer af de alternative fagbevægelser udgør en stadig større gruppe på arbejdspladsen, er det på mange arbejdspladser blevet sværere at koordinere medarbejderinteresser. Desuden stiller balancen mellem det kollektive og individuelle nye krav til tillidsrepræsentanternes kompetencer.

Følgende spørgsmål vil blive taget op: Hvor er det især svært at tage særlige hensyn til medarbejdernes individuelle interesser? Hvilken betydning har tilstedeværelsen af 'gule' og uorganiserede for samarbejds-klimaet

**FAOS fejrer
 20 års jubilæum
 i november**

**Tre eftermiddags-
 seminarer + reception**

MØDER OG NETVÆRK

FAOS jubilæumsseminarer

på arbejdspladsen? Og i hvilken udstrækning skaber det problemer internt på medarbejdersiden? Undersøgelsen er spørgeskemabaseret og både tillidsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter har besvaret de omfattende spørgeskemaer.

Oplæg fra FAOS ved Trine P. Larsen. Kommentarer ved formand Thorkild E. Jensen,

CO-industri (ej bekræftet), og personalejuridisk chef Niels Grøn Fabech, DI.

ska

Man kan tilmelde sig senest 14 dage før hvert seminar via mail til ct@faos.dk. Se faos.dk/arrangementer/faos_jubilaeumsseminarer

Tilmelding via mail til ct@faos.dk

MØDER OG NETVÆRK

Ny kontrakt med Eurofound

I marts dette år indgik FAOS en ny fire-årig kontrakt med EU-Kommissionens arbejds-markedsagentur i Dublin, *Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkår*, også kaldet Eurofound. FAOS har haft denne kontrakt siden 1997, hvor den første gang blev sendt i udbud.

Formen har ændret sig noget siden da. I 1997 grundlagdes EIRO, som på dansk dækker over Det Europæiske Observatorium for Arbejdsmarkedsrelationer. EIRO blev en kæmpe succes og bruges i dag af arbejds-markedets parter, arbejdsmarkedsforskere og ditto journalister over det meste af verden som indgang til information om de europæiske arbejdsmarkedsforhold (se web-adresse nedenfor). De første mange år leverede FAOS rapporter, nyheder og analyser vedrørende det danske arbejdsmarked til EIRO. Overenskomster, beskæftigelsesforhold og relationerne mellem arbejdsmarkedets parter var – og er stadig – kernestof.

I 2006 ændredes kontraktformen som følge af indmeldelsen af ti nye lande i EU i 2004. De nye lande blev også leverandører til EIRO, og der blev hermed også flere om at dele kassen. Det fik Eurofound til at foreslå en 'synergi-model'. De eksisterende tre observatorier EIRO (det ældste), EWCO (*Det Europæiske Observatorium for Arbejdsvilkår*) samt ERM (*European Restructuring Monitor*) skulle søges på en gang i samme kontraktansøgning. FAOS indgik derfor i konsortium med analyseinstituttet Oxford Research, som allerede var leverandør til EWCO. Sammen fik vi kontrakten i 2006.

Med ændringerne fulgte flere opgaver, til

lidt færre penge, for nu at sige det på den måde. Der var jo blevet flere om truet. En af de opgaver, som Kommissionen gav øget fokus og udvidede var de såkaldte *repræsentativitetsstudier*. Hensigten med disse studier er, at Europa-Kommissionen kan finde frem til og vurdere, hvilke europæiske arbejds-markedssammenslutninger på henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagerside, der skal høres i henhold til EU-traktatens bestemmelser. Eller med andre ord, hvem der skal deltage i 'den europæiske sociale sektordialog'. Derfor udarbejdes disse undersøgelser for at tilvejebringe grundlæggende oplysninger, som er nødvendige for at etablere et nyt eller støtte et eksisterende *sektordialogudvalg*. Første led i undersøgelsen er at finde de relevante overenskomstbærende, repræsentative organisationer på sektorniveau i de enkelte lande, for bl.a. derigennem at finde den tilsvarende repræsentative sektororganisation på europæisk plan.

Der skal udarbejdes syv studier om året i henhold til den nye kontrakt. Carsten Jørgensen udfører studierne om danske forhold på FAOS' vegne.

Det siger næsten sig selv, at der er stor politisk opmærksomhed fra arbejdsmarkedets parter om, hvem der inviteres til at sidde med ved bordet. Derfor skal alle organisationer, som er til stede i sektoren, inkluderes i studiet, selvom den pågældende kun repræsenterer et lille hjørne af en stor sektor. Studierne baserer sig på tre dele: Organisationernes organisationsgrad, deres rolle inden for overenskomstforhandlingerne i sektoren samt deres

FAOS fortsat leverandør til EIRO

Den europæiske sociale sektordialog

MØDER OG NETVÆRK

Ny kontrakt med Eurofound

politiske rolle i en eventuel trepartsdialog. Netop 'organisationsgraden' er blevet kraftigt kritiseret af såvel arbejdsmarkedets parter som de nationale centre for at være alt for uhåndterlig og misvisende til at kunne bruges for alvor. Den bygger i de fleste lande på grove estimater. De udvalgte sektorer defineres efter branchekoder (NACE-koder), men det gør foreningsmedlemskab som bekendt ikke. Det vil sige, at organisationerne meget sjældent ved, præcist hvor mange medlemmer de har i en bestemt sektor, fordi de for eksem-

pel har en del medlemmer i noget af sektoren, men også medlemmer i en eller flere andre sektorer. Et kvalificeret gæt bliver det bedste bud. Det kan være godt nok, men det dækker ikke over en forskningsmæssig seriøs undersøgelse. Derfor må de tal tages med et gran salt af andre, som ønsker sig et overblik over organisationsgraderne i de enkelte EU-lande. Herunder EU-Kommissionen.

cj

Se www.eurofound.europa.eu/eiro

Fokus på repræsentativitetsstudier

MØDER OG NETVÆRK

Forskningsbesøg fra udlandet

Inden for de seneste måneder har FAOS haft besøg af to forskere fra udlandet: Professor Berndt Keller fra universitetet i Konstanz, Sydtykland, og Raoul Gebert, som er ph.d.-studerende ved Université de Montréal, Canada.

I juni måned var Berndt Keller gæsteprofessor ved FAOS. Berndt er ekspert i både tysk og europæisk arbejdsmarkedsregulering og er en af de mest fremtrædende forskere inden for industrial relations-traditionen i Europa. Hans studier i den europæiske arbejdsmarkedsregulering har særligt koncentreret sig om den europæiske sociale dialog, både på sektor- og inter-sektorielt niveau. Under sit ophold på FAOS bidrog Berndt til organisationen af track 4 *Regulating employment in Europe – processes, actors and governance* i forbindelse med IIRA-kongressen (se artiklen *Høj sol og hede diskussioner – status på IIRA-kongressen* ovenfor). Berndt Keller havde også rollen som 'rapporteur' på kongressen – en rolle, der bl.a. bestod i at lokalisere tendenser og fælles temaer i trackets artikler og fremhæve særligt gode bidrag.

Siden slutningen af september har ph.d.-studerende Raoul Gebert haft sin daglige gang på FAOS. Raoul skal under sit ophold arbejde på sit ph.d.-projekt, der har til formål at fremme forståelsen for fagforeningers strategier i forbindelse med den globale og regionale økonomiske integration. Ph.d.-afhandlingen trækker på forskellige teoretiske bidrag inden for europæiserings- og industrial relations-forskningen. I ph.d.-afhandlingen vil Raoul undersøge fagforeningernes strategiske overvejelser, når det kommer til håndteringen af spørgsmål vedrørende arbejdskraftens og tjenesteydelsernes frie bevægelighed i Europa. Den overordnede tese er, at de nordiske fagforeninger vil trække på deres nationale og institutionaliserede traditioner for samarbejde. Men også nye strategier vil komme i spil, når fagforeninger søger at tilpasse og omsætte den europæiske arbejdsmarkedsregulering i henhold til den nordiske arbejdsmarkedsmodel.

Raoul skal være på FAOS indtil slutningen af november. Velkommen til!

mm/lacs

To gæster på FAOS

FAOS NYT

Fra vor egen verden

FAOS fejrer i november måned sit 20 års jubilæum (se artiklen *FAOS jubilæumsseminarer* ovenfor). Men det er ikke det eneste jubilæum i FAOS-regi dette efterår: Den 17. september 2010 var det præcis ét år siden, at en ny version af FAOS' hjemmeside gik i luften. Med den nye version fulgte en ny og mindre teksttung forside med en enkel og mere overskuelig struktur i venstremenuen og mere grafik, som bruges aktivt. Fra forsiden er der indgange til temaer som for eksempel igangværende OK-forhandlinger.

Samlet set har der det sidste år været 44.220 besøg på faos.dk – dvs. i gennemsnit 3.685 besøg pr. måned. Det seneste halvår har besøgstallet ligget relativt stabilt i omegnen af dette gennemsnit. I det første halvår efter lan-

ceringen af den nye version var besøgstallet stigende og lå i de første måneder af 2010 på i gennemsnit 1.300 besøg om ugen. Vi kunne konstatere, at hjemmesiden var kommet godt fra start med en stigning på omkring 50 % fra oktober 2009 til marts 2010. I februar toppede besøgstallet med 7654 besøg på én måned. De høje besøgstal i starten af 2010 skal formentlig ses i sammenhæng med de daværende OK-forhandlinger, som FAOS ved Jesper Due og Jørgen Steen Madsen dagligt kommenterede og analyserede på hjemmesiden.

Fra november følger vi på faos.dk OK-forhandlingerne i den offentlige sektor 2011.

acs

Ny version af hjemmesiden fylder ét år

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 · Adjunkt, ph.d., Anna Ilsøe · Ph.d.-stipendiat, cand. jur., Klaus Pedersen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.soc., Jens Arnholtz Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol., Nana Wesley Hansen · Ph.d.-stipendiat, cand. scient.pol., MA, Christian Lyhne Ibsen · Administrativ koordinator, cand.mag., Anna Christine Schmidt · Informationsmedarbejder, cand. phil., Carsten Jørgensen · Institutleder, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Kandidatstipendiat MA, Bsc. Christina Jayne Colclough, associeret · Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Camilla Hassing Grønabæk · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Nønne Schou Christensen · Studentermedhjælper, stud.mag., Magnus Birk Clausen · Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Jeppe Kirkelund Søndergaard · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Lasse Nabe-Nielsen · Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Malene Louise Reventlow · Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Ingvill Stuvøy

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

Layout: Ribergård & Munk