

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den ambitiøse tillidsrepræsentant anno 2010

Tillidsrepræsentanten anno 2010:

- Er ambitiøs
- Har bedre tid til tillidsrepræsentantarbejdet
- Får i større omfang en relevant uddannelse
- Synes mere bevidst om, hvad tillidsrepræsentantarbejdet indebærer
- Oplever de gule og uorganiserede som en af de allerstørste udfordringer for deres arbejde
- Opfatter samarbejdet med ledelsen som godt
- Bliver af ledere opfattet som meget samarbejdsorienteret
- Er blevet bedre til at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.

Det er nogle af resultaterne af den hidtil mest omfattende undersøgelse af LO-tillidsrepræsentanternes virke, som blev offentliggjort i oktober 2010. Undersøgelsen er udført af FAOS ved Steen E. Navrbjerg, Trine P. Larsen og Mikkel Møller Johansen i samarbejde med LO og 15 forbund under LO.

Da en tilsvarende undersøgelse blev udført af FAOS i 1998, giver de nye resultater en enestående mulighed for at belyse forandringer over tid i tillidsrepræsentanternes virke. Men 2010-undersøgelsen er på flere områder endnu mere omfattende end undersøgelsen i 1998. I 2010-undersøgelsen indgår både ledere, kolleger og afdelingsrepræsentanter, og det giver i højere grad mulighed for at belyse relationerne mellem parterne: Opfatter kollegerne tillidsrepræsentanterne som deres primære talerør? Er lederne tilfredse med deres arbejde? Leverer afdelingerne den ønskede service til de tillidsvalgte?

Den selvsikre tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten anno 2010 er blevet mere opmærksom på sin egen rolle og udvikling. Hvor undersøgelsen i 1998 viste, at 22%

følte at falde bagud vedrørende arbejdsmæssige kompetencer, gælder det for lidt mere end hver tiende i 2010. Når det gælder motivationen til at blive tillidsrepræsentant, tæller det stadig for et flertal, at man lader sig vælge for at sikre kollegerne bedre løn og arbejdsvilkår (55%) – en tendens der har været relativt uforandret siden 1998. Men på et andet område kan der dog konstateres en vis udvikling fra 1998: I 1998 lod 28% sig vælge til hvervet for at udvikle sig personligt; det tal er steget til 43% i 2010. Og sammenholdt med, at blot 56% i 2010 (mod 73% i 1998) lader sig vælge, fordi kollegerne opfordrer dem til det, tegner der sig et billede af nogle mere bevidste tillidsrepræsentanter i 2010 – tillidsrepræsentanter, der ved, hvad de går ind til, og hvad de vil med det i forhold til deres karriere.

Også når det gælder karrieren, tegner der sig et billede af, at tillidsrepræsentanterne anno 2010 er blevet mere opmærksomme på, hvor deres arbejdsliv bevæger sig hen – om det så er en faglig karriere eller en erhvervs-mæssig karriere. Hvor hver femte i 1998 så en karriere i fagbevægelsen som en mulighed, er det i 2010 hver fjerde. Det er umiddelbart positivt for fagbevægelsen, at så mange kunne ønske sig en faglig karriere. Men det er også mange for fagbevægelsen at skulle beskæftige, og en del kunne formentlig finde på at skifte spor, hvis ikke de fagforeningsmæssige ambitioner bliver opfyldt: 21% af tillidsrepræsentanterne kunne således godt tænkte sig at gøre lederkarriere (mod 14% i 1998).

Den veluddannede tillidsrepræsentant

På det uddannelsesmæssige område er der sket væsentlige forandringer siden 1998. Overordnet og vigtigst viser de nye data, at kun 16% af tillidsrepræsentanterne slet ikke har modtaget TR-uddannelse; det tal var i

Omfattende tillidsrepræsentantundersøgelse

Data fra 1998 og 2010

TR-hvervet: en personlig udviklingsrejse

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den ambitiøse tillidsrepræsentant anno 2010

1998 28%. Og langt de fleste – fire ud af fem – føler, at de har mulighed for at få den uddannelse, som de har brug for, ligesom et meget stort flertal (ni ud af ti) finder, at uddannelserne styrker dem i forhold til viden om overenskomster, samarbejde og kommunikation. Men der er også mindre positive tendenser. Undersøgelsen viser således, at selv om der blandt ledere er mange, der ser positivt på tillidsrepræsentantens uddannelsesaktiviteter, er der også betydelige forskelle: Langt flere ledere i det offentlige har en positiv holdning til TR-uddannelserne og deres effekt, ligesom det er langt mere udbredt blandt offentlige ledere at tilskynde tillidsrepræsentanter til at tage TR-kurser.

Hvor ledere generelt finder, at tillidsrepræsentanterne er kvalificerede – kun hver 10. leder finder deres kompetencer mangelfulde – er der dog ét område, hvor en hel del ledere markerer, at kompetencerne er begrænsede. Det handler måske noget overraskende om forhandlingskompetencer, hvor 42% af lederne ikke finder, at tillidsrepræsentanterne er gode nok. Når dette kan betegnes som en overraskelse, skyldes det, at netop forhandlingskurser er noget, som rigtig mange tillidsrepræsentanter har været på. Men interessant nok er det også forhandlinger, som ligger helt i toppen, når tillidsrepræsentanterne selv spørges om, hvilke områder de helst vil på kursus i fremover. Det er altså ikke nødvendigvis, fordi de ikke har været på kurserne – også dem, der har været på kurser i forhandling, vil fortsat gerne udvikle deres forhandlingskompetencer.

Kollegerne og de daglige udfordringer:

De gule og de uorganiserede

Forholdet til kollegerne er i det store og hele præget af tillid. Mere end seks ud af ti af de organiserede kolleger er tilfredse med tillidsrepræsentantens indsats, mens 12% i større eller mindre grad er utilfreds. Vurderingen blandt de organiserede kolleger er da også, at tillidsrepræsentanten gør en forskel; syv ud af ti på virksomheder med en tillidsrepræsentant mener, at de ville have ringere forhold uden en repræsentant. Det samme mener knap hver tredje på virksomheder uden tillidsrepræsentation. Det er da også et flertal af kollegerne, der oplever at få den hjælp, de forventede – og det er uanset om det er organiserede kol-

leger eller kolleger, der er medlem af de gule fagforeninger. Samtidig tegner der sig imidlertid også et billede af en mindre gruppe af kolleger, som ikke oplever at få den ønskede hjælp (hver femte), og mere end hver fjerde LO-medlem (og næsten halvdelen af de gule og uorganiserede) angiver, at de ikke ved, hvad tillidsrepræsentanten laver. Data tyder dog på en vis polarisering af kollegerne – for samtidig er der relativt mange LO-kolleger, nemlig mere end to tredjedele, der udtrykker stor eller middel interesse for fagligt arbejde, overenskomstforhandlinger osv. Interessen blandt de gule og uorganiserede er noget mindre, men selv blandt dem er godt halvdelen interesserede i fx overenskomstforhandlinger.

Netop de gule og uorganiserede betragtes af tillidsrepræsentanterne som den helt store udfordring. Tallene viser, at det i dag er dobbelt så mange (64%), der har uorganiserede kolleger eller kolleger, der er medlem af de gule fagforeninger, end tilfældet var i 1998 (32%). Der er i øvrigt en klar sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant – og tendensen til at være medlem af en traditionel overenskomstbærende fagforening.

Hver anden tillidsrepræsentant vurderer, at tilstedeværelsen af de gule og uorganiserede ikke betyder noget for samarbejdet – og blandt lederne er det 68%, som vurderer det samme. Der er dog også 17% af lederne, som finder, at de gule og uorganiserede vanskeliggør forhandlingerne, fordi de svækker tillidsrepræsentanternes mandat – og en mindre gruppe ledere oplever, at de gule og uorganiserede skaber konflikt på arbejdspladsen. To ud af fem tillidsrepræsentanter vælger at repræsentere de gule og uorganiserede på lige fod med deres kolleger.

Stor tillid mellem ledelse og tillidsrepræsentanter

Generelt er tillidsniveauet højt mellem ledere og tillidsrepræsentanter på danske arbejdspladser. Mere end fire ud af fem tillidsrepræsentanter karakteriserer deres relationer til ledelsen som præget af tillid – og lederne er endnu mere positive: Her er det ni ud af ti, som vurderer tilliden som høj. Det afspejler sig også i, at et stort flertal af lederne er tilfreds med tillidsrepræsentantens arbejde – kun når det gælder forhandlinger, er leder-

Gode uddannelsesmuligheder for TR

Dobbelt så mange har uorganiserede/gule kolleger i 2010

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den ambitiøse tillidsrepræsentant anno 2010

nes vurdering altså mere negativ.

Som nævnt tidligere er der markante forskelle mellem ledere i det offentlige og i det private. Flere ledere i det offentlige end i det private er tilfredse med tillidsrepræsentantens arbejde og positive i vurderingen af samarbejdet. Desuden ønsker mange ledere kollektive forhandlingsrelationer og involvering af fagforeningen.

Succesfuld omstrukturering af fagforeningerne

I løbet af det seneste årti har de fleste fagforeninger været igennem større omstruktureringer. Mange steder er lokale afdelinger sammenlagt til større afdelinger i større byer, og en del faglige organisationer har professionaliseret de lokale afdelinger. Hvor de 15 forbund, der indgår i denne undersøgelse, i 1998 havde 886 lokale afdelinger, har de i 2010 334 afdelinger. Det store spørgsmål i denne sammenhæng er, om projektet er lykkedes, og tillidsrepræsentanternes oplevelse af afdelingernes servicering og demokrati er en lakmusprøve på dette.

Det overordnede svar er, at projektet synes at være lykkedes. 83% af tillidsrepræsentanterne er i 2010 tilfredse med fagforeningens service – mod 78% i 1998. Og når de spørges om, hvorvidt de fik den ønskede hjælp, når de henvendte sig til fagforeningen, er billedet også meget positivt. Tilfredsheden varierer på emner, men er gennemgående så høj som ni ud af ti, der oplever at få den ønskede hjælp – dog med betydelige forbundsforskelle.

Også når det gælder indflydelsen på fagforeningen, synes der at være en lille fremgang at spore. Hvor det i 1998 var 4%, der følte at have indflydelse på forbundsniveau, og 23% på afdelingsniveau, er tallene i 2010 henholdsvis 9% og 29%.

Arbejdsmiljørepræsentanten – en del af det faglige system?

Arbejdsmiljøarbejdet ændrer sig i disse år markant. Arbejdsmiljørepræsentanten beskæftiger sig stadig mere med det psykiske arbejdsmiljø, og med det flyder skillelinjerne mellem arbejdsmiljø og samarbejde ud, fordi det psykiske arbejdsmiljø både berører arbejdsmiljørepræsentantens og tillidsrepræsentantens kompetenceområde. Stadig flere

områder inden for arbejdsmiljø står til forhandling på arbejdspladserne – men betyder det så også, at arbejdsmiljørepræsentanten er eller bør være en del af det faglige system og repræsentere fagforeningen på arbejdspladsen? Det diskuteres i forbundene, og svaret er ikke på nogen måde entydigt. I tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010 indgår også arbejdsmiljørepræsentanter, og formålet har i denne sammenhæng været at belyse, i hvilket omfang de er en del af det faglige system.

Konklusionen er, at lederne ikke ser dem som en del af det faglige system, men at afdelingerne gør. Spørger man arbejdsmiljørepræsentanterne selv, er svaret meget blandet; et mindretal på omkring en fjerdedel ser sig i høj grad som en del af det faglige system og ønsker at blive involveret i en række af de opgaver, som ellers ligger under tillidsrepræsentantens kompetenceområder (forhandlinger om løn og arbejdsvilkår).

Den tilfredse tillidsrepræsentant

Opsamlende tegner der sig et billede af et korps af tillidsrepræsentanter, der er mere tilfredse, men også synes mere krævende og ambitiøse end nogen sinde før. Mange vil noget med deres arbejdsliv, om det så bliver i fagligt regi eller arbejdsmæssigt, og flere har fået forbedret deres arbejdsvilkår i forhold til at bestride hvervet som tillidsrepræsentant. Et udbredt problem var således tid nok til hvervet i 1998, hvor over halvdelen af tillidsrepræsentanterne følte at have for lidt tid; det har ændret sig betragteligt i 2010, hvor kun hver fjerde føler ikke at have tid nok. Også i forhold til familien er det stadig færre tillidsrepræsentanter, der har problemer med at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen. Det er da også i dag 89% af tillidsrepræsentanterne, der er tilfredse med hvervet (mod 73% i 1998), og næsten alle vil lade sig genvælge som tillidsrepræsentant, når der næste gang er valg; blandt den tiendedel, der ikke ønsker genvalg, er det for halvdelens vedkommende, fordi de går på pension. For den anden halvdel vedkommende er en væsentlig årsag manglende opbakning fra kollegerne.

Den ambitiøse tillidsrepræsentant er både en kvalitet og en udfordring for fagbevægelsen. Kvaliteten er, at fagbevægelsen har et stort bagland af engagerede tillidsfolk – men

Udbredt tilfredshed med afdelingerne

Arbejdsmiljørepræsentanten: en organisationsrepræsentant?

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Den ambitiøse tillidsrepræsentant anno 2010

udfordringen er, om de alle kan få deres ambitioner opfyldt i det faglige regi, når de faglige organisationer i disse år også må stramme op økonomisk og personalemæssigt. Hvis ikke disse tillidsrepræsentanter kan få opfyldt deres ambitioner i fagligt regi, kan mange som nævnt finde på at vælge en lederkarriere som alternativ. Men måske det ikke er så stort et problem – eller som en tillidsrepræsentant siger: *”Jeg vil hellere forhandle med en tidligere kollega, som kender og respekterer det*

faglige system – end med en HR-leder, som ikke kender overenskomsten.”

sen/tpl

Undersøgelsen ”Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010” består af fem selvstændige rapporter og en sammenfatning, som alle kan downloades fra FAOS’ hjemmeside: faos.dk/nyheder/fokus_paa_tillidsrepraesentanterne_2010/. For yderligere informationer, kontakt Steen E. Navrbjerg (sen@faos.dk) eller Trine P. Larsen (tpl@faos.dk).

Den ambitiøse TR – en udfordring for fagbevægelsen?

Fakta om TR-undersøgelsen 2010

- Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010
- FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – har udført undersøgelsen på opdrag af LO
- Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010
- Deltagere i undersøgelsen er:
 - 7.877 tillidsrepræsentanter
 - 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
 - 1.475 kolleger (1169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
 - 1.618 ledere
 - 225 afdelingsrepræsentanter
 - Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.
- Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål
- Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:

3F – Fagligt Fælles Forbund	HK/Danmark
Blik- og Rørarbejderforbundet	Hærens Konstabel- og Korporalforening
Dansk El-Forbund	Malerforbundet
Dansk Jernbaneforbund	Serviceforbundet
Dansk Metal	Socialpædagogerne
FOA – Fag og Arbejde	Teknisk Landsforbund
Fængselsforbundet	TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg
Fødevarerforbundet NNF	

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Dagpengesystemet og flexicurity-modellen

I forskningsnotatet *Dagpengeperioden og flexicurity-modellen* diskuterer og analyserer Mikkel Mailand fra FAOS udfordringer for og tiltag til at forbedre det danske dagpengesystem – samt disse tiltags konsekvenser for flexicurity. Notatet udkom i oktober 2010 og gennemgår 21 forskellige tiltag. Tiltagene er enten allerede taget i Danmark eller udlandet, eller de er foreslået, men endnu ikke realiserede. Arbejdsmarkedskommissionens (AMK’s) dagpengeforslag fra efteråret 2009, VK-regeringens dagpengereform fra maj 2010 og

S-SF’s dagpengeforslag fra en *En fair løsning* er alle at finde blandt de præsenterede forslag. Udfordringerne for dagpengesystemet konkretiseres i notatet i form af fire former for ’pres’ på systemet: Presset for at øge beskæftigelsen, presset for at øge kompensationsgraden, presset for at øge organisationsgraden, og presset på finansieringen. De 21 tiltag har forskellige styrker og svagheder i forhold til at imødegå udfordringerne fra de fire pres.

FAOS-notat gennemgår 21 tiltag

Dagpengesystemet og flexicurity-modellen

Arbejdsmarkedskommissionens forslag og VK-regeringens tiltag

Enkelte af tiltagene rykker ved balancen i den danske flexicurity-model og dens tre 'ben', der vedrører jobbeskyttelse (der har betydning for hyre/fyre-fleksibilitet og jobsikkerhed), arbejdsløshedsunderstøttelse (der har betydning for indkomstsikkerhed) og aktiv beskæftigelsespolitik (der har betydning for funktional fleksibilitet og beskæftigelsessikkerhed).

Det gælder bl.a. for AMK's forslag om at forkorte dagpengeperioden til to år, som VK-regeringen senere realiserede. Påvirkningen skyldes, at tiltaget ved at forkorte dagpengeperioden uden at tilbyde øgede kompensationsgrader eller anden form for indkomstrelateret kompensation forringer indkomstsikkerheden. Derudover kan den forkortede dagpengeperiode føre til fagforeringskrav om yderligere jobsikkerhed i form af længere opsigelsesvarsler eller afskediggørelser, ud over hvad der blev realiseret under overenskomstforhandlingerne i 2010. Det vil kunne betyde mindre hyre/fyre-fleksibilitet.

Det kan dog alligevel lade sig gøre at argumentere for tiltagene med reduceret dagpengeperiode ud fra en flexicurity-logik, hvis man er så sikker på de positive beskæftigelseseffekter, så den forringede indkomstsikkerhed kan siges at blive erstattet af øget beskæftigelsessikkerhed. Et problem med dette argument er dog, at selvom dynamikken skulle virke som beskrevet på samfundsniveau, så virker den ikke på individniveau. Sagt på en anden måde: Selvom ledige som gruppe betragtet vil nyde godt af den øgede beskæftigelsessikkerhed, er der ingen garanti for, at den enkelte ledige vil nyde godt heraf, mens den indkomstsikkerhed, dagpengene repræsenterer, er en garanti for den enkelte. Der er altså tale om to meget forskellige former for sikkerhed.

Yderligere vil nogle fortalere for tiltagene påstå, at det er få personer, der ikke har fundet arbejde efter to år. Men de 10-20.000 personer, der skønnes at ville have opbrugt deres to-årige dagpenge, inden de kommer i arbejde, er i samme størrelsesorden som det antal personer, der ifølge AMK og VK-regeringen vil komme i beskæftigelse som følge af den afkortede dagpengeperiode. Det vil også kunne fremhæves, at indkomstsikkerhedseffekten af dagpengene stort set ikke afhænger

af dagpengeperiodens længde, men af kompensationsgraden, som tiltagene ikke rører ved. Dette argument er mere plausibelt. Tager man udgangspunkt i AMK's tiltag samlet, vil det endelig kunne fremhæves, at forkortelsen af dagpengeperioden i en vis forstand er kompenseret ved det tiltag, der forsøger at øge a-kassernes organisationsgrad ved at gøre det billigere for unge at melde sig ind. Dette 'kompensationsargument' er dog ikke muligt at fremføre i forbindelse med VK-regeringens samlede dagpengetiltag, da de ikke indeholder tiltag, der øger organisationsgraden. Tværtimod er det muligt, at der vil være en afsmittende virkning fra det VK-indførte skattefradragloft på 3.000 kroner over de faglige kontingenter, der vil betyde, at færre melder sig i a-kasse, og at a-kassernes organisationsgrad derfor mindskes. Endvidere indebærer VK-regeringens udvidelse af referenceperioden fra 13 til 52 uger gennemsnitligt set lavere dagpengesatser og dermed også lavere kompensationsgrader og lavere indkomstsikkerhed.

Kompensation i forhold til den reducerede dagpengeperiode kunne i en flexicurity-optik også ske ved, at der blev investeret mere i beskæftigelsessikkerheden via beskæftigelsespolitiske tiltag eller efteruddannelse. Det er bemærkelsesværdigt, at AMK's tiltag ikke indeholder forbedringer af den aktive beskæftigelsespolitik. Der har ellers været en tendens til, at forkortelser af dagpengeperioden i Danmark er blevet 'handlet af' med forbedringer i den aktive beskæftigelsespolitik, som det fx skete i forbindelse med tredje fase af Nyrup-regeringens arbejdsmarkedsreform fra 1999. Men VK-regeringens samlede genopretningsplan indeholder – i hvert fald tilsyneladende – en sådan kompensation i et vist omfang. Regeringen gør selv opmærksom på, at tiltagene på dagpengeområdet skal ses i sammenhæng med det udspil til en styrket forebyggende indsats mod ledighed, der blev publiceret næsten samtidig med genopretningsplanen. Planen indeholder tiltag for ca. 500 millioner kroner til at forebygge langtidsledigheden, der er steget under krisen. Det drejer sig bl.a. om jobrettet uddannelse til ledige og arbejdspladsrettede tilbud. Men mindst to forhold modsiger, at initiativet kan ses som kompensation. For det første er midlerne til indsatsen

Fire former for pres

Forkortet dagpengeperiode...

...og kun ringe kompensation

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Dagpengesystemet og flexicurity-modellen

ikke nye midler, men uforbrugte og allerede budgetterede midler fra flaskehalspuljen. Og for det andet indeholder genopretningsplanen også besparelser på efteruddannelsesområdet, hvilket i en flexicurity-optik er udtryk for en reduceret investering i beskæftigelsesikkerheden.

Afskedigelsesgodtgørelser og arbejdsgivermedfinansiering

Et andet tiltag, der – i hvert fald på sigt – kan rykke ved balancen i modellen, er indførelsen af de allerede nævnte afskedigelsesgodtgørelser, da de alt andet lige modvirker hyre/fyrefleksibiliteten. I de afskedigelsesgodtgørelser, der er blevet enighed om under OK 2010, er det den enkelte virksomhed, der må afholde omkostningerne. Men hvis udgifterne på et senere tidspunkt blev kollektiviseret (i lighed med fx barselsfondene), ville den negative effekt på fleksibiliteten blive mindre.

Afskedigelsesgodtgørelserne forrykker også ved arbejdsdelingen mellem hovedaktørerne i den danske model, som er en væsentlig forudsætning for flexicurity-modellen. Ved i højere grad at tilvejebringe jobsikkerhed og indkomstsikkerhed påtager parterne sig nye roller i dagpengesystemet, der samtidig giver parterne ny legitimitet. Men godtgørelserne rejser samtidig spørgsmålet om, hvor grænsen

går for, hvilke opgaver parterne skal overtage fra staten. Med VK-regeringens halvering af dagpengeperioden øges sandsynligheden yderligere for, at der ikke bare kommer krav om udbygning af afskedigelsesgodtgørelserne, men også om længere opsigelsesvarsler. I så fald er vi på vej mod en situation, der sætter flexicurity under pres.

Ligeledes vil et tiltag, der bygger på øget arbejdsgiverfinansiering af arbejdsløshedsunderstøttelsen, kunne få konsekvenser for flexicurity-modellen. For mens sådanne tiltag potentielt kan have en gavnlig effekt ved at aflaste de offentlige budgetter og øge organisationsgraden via sænkede medlemsbidrag, øger det lønomkostningerne og skader beskæftigelsesikkerheden og fleksibiliteten, hver gang arbejdsgiverne påføres nye sociale bidrag.

mm

Forskningsnotatet "Dagpengeperioden og flexicurity-modellen" indeholder ud over ovenstående vurdering af tiltagenes påvirkning af flexicurity endvidere et afsnit om dagpengesystemets udvikling, en præsentation af de 21 tiltag, samt mulige scenarier for dagpengesystemets fremtid. Forskningsnotatet kan downloades fra FAOS' hjemmeside: faos.dk/nyheder/dagpengesystemet_og_flexicurity-modellen/

MØDER OG NETVÆRK

Jobs, jobs, jobs

Organisationen for amerikanske arbejdsmarkedsforskere, *Labor and Employment Relations Association*, LERA, har netop afholdt deres årlige konference den 7.-9. januar i Denver. Søren Kaj Andersen, FAOS, var inviteret af LERA's internationale sektion til at holde et oplæg om krisen og beskæftigelsesudviklingen i Skandinavien og Tyskland.

LERA's årlige møder samler omkring 300 forskere og byder derfor også på oplæg og diskussioner, der bredt afspejler amerikanske arbejdsmarkedsforhold. Når det er sagt, var det dog tydeligt på årets konference, at arbejdsløsheden og usikkerheden om den

fremtidige evne til at skabe job var det dominerende tema.

Nok viste de seneste ledighedstal fra december 2010 en lille positiv udvikling, idet den samlede ledighed faldt fra 9,8 til 9,4 procent. Det har dog kun givet anledning til en beskedent optimisme. For det første må udviklingen ses i lyset af, at mange amerikanere har forladt arbejdsstyrken; alene i december drejede det sig om 260.000 personer. Samlet set er USA's arbejdsstyrke i dag mindre, end da krisen satte ind, på trods af en stigning i antallet af personer i den arbejdsdygtige alder.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Flexicurity under pres?

Forskerkonference i USA

MØDER OG NETVÆRK

Jobs, jobs, jobs

En vurdering er, at denne udvikling burde have udløst en stigning i arbejdsstyrken på fire millioner arbejdstagere, men virkeligheden er altså blevet et fald. For det andet er der godt nok en nettotilvækst af nye job (28 økonomer i *USA Today* forudser i gennemsnit 183.000 nye job per måned i 2011). Men det batter ikke så meget set i lyset af, at der under recessionen fra 2007 til 2009 forsvandt mere end 8,3 millioner job. Der er med andre ord lange udsigter til en mere 'normal' ledighedsprocent på 5-6 procent; et bud er, at det kan tage fem til seks år.

En særlig bekymring vedrører fremstillingsindustrien. Krisen medførte her en tilbagegang på 2,2 millioner job fra 2007 til 2009, svarende til cirka 16 procent af den samlede beskæftigelse i sektoren. Analyseinstituttet Moody's vurderer, at jobtilvæksten i fremstillingsindustrien vil ligge på beskedne 1,2 procent i 2011. De nye arbejdspladser vil således først og fremmest ligge inden for en bred vifte af servicejob. Bekymringen er derfor, at USA ikke formår, hvad bl.a. Tyskland har gjort; at få fremstillingsindustrien op i gear med de positive effekter det har for såvel beskæftigelse som eksport.

På baggrund af denne situation lancerede LERA ved årets konference et særligt initiativ; *the Employment Policy Research Network*, EPRN. Formålet med dette netværk er at formidle viden til offentligheden i almindelighed og nationale beslutningstagere i særdeleshed om strategier for jobskabelse og vækst med henblik på at stimulere højere lønninger og øget indtjening til virksomhederne. En af anker mændene bag initiativet, professor Thomas A. Kochan fra Massachusetts Institute of Technology, understregede situationens alvor ved lanceringen, da han pointerede, at det, som det drejer sig om, simpelthen er, hvorvidt fremtidige generationer må se frem til lønninger og en levestandard, der ligger under, hvad amerikanerne kender i dag.

Vicearbejdsminister Seth Harris bød ved samme lejlighed initiativet velkommen og fremhævede, at Obama-administrationen vil bygge sin arbejdsmarkedspolitik ikke på ideologi, men på viden og data, hvorfor et samarbejde med forskningsverdenen er ønskeligt. For at vise den gode vilje er nye og omfattende datasæt for nylig gjort tilgængelige for forskningen. Thomas A. Kochan og andre kollegaer fra det nye netværk påpegede nødvendigheden af at tage denne forskningsmæssige udfordring op. Dernæst understregede de den formidlingsmæssige udfordring, som forskerne må tage på sig: Resultater skal formidles bredt i medierne, og de skal formidles kort og klart (aldrig mere end to sider) til beslutningstagerne. På den måde kan forskningen sætte sig spor i den førte politik.

At der er fokus på formidlingen, er tydeligt på netværkets hjemmeside, hvor der ikke kun findes rapporter og forskerprofiler, men også såkaldte 'op-eds' (kronikker og debatartikler) og forskerblogs, hvor primært beslutningstagere, administrative medarbejdere og journalister er inviteret til at stille spørgsmål og kommentere indlæggene. 100 af USA's ledende arbejdsmarkedsforskere er med i netværket.

Set i det overordnede politiske perspektiv er der ikke tvivl om, at jobskabelsen har stor bevågenhed. Ingen siddende amerikansk præsident er blevet genvalgt, når ledigheden har ligget over 6 % – lige med undtagelse af Reagan i 1984, hvor den lå på 7,2 %. Derfor var en nylig kommentar i en avis da også, at der er tre ting, som er afgørende for Obama, hvis han skal genvælges: Jobs, jobs, jobs.

ska

Læs mere om netværket EPRN på:
www.employmentpolicy.org

FAOS-oplæg om krisen

Nyt US-forskernetværk

Det australske arbejdsmarked – forskningsophold i Melbourne

FAOS er deltager i et større internationalt projekt med titlen *Employment Practices of Multinational Companies in an Organisational Context*. Projektet er en surveyundersøgelse af multinationale virksomheders personalepolitikker – såvel danskejede virksomheder med udenlandske datterselskaber som udenlandske virksomheder med danske datterselskaber. Projektet analyserer multinationale virksomheders personalepolitikker både i forhold til HR og i forhold til det nationale arbejdsmarkedssystemets traditioner. Den danske del af undersøgelsen indgår i løbet af 2011 i et internationalt datasæt med data fra tilsvarende undersøgelser i England, Irland, Spanien, Mexico, Canada, Australien og Norge. Projektet er således en del af et omfattende internationalt komparativt samarbejde og bliver i Danmark udført af FAOS og Center for Strategisk Management og Globalisering på CBS.

Et vigtigt element i det internationale samarbejde er en række længere forskningsophold, hvor forskere besøger andre lande i det internationale samarbejde. Steen E. Navrbjerg fra FAOS har i den forbindelse opholdt sig to måneder på Victoria University i Melbourne i efteråret 2010. Opholdet blev delvist finansieret af Marie Curie-fonden, hvis overordnede målsætning er at fremme udveksling af forskning og viden mellem kontinenter. Victoria University er base for den australske del af undersøgelsen, og formålet med opholdet var dels at udveksle viden og erfaringer fra den danske og den australske dataindsamling, dels at skabe et tættere samarbejde mellem de to lande omkring yderligere forskning på basis af datamaterialet.

En væsentlig sidegevinst er selvfølgelig den indsigt i andre arbejdsmarkedssystemer, som opnås via et længere ophold i et land i almindelighed – og i en arbejdsmarkedsorienteret forskningsinstitution i særdeleshed. FAOS holdt fem seminarer og forelæsninger under opholdet i Australien – to forelæsninger på Victoria University samt seminarer på henholdsvis Victoria University, Sydney University og Newcastle University. Og netop ved disse seminarer opstår de interessante diskussioner, som i den grad understreger for-

skellene mellem forskellige arbejdsmarkedssystemer. Når australske studerende, forskere og praktikere præsenteres for den danske model, bliver det ikke blot tydeligt, hvor dansk modellen er – men også hvor europæiske de udfordringer, den danske model møder, er. Fx er EU – af naturlige årsager – meget langt fra Australien, og en bare tilnærmelsesvis tilsvarende koordinationsform af forskellige politikker og økonomier findes reelt ikke i sfæren omkring Australien. Og – som andre steder – slår den danske model for flexicurity og den høje grad af samarbejde i modellen australierne med forbløffelse – hvilket måske også skal ses i lyset af en organisationsprocent på arbejdstagerside på 18,6% (2008).

Vi har dog også noget at lære af australierne. Victoria University (og de fleste andre universiteter) har rigtig mange studerende fra andre lande i regionen – Kina, Japan, Malaysia, Hong Kong, Singapore osv. Det skaber en særlig dynamik både i samfundet i almindelighed, men også i undervisningen, hvor de studerende på grund af forskellige referencerammer reagerer meget forskelligt på fx den danske model og de relationer, der er mellem arbejdsgivere og fagforeninger. Også når det gælder praktikere, synes de i langt højere grad at finde vej til forelæsninger og seminarer, end vi ser det på danske universiteter. FAOS og CBS holdt således et halvdags-seminar med titlen *Multinational Companies, Industrial Relations and HRM – the Danish Experience*, og her dukkede mange ledende HR-folk op fra større multinationale virksomheder, ligesom også fagforeninger var repræsenterede. FAOS bestræber sig som bekendt også på at tiltrække både kolleger og praktikere til FAOS-arrangementer, og ligesom hjemme gav det en særlig dynamik. Også til aftenforelæsningerne mødte mange HR-ledere op med spændende praktiske input til forskernes mange teorier.

Særegent ved Australien er, at landet er nærmest fuldstændig upåvirket af den globale finansielle krise, og den australske dollar er ikke set stærkere i 30 år. I starten af oktober stod den lige med den amerikanske dollar, og i starten af 2011 er den et par procent over

Multinationale virksomheders personalepolitikker

Vidensudveksling med australske forskere

Forskelle på arbejdsmarkedsmodeller

Praktikere aktive på universitetet

MØDER OG NETVÆRK

Det australske arbejdsmarked – forskningsophold i Melbourne

den amerikanske. Årsagen hertil er, at landet i meget høj grad lever af naturressourcer, som eksporteres til især Kina og Indien – og selv om væksten måske har været vigende i de to lande, er der stadig tale om en betydelig vækst og dermed reelt et uforandret marked for australske råvarer. Det gør, at Australien de seneste år ikke på samme måde som andre lande har fokuseret på krisen, hvilket også tydeligt prægede valgkampen til Victorias parlament, som fandt sted i oktober og november. Hovedemnerne her var kriminalitet, og hvilke fordele nogle politikere havde fået af eller givet til venner – mens diskussioner om økonomi og andre arbejdsmarkedspolitiske emner var helt fraværende.

Forskningsophold af denne karakter sætter således ens eget samfundssystem i almindelig-

hed og arbejdsmarkedssystem i særdeleshed i relief. Dialogen med praktikere og teoretikere fra andre systemer gør det tydeligt, at vi nok lever i en globaliseret verden, men også at selv samfund, som på overfladen har meget til fælles, bliver ramt af og tackler de globale udfordringer meget forskelligt, alt afhængigt af deres forudsætninger – både politiske, økonomiske og naturmæssige.

sen

For yderligere informationer om projektet "Employment Practices of Multinational Companies in an Organisational Context", se faos.dk/forskningsprogram/forskningsomraade_4/projekt_3/multinationale_virksomheders_personalepolitikker/ eller kontakt Steen E. Navrbjerg, sen@faos.dk.

Australien upåvirket af den finansielle krise

MØDER OG NETVÆRK

Når forskning skal genopbygges – FAOS i Kurdistan og Irak

Irak og i særdeleshed den kurdiske region har været under intens bevågenhed fra det internationale samfund i årtier. Mediebilledet har været præget af et krigshærgt land lagt i ruiner, hvor fattigdom, død og ødelæggelse har været daglig kost for landets indbyggere i årtier. Men selv i et land, der befinder sig i en form for undtagelsestilstand, synes tingene at være under konstant forandring, og en øget optimisme er at spore hos befolkningen. Nybyggerier skyder op rundt omkring i byerne og i landzonerne, infrastrukturen udvikles og forbedres konstant, og især i den kurdiske region bliver man som besøgende overrasket over den stabilitet og tryghed, der præger gadebilledet og lokalsamfundet som helhed. At regionen til stadighed tiltrækker flere og flere udenlandske koncerner lige fra olieproducenter over tele- og flyselskaber, tøjproducenter og internationale supermarkedskæder til IT- og entreprenørvirksomheder, understreger kun det faktum, at landet er under genopbyg-

ning, også økonomisk og dermed socialt.

Når det gælder forskning, sker der ligeledes en kraftig udvikling i regionen, og det kunne mærkes på den internationale konference *Revitalizing Research in Kurdistan*, der blev afholdt i Erbil i den nordlige kurdiske region den 14.-17. december 2010. FAOS' medarbejder Trine P. Larsen deltog med oplægget *Work-life balance from a gender perspective – the forgotten social responsibility in Danish CSR policies* efter invitation fra det kurdiske Ministry of Higher Education and Scientific Research, som stod bag konferencen. Ud over at fortælle om de danske forhold, herunder det sociale ansvar, som arbejdsmarkedets parter gennem deres overenskomster påtager sig for at fremme kønsmæssig ligestilling på det danske arbejdsmarked, fokuserede oplægget også på de foreløbige forskningsresultater fra et nyt forskningsprojekt, *Familie-arbejdslivspolitikker i danske multi-nationale koncerner*

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

International konference

Familie/ arbejdslivspolitik

MØDER OG NETVÆRK

Når forskning skal genopbygges – FAOS i Kurdistan og Irak

i Mellemøsten. Trine P. Larsen udfører projektet under sit forskerophold ved University of Sorbonne i Abu Dhabi, De Forenede Arabiske Emirater, frem til juni 2011.

Den tværfaglige konference tiltrak omkring 800 akademikere fra amerikanske, europæiske, nordiske, mellemøstlige og kurdiske universiteter, og en bred vifte af forskningsdiscipliner var repræsenteret – inden for både naturvidenskab, humaniora og samfundsvidenskab. Formålet med konferencen var at genopbygge og videreudvikle universitetssektoren i Kurdistan, dels ved at udbygge netværksrelationerne mellem kurdiske/irakiske og udenlandske universiteter, dels ved at opstarte nye internationale forskningsprojekter og samarbejder, herunder udveksling af akademiske medarbejdere, ph.d.- og kandidatstuderende. Til implementering af denne strategi har den kurdiske regering afsat ca. 900 millioner dollars og har dermed – i modsætning til mange europæiske regeringer – valgt at investere og udbygge universitetssektoren frem for at skære ned på forskningsmidlerne.

I tilknytning til konferencen i Kurdistan var der også arrangeret en række ekskursioner til de forskellige kurdiske universiteter – fx universiteterne i Duhok, Soran, Koya og Erbil. Under disse besøg fremgik det, at ikke kun arbejdsmarkedsforskning, men samfundsvidenskab i det hele taget er en disciplin, som indtil for nylig – og i en vis grad stadig – er under-

prioriteret inden for akademisk forskning i Kurdistan. Andre forskningsdiscipliner som fx it, fysik, geologi, biologi og medicin synes at tiltrække større opmærksomhed. Typisk er det disse 'hårde' fag, der er med til at sætte gang i økonomien ved at styrke og udbygge den industrielle sektor samt tiltrække udenlandske investorer og virksomheder gennem innovation og udvikling af nye teknologier. Ikke desto mindre er man fra politisk og akademisk side bevidst om samfundsvidenskaberens vigtighed for den generelle opblomstring i landet. Det understreges fx ved at en række kurdiske universiteter er ved at opbygge nye samt styrke de eksisterende institutter for sociologi, økonomi og politologi mv. Derudover har den kurdiske regering afsat millioner til udviklingen af nye forskningsprojekter og kurser, der beskæftiger sig med forskellige emner inden for samfundsvidenskaben, fx arbejdsmarkedsforskning og kønsmæssig ligestilling.

tpl

Artiklen "Work-life balance policies from a gender equality perspective – the forgotten corporate social responsibility in Danish CSR policy" (Familiearbejdslivspolitikker fra et ligestillingsperspektiv – Det 'glemte' sociale ansvar i danske CSR-initiativer) dannede baggrund for Trine P. Larsens oplæg på konferencen i Erbil. Artiklen er publiceret i tidsskriftet Kvinder, Køn og Forskning, nr. 4, 2010.

**Først de hårde
videnskaber...
så de bløde**

FAOS 1990-2010

20 året for starten af FAOS som forskningscenter ved Københavns Universitet blev i november 2010 markeret med tre jubilæumsseminarer, hvor de nyeste forskningsresultater fra FAOS blev præsenteret. Der var mellem 70 og 100 deltagere til seminarerne – heriblandt mange organisationsrepræsentanter og studerende.

Søren Kaj Andersen og Klaus Pedersen talte om *Social dumping – status, nye tiltag og perspektiver* med supplerende indlæg fra direktør Peter Stenholm, Dansk Byggeri, og forhandlingssekretær Ole Christensen, 3F/Byggegruppen. Desuden bidrog direktør Knud Erik Linius, DI, og gruppeformand Jan Villadsen, 3F/Transport, med en statusbeskrivelse af problemerne på transportområdet.

Trine P. Larsen stod for oplægget *Tillidsrepræsentanten anno 2010 – en noget anderledes arbejdsplads end i 1998*, som var en gennemgang af den omfattende TR-undersøgelse, som FAOS har gennemført for LO. Oplægget blev kommenteret af viceadm. direktør Kim Graugaard, DI, og fhv. gruppeformand Børge Frederiksen, 3F/Industri.

Endelig gennemgik grundlæggerne af FAOS, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, deres undersøgelse af LO-forbundenes faldende medlemstal og den svækkede overenskomstdækning. Oplægget havde titlen *Udviklingen i den faglige organisering – årsager og konsekvenser for den danske model*. Resultaterne blev diskuteret af gruppeformand Mads Andersen, 3F/Industri, og Kim Graugaard, DI.

Der var således tale om en jubilæumsmarkering, der mere pegede fremad end tilbage – et udtryk for, at FAOS fortsat er forskningsmæssigt i front, når det gælder analysen af

aktuelle problemstillinger og de heraf følgende fremtidige udfordringer, som parterne i den danske aftalemodel står over for.

Det gode forløb af seminarerne kan i høj grad tilskrives den diskuterende rolle, som blev udfyldt af repræsentanter for en række af de organisationer, der økonomisk støtter FAOS' forskning. Jubilæumsarrangementerne var således også en illustration af det tætte og konstruktive samspil med arbejdsmarkedets parter, der i alle årene væsentligt har bidraget til kvaliteten af det arbejde, der udføres af medarbejdere ved FAOS.

FAOS har sit afsæt i den forskningsvirksomhed, som Jesper Due og Jørgen Steen Madsen i fællesskab har gennemført i mere end 40 år. I de første mange år – gennem studietiden fra 1969 til 1976 og videre i det efterfølgende årti – var det et parløb. Men efterhånden blev interesserne så brede og mulighederne for at finansiere forskningen stigende, således at flere forskere kunne tilknyttes. Det var ikke længere blot et samarbejde mellem enkelte forskere, og som vores gamle mentor, Torben Agersnap, udtrykte det, så må et forskningsmiljø institutionaliseres, hvis det skal overleve. Det må have et navn og messingskilt på døren. Det blev starten på FAOS.

Vi var netop ved at påbegynde et forskningsprojekt om aftalesystemet som hindring eller forudsætning for forandring. Var der potens nok i systemet til at håndtere nye store udfordringer, eller var det på vej til opløsning og kaos? FAOS var i den forbindelse et velvalgt navn, fordi det ligner en mellemting mellem kaos og fallos.

jd/lsm

Tre jubilæumsseminarer

Baggrunden for FAOS

FAOS NYT

Fra vor egen verden

FAOS har omkring årsskiftet fået tre nye medarbejdere. Jonas Felbo-Kolding blev i december 2010 ansat som videnskabelig assistent. Jonas kommer fra en stilling som forhandlingskonsulent i Kost & Ernæringsforbundet. På FAOS skal Jonas primært arbejde på projektet *Stier og barrierer for det gode samarbejde på virksomheden*, der omhandler samarbejdsrelationer i industrien. Ambitionen med projektet er at komme nærmere en forståelse af, hvad der skaber et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvilke barrierer der kan være for et godt samarbejde, samt hvad værdien af samarbejdet er. Projektet hviler metodisk på en spørgeskemaundersøgelse blandt relevante ledere og medarbejderrepræsentanter, som følges op af en række kvalitative interviews med informanter fra relevante virksomheder. Jonas er foreløbig ansat på FAOS til og med november 2011, hvor projektet forventes afsluttet.

På samme projekt er stud.scient.soc. Malene Lindberg ansat som studentermedhjælper fra januar 2011. Malene skal løse nogle af de praktiske opgaver på den første – og kvantitative – del af projektet.

I januar 2011 starter også FAOS' nye administrative medarbejder, Anna Sonne Eriksen. Anna har de sidste år arbejdet med studieadministration i Oslo og er netop flyttet til København. Anna bliver en del af FAOS' sekretariat, hvor hun skal stå for de forefaldende kontoropgaver og kommer til at arbejde sammen med administrativ koordinator Anna Christine Schmidt. Sammen skal Anna og Anna således varetage de administrative funktioner på FAOS.

jflacs

Tre nye medarbejdere

KOLOFON

Medarbejdere ved 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 Ilsoe • 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 • Videnskabelig assistent, cand.scient.soc., Jonas Felbo-Kolding • Administrativ koordinator, cand.mag., Anna Christine Schmidt • Informationsmedarbejder, cand. phil., Carsten Jørgensen • Instituttleder, dr.scient.soc., Carsten Strøby Jensen, associeret • Generalsekretær, MA, Bsc., Christina Jayne Colclough, associeret • Direktør, ph.d., mag.art., Nikolaj Lubanski, associeret • Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Nønne Schou Christensen • Studentermedhjælper, stud.mag., Magnus Birk Clausen • Studentermedhjælper, stud.scient.pol., Malene Louise Reventlow • Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Ingvill Stuvøy • Studentermedhjælper, stud.scient.soc., Malene Lindberg

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