

ere
aftalemodeller
EU-dom
forhandlingsystem
nordiske
fastholdelse
arbejdskraft
enskomst
EU
magisterarbejde
globalisering
polske
outsourcing
forhandling
europæisk
uddannelse

FaOS
beretning 2015



SOCIOLOGISK INSTITUT
KØBENHAVNS UNIVERSITET

FAOS beretning 2015

Copyright 2015 FAOS

Printed in Denmark 2016

ISBN 978-87-93320-09-3

ISSN (tryk) 1904-8815

ISSN (online) 1904-8823

Tekst og redigering: Nanna Stærmosé

Layout: Ribergård & Munk

Tryk: Nofoprint a/s, Helsingør

Oplag: 500 eks.

FORORD

I 2015 kunne FAOS fejre sit 25-års jubilæum. Det var i januar 1990, at Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, der nu begge er professor emeritus ved FAOS, etablerede FAOS som forskningsgruppe og ansatte den første medarbejder. Senere, i 1999, blev FAOS til et forskningscenter og fik sit nuværende navn Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier. 25-års jubilæet blev fejret den 12. november i Københavns Universitet festsal på Frue Plads, hvor de godt 150 deltagerer blandt andet kunne høre oplæg fra beskæftigelsesministeren og en paneldebat med ledere fra organisationerne på det danske arbejdsmarked. Oplæg og paneldebat fokuserede naturligt nok på den danske models nutid og fremtid og på FAOS' forskning.

2015 markerede også nye tiltag. Fra 2015 er undervisning blevet en mere kontinuerlig del af FAOS' virke. FAOS har tidligere gennemført kurser både på og udenfor universitetet, men som noget nyt skal alle FAOS' adjunkter og lektorer fra 2015 hvert andet år gennemføre et kursus på Sociologisk Institut primært målrettet de kandidatstuderende på instituttet. Undervisningen vil bygge direkte på adjunkternes og lektorenes forskning og vil dermed være en ny mulighed for at formidle denne forskning. Desuden vil det øgede omfang af FAOS' undervisning betyde, at kandidater fra Sociologisk Institut reelt vil få en mulighed for at få en arbejdsmarkedsspecialisering på deres kandidatuddannelse. Udover denne undervisning målrettet studerende gennemførte FAOS igen i år en uges sommeruniversitet om den danske model målrettet praktikere.

Jubilæet og FAOS' undervisning er sammen med en række andre nedslag i FAOS' virke beskrevet nærmere over de følgende sider. Beretningen følger formatet, som vi udviklede sidste år. Fokus vil være på vigtige resultater og hovedbegivenheder fra 2015 i stedet for på en detaljeret gennemgang af samtlige aktiviteter. Da målet er en let og overskueligt formidling af FAOS' resultater, har vi som sidste år valgt at bruge korte tekster, billeder og grafikker, der blandt andet beskriver de mest downloadede publikationer, mediehits og andre relevante benchmarks, der viser omfang og gennemslag af vores forskning. Men forskningsprogrammet er hjørnestenen i FAOS' virke. Derfor vil der også i denne beretning være en præsentation af udvalgte aktiviteter fra året, der er gået indenfor programmets fem forskningsområder.

2015 var det andet år i FAOS' forskningsprogram 2014-18. Den grundlæggende finansiering af dette program er blevet sikret af bevillinger fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, Dansk Arbejdsgiverforening, LO, Dansk Erhverv, HK/Privat, HK Handel, Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond og Beskæftigelsesministeriet. Vi vil gerne benytte lejligheden til at takke alle for denne støtte. Også en tak til Københavns Universitet og Sociologisk Institut, der danner rammen om vores forskningscenter.

Vi ser frem til et forsat godt samarbejde med alle nævnte parter.

København, april 2016

Søren Kaj Andersen
centerleder, lektor, ph.d.

Mikkel Mailand
forskningsleder, lektor, ph.d.

Forord	1
Indholdsfortegnelse	3
FAOS fyldte 25 år	4
FAOS underviser kandidatstuderende	7
FAOS bidrog til vigtig vidensdeling i EU	8
Debatlystne deltagere prægede årets sommeruniversitet	10
FAOS i medierne	12
Udsnit af mest downloadede FAOS-rapporter i 2015	15
Forskningsprogram	17
Forskningsområde 1: National- og sektorregulering	18
Forskningsområde 2: Arbejdsmarkedsorganisationerne	20
Forskningsområde 3: Virksomhedsniveauet	22
Forskningsområde 4: Arbejdsmigration	24
Forskningsområde 5: EU-reguleringen	26
Økonomi	28
Ansatte hos FAOS	30
Oversigt over udgivne publikationer 2015	31

FAOS fyldte 25 år

I 2015 fyldte FAOS 25 år. Det blev fejret med taler og paneldebat 12. november i festsalen på Københavns Universitet. I anledning af dagen holdt centerleder Søren Kaj Andersen en festtale, der trak tråde tilbage i tiden, men som samtidig gav et billede af, hvor FAOS er i dag, og hvad der driver centrets forskning. Følgende er et sammendrag af talen.

FAOS blev til en forskningsgruppe i 1990, dog med et tilløb som går tilbage til efteråret 1989, da Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fik en supplerende bevilling til deres nye forskningsprojekt, så de kunne ansætte en ekstra medarbejder. Hermed er det også understreget, at Jesper og Jørgen allerede havde været i gang i en årrække. FAOS voksede op gennem 1990'erne, så vi ved slutningen af dette årti var en kerne på syv forskere. Det var i perioden lykkedes at skaffe ganske store bevillinger, men der var også et pres for at finde en mere fast model, hvis vi fremadrettet skulle kunne sikre en solid forskningsindsats og stabil beskæftigelse og dermed karrieremuligheder inden for rammerne af FAOS.

Rammer og finansiering

Som del af vores overvejelser om fremtiden formulerede vi i 1999 en vision for FAOS om at blive en permanent forskningsinstitution i egne lokaler med en forskningsafdeling, en udrednings- og dokumentationsafdeling og en kursusafdeling. Målsætningen var endvidere, at vi i løbet af fem år ville komme op på 25 ansatte. Hermed var der også lagt op til, at vi ikke nødvendigvis skulle være et universitetscenter.

I et internt seminarreferat fra 2003 hedder det, at visionen om bemandingen var ”helt i skoven”. Samme år konstaterede vi også, at ”vi ser det i dag som en fordel, at vi er placeret ved Sociologisk Institut”. Forestillingen om et forsknings- og udredningscenter i egne lokaler blev skrinlagt. En af grundene til at vi overhovedet overvejede at arbejde for en permanent forskningsinstitution i egne lokaler var usikkerhed om universitetets interesse i os. Vi oplevede ikke altid, at universitetet udviste – lad os kalde det – ubetinget kærlighed og omsorg for den plante, som FAOS havde udviklet sig til, i universitets egen have. Siden da er centerdannelser, der i større eller mindre grad ligner FAOS, blevet en stadig mere betydelig del af universitets samlede virke med de finansieringsstrukturer, der nu en gang eksisterer i dag. Derfor kan vi også sige, at der i dag fra universitetets side – og her tænker vi især på Sociologisk Institut og Samfundsvidenskabelige Fakultet – er klart større forståelse for, hvad der er vigtigt for os for at sikre vores forsatte virke. Omvendt forsøger vi også at understøtte universitetet i de kerneydelser, der skal leveres vedrørende forskning og undervisning.

Samlet kan vi sige, at FAOS fandt sin form fra 2004. Afgørende var det her, at det lykkedes at få femårige programbevillinger på plads, hvilket skyldtes at en række af de dominerende organisationer på arbejdsmarkedet samt Beskæftigelsesministeriet indvilligede i at yde bevillinger til disse forskningsprogrammer. Dette er forsat kernen i finansieringen af FAOS og har sikret os roen til at udvikle forskningen og de øvrige aktiviteter samt skabe sikkerhed for os ansatte.



Der blev lyttet interesseret, da centerleder ved FAOS Søren Kaj Andersen talte.



Bente Sorgenfrey, FTF og Pernille Knudsen, DA diskuterede den danske model.



Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen gjorde det klart, at der er brug for FAOS' forskning.



Kim Graugaard, DI, Claus Jensen, Dansk Metal og Lizette Risgaard, LO.



Dagens moderator Niels Krause Kjær sørgede for at holde paneldeltagerne på sporet.

Dialogbaseret forskning

Placeringen på universitetet har givet os særlige muligheder for at udvikle kvaliteten af forskningen. Det skyldes de krav, der i almindelighed er til forskere, men også at vi hermed bliver del af nationale og internationale forskningsmiljøer på området, ligesom vi også skal publicere nationalt som internationalt. Endvidere har det sikret, at alle yngre forskere får tilbuddet om en ph.d.-uddannelse og dermed også muligheden for et normalt karriereforløb på universitetet. Placeringen på universitetet sikrer også FAOS' uafhængighed, da reglerne for hvordan der må arbejdes på universitetet beskytter os. Her er forskningsfrihed, og beslutninger af forskningsmæssig karakter træffes alene af os.

Vores femårige forskningsprogrammer udstikker de overordnede linjer for, hvad vi fokuserer på i forskningen. Konkret udvikles forskningsprojekterne, dels via en dialog med de finansierende parter, dels ved at vi har pålagt os selv et relevanskriterium. Det betyder, at vi sørger for at udvikle vores forskning på områder, der er relevante for den kreds, der finansierer os. Samtidig kvalificerer den tætte kontakt til arbejdsmarkedsorganisationer, ministerium mv. grundlaget for vores forskning. Vi kalder det dialogbaseret forskning. Vi tilstræber at være tæt på aktørerne indenfor arbejdsmarkedsfeltet. Det kræver fortrolighed og tillid, når vi kommer tæt på. Og det kræver en vis selvdisciplin af os, for eksempel med hensyn til timing af, hvornår og hvordan vi publicerer resultater.

En dimension i dette er, at vi også skal kunne tage fat på de svære emner. Det kan være social dumping eller faldende medlemsopbakning til de faglige organisationer. Her kan der godt opstå blæst omkring vores forskningsresultater. Dette må aldrig blive et mål i sig selv, men er relevansen af emnerne til stede, må der være en form for pligt til at tage fat på dem. Vi oplever dog, at der er forståelse for dette blandt de finansierende parter bag FAOS.

Den dialogbaserede forskning – det at være tæt på – har været kendetegnende for, hvornår vores forskning bliver bedst – her ment i en ren akademisk forstand. Det handler om at bruge den meget tætte og faktiske viden om forhold på arbejdsmarkedet, at kunne sætte den i perspektiv i relation til national og international litteratur og forskning, og at kunne skrive om det til både den akademiske og en bredere interesseret offentlighed. Det er dér, vi gerne vil være – også i årene fremover.

Centerleder Søren Kaj Andersen præsenterede panelet, der skulle diskutere den danske models udfordringer og muligheder.



FOTOGRAF: TOMAS TRANE PETERSEN

FAOS underviser kandidatstuderende

FAOS begyndte i efteråret 2015 at undervise studerende ved Sociologisk Institut. Formålet er at forene teoretisk undervisning med praksisnære cases og virksomhedsbesøg.

I efteråret 2015 begyndte FAOS i større omfang at undervise kandidatstuderende og studerende på sidste del af bacheloruddannelsen på Sociologisk Institut. Det nye tiltag er en del af Sociologisk Instituts fokus på at skabe mere erhvervsrettede uddannelser og få mere kontakt til omverdenen. Her har FAOS en klar styrke i kraft af et stort netværk både i organisationsverdenen og blandt virksomheder. FAOS skal udbyde undervisning, der dels tager afsæt i vores egen forskning og dels forener teori med praksisnære cases og virksomhedsbesøg.

Undervisningen bliver varetaget af adjunkter og lektorer fra FAOS.

FAOS er sideløbende i gang med at udvikle en undervisningspraksis, der gennem kollegial sparring og supervision løbende kvalitetssikrer udbud og undervisning. Det skal være med til at sikre, at de studerende modtager interessant og velunderbygget undervisning og forhåbentlig bidrage til, at flere unge får interesse for vores forskningsfelt.

To fagpakker – seks fag

FAOS leverer seks fag indenfor to fagpakker på Sociologisk kandidatuddannelse



FOTO: FAOS

Adjunkt, ph.d., Christian Lyhne Ibsen underviser i faget Comparative Sociology of Labour Markets.

Fag i fagpakken:

Velfærd, ulighed og mobilitet

Comparative Sociology of Labour Markets

Velfærdsstater, EU og arbejdsløshedsbekæmpelse

Why labour migrate and how we regulate labour migration

Fagene i denne fagpakke tager udgangspunkt i økonomisk sociologisk teori, sociologisk teori om arbejdsmarkeder og velfærdsstatsteori. FAOS udbyder her fag, der tematisk fokuserer på komparative arbejdsmarkedsstudier med fokus på forståelse af nationale arbejdsmarkeds- og velfærdssystemer og ulighed. Herunder er der særligt fokus på blandt andet arbejdsløshed og arbejdsmigration.

Fag i fagpakken:

Viden, organisation og politik

Den danske arbejdsmarkedsmodel i forandring

Teori om offentlig organisation, ledelse og arbejde

Multinationale selskaber og nationale arbejdsmarkedssystemer

Fagene i denne fagpakke tager teoretisk udgangspunkt i organisationssociologien – herunder særligt netværksteori, professionssociologi og moderne ledelsesteori. Tematisk beskæftiger fagene sig med organisationer på arbejdsmarkedet under forandring med særligt fokus på arbejdsmarkedsorganisationer, private og offentlige arbejdspladser samt multinationale selskaber.

FAOS bidrog til vigtig vidensdeling i EU

FAOS afsluttede i 2015 tre EU-finansierede projekter. Projekterne er et samarbejde mellem flere forskningsinstitutioner, og bidrager til vigtig vidensdeling og netværksopbygning.

FAOS afsluttede i 2015 tre EU-projekter, som alle er finansieret af EU's beskæftigelsesdirektorat og en del af et større samarbejde mellem flere europæiske forskningsinstitutioner.

”Sådanne tværgående projekter er i høj grad med til at udveksle viden og styrke vores netværk blandt vores europæiske kolleger. Samtidig giver det os en bedre forståelse af arbejdsmarkedsforhold i Danmark, når de sammenlignes med forhold i andre europæiske lande,” siger Mikkel Mailand, forskningsleder hos FAOS.

De tre projekter beskæftiger sig henholdsvis med atypisk ansatte, brugerinddragelse og løndannelse under EU's nye stramme økonomistyring.

1 Stor forskel på atypisk ansattes vilkår

Sygeplejerskevikaren har gode arbejdsvilkår, mens vikaren i rengøringsbranchen er dårligere stillet. Løn, arbejdsforhold, ansættelsesvilkår og adgang til sociale goder for atypisk ansatte varierer fra branche til branche. Det er en af hovedkonklusionerne i projektet *Bargaining for social rights – BASORIS*. Rapporten fokuserer på syv EU lande: Danmark, Holland, Italien, Slovakiet, Spanien, Storbritannien og Tyskland, og analyserne koncentrerer sig om fire sektorer eller dele af sektorer: Bygge- og anlægsbranchen, hospitalerne, rengøringsbranchen (uden for private hjem) og vikarbranchen. En af hovedkonklusionerne i det danske bidrag til rapporten, som Mikkel Mailand og Trine P. Larsen står bag, er, at såfremt fokus flyttes fra sektorer til ansættelsestyper, så er de selvstændige uden ansatte sammen med arbejdsmigranter fra Østeuropa blandt de lønmodtagere, der står overfor de største problemer. Desuden konkluderer rapporten, at arbejdsmarkedets parter indsætter for at forbedre vilkårene for de atypisk ansatte har mange facetter, men at udvidelse af overenskomstdækningen til at omfatte nye medarbejdergrupper og nye virksomheder har spillet en særlig stor rolle. En naturlig barriere for tiltagene er arbejdsgiverforeningernes og de faglige organisationers forskellige perspektiver og interesser, hvor de faglige organisationer ofte er mere skeptiske overfor atypiske ansættelser, end arbejdsgiverne er.

Fakta: Atypisk ansatte er i rapporten defineret som bureauvikarer, tidsbegrænsede ansatte, deltidsansatte med mindre end 15 ugentlige arbejdstimer, selvstændige uden ansatte og flexjobbere.

2 Brugerinddragelse kan give fagforeninger mere indflydelse

Hvordan reagerer fagforeninger, arbejdsgivere og offentlige myndigheder på den øgede brugerinddragelse, der i disse år finder sted på landets folkeskoler og hospitaler? Det er et af de centrale spørgsmål, der danner afsæt for projektet *New challenges*

for *public services social dialog - Integrating Service User and Workforce Involvement to Support Responsive Public Services in Tough Times*. Rapporten fokuserer på England, Danmark, Italien, Holland og Slovakiet, og analyserer brugen og effekten af brugerinddragelse på hospitaler og i skoler. Det danske bidrag til projektet, som Nana Wesley Hansen og Mikkel Mailand fra FAOS står bag, bidrager med en undersøgelse af, hvordan brugerinddragelse påvirker den sociale dialog i dette tilfælde de kollektive overenskomster og MED-systemet i den danske hospitalssektor og i Folkeskolen.

Rapporten viser, at der er stor forskel på, hvordan de faglige organisationer og arbejdsgiverne håndterer brugerinddragelse. For eksempel omfavner Danmarks Lærerefor-ening brugerinddragelse i langt højere grad end de faglige organisationer, der dækker hospitalsområdet.

At fagforeningerne i sygehussektoren hidtil ikke har valgt – eller formået – at blive en kerneaktør i forhold til brugerinddragelsen betyder dog ikke, at de ikke kan blive det i fremtiden. Hvis brugerinddragelsen fortsætter med at vokse, er det sandsynligt at fagforeningerne vil blande sig langt mere, end de gør i dag. Dels kan brugerinddragelsen få betydning for fagforeningerne som en ny platform for indflydelse. Dels kan de også blive tvunget til at forholde sig mere til brugerinddragelsen, hvis den bevæger sig tættere på fagforeningernes traditionelle kerneområder i form af kollektive forhandlinger og medarbejderinddragelse.

Fakta: Brugerinddragelse er en bred definition, der dækker over alt fra samtalen mellem patient/læge over forældrerepræsentation i en skolebestyrelse til bruger- og interesseorganisationers deltagelse i råd, nævn og udvalg.

3 EU's nye økonomistyring svækker lønudvikling

Lønpolitik er kommet på den europæiske dagsorden efter finanskrisen, hvor der i EU er opstået en ny europæisk økonomistyring. Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen fra FAOS har med projektet *Collective Agreed Wages in Europe (CAWIE)* bidraget til at præsentere og diskutere perspektiverne for kollektive forhandlingssystemers rolle og betydning i den nye europæiske økonomistyring. Projektet mundedede ud i en bogen *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, der kritisk analyserer og diskuterer denne økonomistyring. Bogen leverer tre overordnede pointer. For det første udfordres den gængse forståelse af, at for høje lønkrav og ubalancerede kollektive lønftaler har været en hovedårsag til de økonomiske problemer.

Det viser sig, at en stram tysk lønpolitik og gældsbase- ret vækst spillede en betydelig rolle. For det andet viser analyserne, at økonomistyringen indenfor eurozonen i varierende omfang skabte interne devalueringer, der blandt andet ramte lønudviklingen med efterfølgende sociale omkostninger og som ikke bidrog positivt til EU2020-strategiens mål om inklusiv vækst. For det tredje indebar økonomistyringen i visse lande – særligt sydeuropæiske – alvorlige angreb på eksisterende kollektive forhandlingssystemer, hvilket betød, at overenskomstdækningen blev markant forringet.

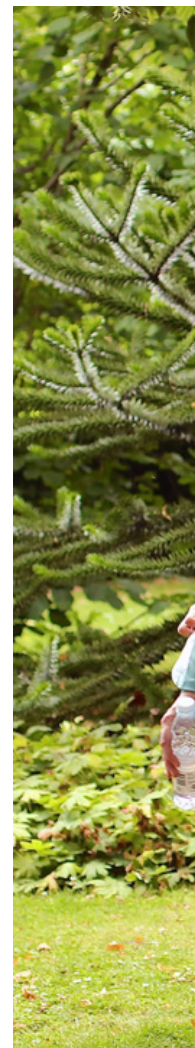
FAOS' bidrag til bogen bestod af et kapitel om løn og forhandling i de nordiske lande.

Fakta: Med indførelsen af en ny europæisk økonomistyring er kollektive aftalesystemer herunder løndannelse kommet under pres.

"Det har været interessant at udveksle synspunkter med folk fra fagbevægelsen, og så har jeg fået en masse nye kontakter," lød det efterfølgende fra en af deltagerne.



Administrerende direktør Piet Tæstensen og fællestillidsrepræsentant Flemming Andersen fra virksomheden Aasted fortalte om deres samarbejde.



Debatlystne deltagere prægede årets sommeruniversitet

Engagementet var højt og diskussionslystne deltagere fra både arbejdsgiverorganisationer og fagbevægelse var med til at skabe en interessant og nuanceret debat ved årets sommeruniversitet.

Der blev diskuteret med hjerte og hjerne, da årets sommeruniversitet løb af stablen i august. Dermed understøttede ugens forløb grundidéen med kurset, nemlig at skabe et forum, hvor arbejdsmarkedets parter og andre praktikere for en uge lægger de daglige politiske uenigheder og forhandlingstaktikker på hylden for i stedet at diskutere den danske models nutid og fremtid.

Det var tredje gang, at FAOS afholdt kurset: *Den danske model under udvikling eller afvikling*, og ligesom tidligere år var alle stole besat.





Lektor, ph.d. ved FAOS, Anna Ilsøe førte holdet gennem en walk and talk ved Landbohøjskolen på Frederiksberg, der danner rammen om sommeruniversitetet.

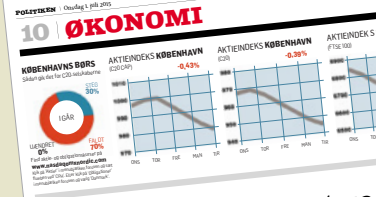
FOTOS: FAOS



Lektor, ph.d. ved FAOS, Steen E. Navrbjerg gennemgik sagen om Ryanair.

Kurset *Den danske model – under udvikling eller afvikling* er en tilbagevendende begivenhed, der løber af stablen hvert år i august. Kurset er skræddersyet til ansatte i fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, ministerier og styrelser eller andre fagprofessionelle med praktisk erfaring fra arbejdsmarkedsområdet. Undervisningen veksler mellem forelæsning, gruppearbejde og diskussion.

Kurset er tilrettelagt af Anna Ilsøe og Steen E. Navrbjerg, der også, i samarbejde med de øvrige FAOS-forskere, står for undervisningen.



I dag bliver opgøret med Ryanair afgjort

Den luftfartsevner aflytning af det medholdt i arbejdsretten i dag, når det bliver afgjort i retten. Opgøret med Ryanair, som har været i gang siden sommeren 2014, er nu kommet til et afgørende punkt. Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.



DANSK MODEL
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

DA og Ryanair
 Det danske Arbejdsgiverforbund (DA) har besluttet at acceptere et tilbud fra Ryanair om at indgå en ny kollektiv overenskomst. Det betyder, at de danske flyvere på Ryanair-linjer ikke kan blive på og af København Lufthavn.

8 DEBAT

af transportarbejdere siger, at de efter terrorangrebene i Paris er villige til at acceptere yderligere begrænsninger af deres tilfald



LO. Svag fagbevægelse truer danske lønninger

Fagbevægelsen er blevet svagere og mindre effektiv. Det betyder, at danske lønninger kan blive lavere end i andre lande. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

ANALYSE
 Svag fagbevægelse truer danske lønninger. LO-ledererne er bekymrede over udviklingen.

kronik

2 millioner kroner får Røde Kors fra Novo Nordisk. Det er et stort bidrag til deres arbejde med flygtninge i Danmark.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. MED kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

Medlemsudvalget (MED) er en vigtig del af kommunalpolitik. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor. Det kan både forhale upopulære beslutninger og være nøglen til bedre og billigere løsninger.

OVERBLIK

Overenskomstforhandlingerne i fuld gang

Der er fuld skrue på overenskomstforhandlingerne for ansatte i kommuner og regioner. Arbejdsgiverne har spillet ud med krav om harmonisering af arbejdsregler, færre overenskomster, stram økonomi, færre beskyttede samt ændrede rammer for de lokale samråd. Arbejdsjagerne har lagt vægt på, at reallonnen sikres bedst muligt samt et bedre psykisk arbejdsmiljø, uddannelsesløb og mere trykthed.

Overenskomstforhandlingerne på det generelle område er i fuld gang, og det har været konstruktive bøger og god atmosfære fra forhandlingens begyndelse. Siden har med forhandlingens begyndelse og arbejdsregler. Forhandlingsfællesskabet, som varner for generelle forhandlinger på arbejdsregler, har været på at kommuner og regioner fortsat skal være attraktive arbejdspladser med konkurrencedygtige løn og arbejdsforhold til andre virksomheder.

Overenskomstforhandlingerne på det generelle område er i fuld gang, og det har været konstruktive bøger og god atmosfære fra forhandlingens begyndelse. Siden har med forhandlingens begyndelse og arbejdsregler. Forhandlingsfællesskabet, som varner for generelle forhandlinger på arbejdsregler, har været på at kommuner og regioner fortsat skal være attraktive arbejdspladser med konkurrencedygtige løn og arbejdsforhold til andre virksomheder.

Overenskomstforhandlingerne på det generelle område er i fuld gang, og det har været konstruktive bøger og god atmosfære fra forhandlingens begyndelse. Siden har med forhandlingens begyndelse og arbejdsregler. Forhandlingsfællesskabet, som varner for generelle forhandlinger på arbejdsregler, har været på at kommuner og regioner fortsat skal være attraktive arbejdspladser med konkurrencedygtige løn og arbejdsforhold til andre virksomheder.

Overenskomstforhandlingerne på det generelle område er i fuld gang, og det har været konstruktive bøger og god atmosfære fra forhandlingens begyndelse. Siden har med forhandlingens begyndelse og arbejdsregler. Forhandlingsfællesskabet, som varner for generelle forhandlinger på arbejdsregler, har været på at kommuner og regioner fortsat skal være attraktive arbejdspladser med konkurrencedygtige løn og arbejdsforhold til andre virksomheder.

Overenskomstforhandlingerne på det generelle område er i fuld gang, og det har været konstruktive bøger og god atmosfære fra forhandlingens begyndelse. Siden har med forhandlingens begyndelse og arbejdsregler. Forhandlingsfællesskabet, som varner for generelle forhandlinger på arbejdsregler, har været på at kommuner og regioner fortsat skal være attraktive arbejdspladser med konkurrencedygtige løn og arbejdsforhold til andre virksomheder.

POLITIKEN

HK KOMMUNAL

DESKR

FORHANDLERNE

FELT PÅ

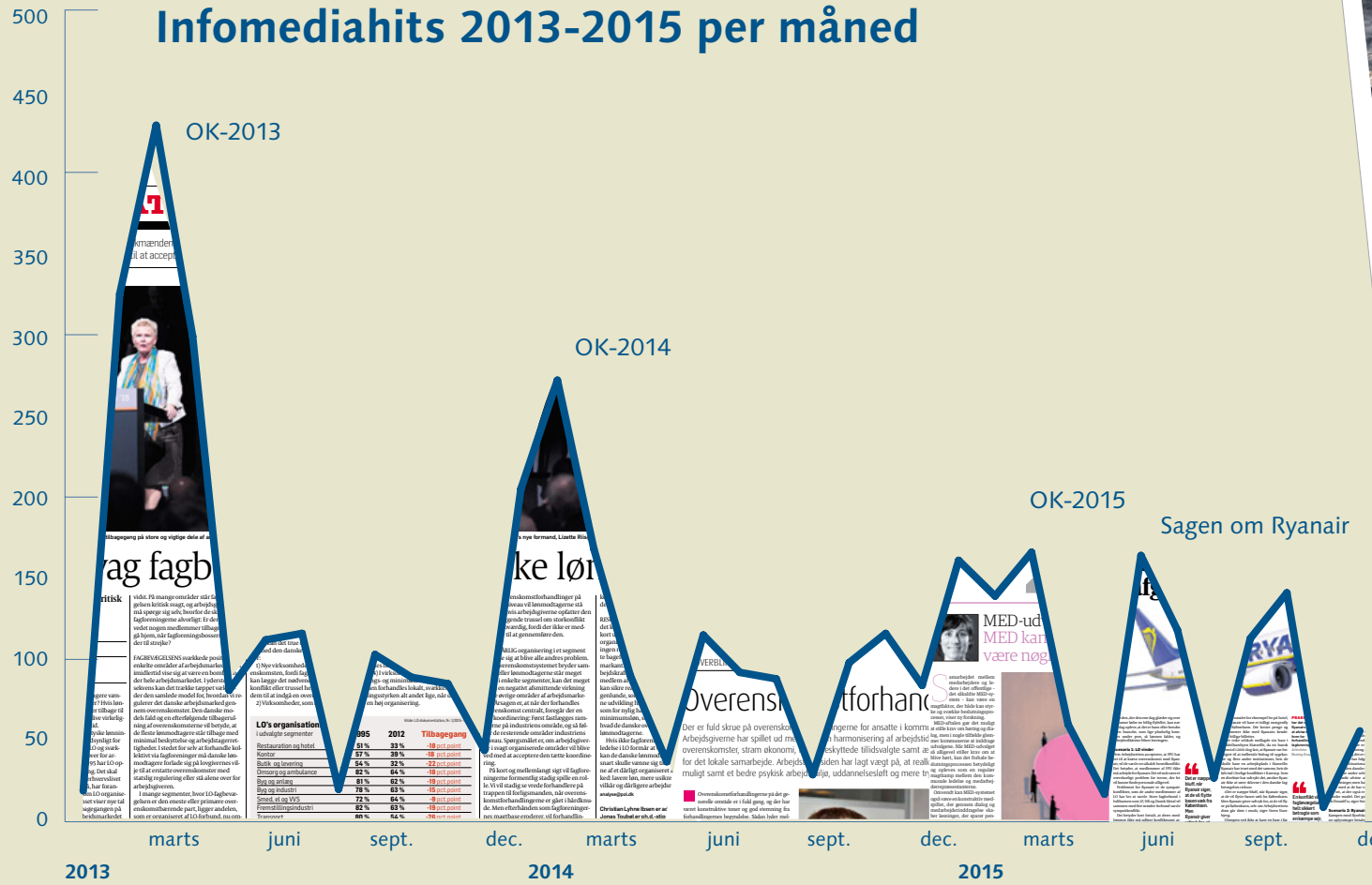
SKAT

FAOS i medierne

FAOS optræder ofte og gerne i medierne. I 2015 blev det til knap 1200 artikler, hvor en eller flere af centrets forskere blev citeret. Det er især ved større begivenheder som overenskomstforhandlinger, at journalisterne ringer til FAOS for at få ekspertkildens udtalelse. Men der kan også være enkeltsående sager, som vi så det med Ryanair i 2015. Her var FAOS flittigt citeret vedrørende spørgsmål om, hvordan det påvirkede den danske model, at en udenlandsk virksomhed nægtede at operere under det danske arbejdsmarkeds spilleregler.



POUL NISTRUP



Derfor fik Ryanair-sagen så stor mediebevågenhed

Ryanair løb med mediernes opmærksomhed, fordi det er sjældent at multinationale selskaber udfordrer den danske model, som det irske lavprisselskab gjorde.

I foråret og sommeren 2015 var en af de helt store historier i medierne sagen mellem LO og Ryanair. LO havde på vegne af Flyvebranchens Personale Union, FPU, lagt sag an mod Ryanair med krav om at forhandle overenskomst, og LO vandt sagen: Retten vurderede, at de ansatte i Ryanair med base i Danmark har ret til at forhandle dansk overenskomst, fordi deres arbejds- og privatliv tager udgangspunkt i Danmark.

Når sagen fik så stor bevågenhed skyldes det først og fremmest, at det faktisk er meget sjældent, at multinationale selskaber udfordrer den danske model for regulering af arbejdsmarkedet generelt – og specifikt fagbevægelsen. Et helt overvejende flertal af udenlandske virksomheder arbejder indenfor det regelsæt og de overenskomster, som gælder i Danmark. Og de relativt få virksomheder, som bøjer eller bryder reglerne, holder sig så vidt muligt under mediernes radar.

Det samme kan man ikke sige om Ryanair. Her erklærede ledelsen åbent, at man ikke havde nogen som helst intentioner om at indgå overenskomst med FPU – fordi de ikke mente, at personalet var hjemmehørende i Danmark, men i Irland. Med denne åbne udmelding havde fagbevægelsen mulighed for at køre sagen i Arbejdsretten, og selv om LO mente, at de havde en god sag, var resultatet på ingen måde givet.

Spørgsmålet er, om ikke fagbevægelsen havde mere på spil end Ryanair: Hvis dommen gik imod Ryanair, kunne selskabet vælge enten at indgå overenskomst med FPU – eller at flytte sine baser ud af Danmark. Alt andet lige er Ryanairs aktiviteter i Danmark kun en lille brøkdelen af selskabets samlede aktiviteter, og at skulle flyve fra andre baser ind og ud af Danmark ville måske nok være et irritationsmoment, men ikke et større problem. Omvendt ville en dom, der gik imod LO, illustrere, at fagbevægelsen har store udfordringer i en internationaliseret verden, hvor arbejdskraft og kapital kan bevæge sig over grænser – og det kunne tolkes som, at bevægelsen i særdeleshed, men måske også den danske model i almindelighed ikke var gearet til en globaliseret økonomi.

Dommen faldt ud til LO's fordel. Retten knæsatte princippet om, at når medarbejderne bor og lever i Danmark, så er det også de danske arbejdsmarkedsregler, der gælder – uanset om virksomheden juridisk måtte være fra et andet land, og uanset at det meste af personalets arbejde finder sted i internationalt luftrum i et irsk indregistreret fly. Dermed fik FPU både ret til at kræve overenskomst og til at konflikte, hvis det ikke lykkedes at få Ryanair til forhandlingsbordet.

LO vandt således i arbejdsretten, og de vandt også langt hen ad vejen befolkningens sympati. LO og forbundene formåede at præsentere Ryanair som det store multinationale selskab, der tilbød billige flybilletter med dårlige arbejdsforhold til følge. Selve sagens bevågenhed henlede befolkningens opmærksomhed på, at selv tidligere så glamourøse professioner som stewardesser og piloter presses på løn og arbejdsvilkår. Med sejren i Arbejdsretten fik fagbevægelsen vist, at den danske model – med en stærk fagbevægelse – stadig formår at beskytte arbejdstagerne, når de udsættes for et stærkt pres i en globaliseret verden. Men spørgsmålet er, om dette har bundfældet sig i befolkningens bevidsthed, når de som forbrugere skal finde en flybillet. De har i hvert fald stadig mulighed for at flyve med Ryanair fra København, selvom selskabet nu har flyttet deres baser til andre lande.





Udsnit af mest downloadede FAOS-rapporter i 2015

LO-dokumentation

Tema: Det mobile danske arbejdsmarked og organisering af lønmodtagere

Forfatter: *Jonas Toubøl, Christian Lyhne Ibsen, Daniel Sparwath Jensen & Anton Grau Larsen*

Forskningsrapport

Overenskomstændringer i arbejdstiden 1900 – 2010

Forfatter: *Jesper Due & Jørgen Steen Madsen*

Faktaark

Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft

Forfatter: *Søren Kaj Andersen & Jonas Felbo-Kolding*

Bog

Consensus or coercion – Collective bargaining coordination and third party intervention

Forfatter: *Christian Lyhne Ibsen*

Ph.d.-afhandling

Finn Thorgrimson eller Hans Jensen? – Hvem topper hitlisten over LO-formænd gennem 100 år

Forfatter: *Jesper Due & Jørgen Steen Madsen*

Forskningsnotat

Forskningsprogram

I 2014 tog FAOS hul på et nyt, femårigt forskningsprogram med titlen *Den danske model og presset fra internationalisering og differentiering*. Forskningsprogrammet tager afsæt i, at den danske model, centreret om det kollektive aftalesystem, står stærkt her i midten af 2010'erne. Overenskomstdækningen er i international sammenhæng høj og er ikke faldet nævneværdigt i de senere år. Omfanget af emner, der reguleres af arbejdsmarkedets parter i overenskomsterne, har aldrig været mere omfattende, og det er med lærerkonflikten i 2013 som eneste undtagelse lykkedes parterne at forhandle aftaler på plads gennem kriseårene. Dette adskiller finanskrisen fra oliekrisen i 1970ernes, hvor overenskomstforhandlingerne tre runder i træk endte i politiske indgreb og en krise for selve aftalesystemet.

Når det er sagt er der også tydelige udfordringer. De er primært afspejlet i to gennemgående temaer i programmet. For det første en internationalisering, der omhandler flytning af produktion af varer og service til udlandet (outsourcing), udenlandske virksomheders ageren på det danske arbejdsmarked, europæisk arbejdsmarkedsregulering, der i disse år tager nye former, og en arbejdsmigrationen fra specielt Øst- og Centraleuropa, der til stadighed skaber debat.

For det andet en differentiering, som kommer til udtryk på forskellig vis. Det sker for eksempel når den traditionelle fagbevægelse bliver udfordret af de 'gule' organisationer, og når udenlandsk arbejdskraft fra forskellige dele af verden bliver del af det danske arbejdsmarked. Dette rammer også virksomhedsniveauet og handler om, hvordan ledelse og medarbejdere forholder sig til en stadig mere sammensat medarbejdergruppe samt udenlandske virksomheder, der kommer hertil med andre forestillinger om regulering og samarbejde end, hvad vi umiddelbart kender fra den danske model.

For en nærmere beskrivelse af FAOS' forskningsprogram 2014-2018 se www.faos.dk

FAOS' forskningsprogram er opdelt i fem forskningsområder. På de følgende sider præsenterer vi de vigtigste tiltag og resultater fra hver af de fem forskningsområder fra året 2015.



FO1

FO1 – NATIONAL -OG SEKTORREGULERING

Dette forskningsområde har til formål at følge og analysere overenskomstfornyelserne indenfor det private og offentlige arbejdsmarked samt den arbejdsmarkedsrelevante lovregulering. Her undersøger FAOS blandt andet, hvad en stigende international konkurrence betyder for det danske arbejdsmarked, samspillet mellem aftaler og lovgivning, og hvordan aftalesystemerne har udviklet sig gennem årene.

Under FO1 har vi valgt at fremhæve følgende:

OK 2015 bød på kraftige vindstød, men stormen udeblev

Overenskomstfornyelsen på det offentlige område i 2015 bød på lønstigninger, en historisk ændring af reguleringsordningen, midler til uddannelsesløft af ufaglærte og tiltag vedrørende arbejdsmiljø og ligestilling. Den store storm, som den vi så i 2013, udeblev, og faktisk blev der fra de kommunale forhandlinger rapporteret om bedre forhandlingsklima og mere konstruktive forhandlingsforløb end ved de to tidligere overenskomstfornyelser. Blandt andet kom det til en form for fælles forståelse – en slags mulig borgfred - om lærernes arbejdstid. Herunder lyder det, at parterne er opmærksomme på adgangen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, og at planlægningen skal sikre tid til forberedelse

I forskningsnotatet *Vindstød uden stormstyrke – overenskomstfornyelsen 2015 i den offentlige sektor* analyserer Nana Wesley Hansen og Mikkel Mailand fra FAOS forløbet og opsummerer de vigtigste resultater.

Men selvom den store storm udeblev, blæste kraftige vinde alligevel over nogle af forhandlingsbordene.

Det kom blandt andet til udtryk under forhandlingerne om en justering af den reguleringsordning, der binder lønudviklingen i den offentlige sektor til lønudviklingen i den private. Det holdt hårdt og var med til at trække forhandlingerne på det statslige område i langdrag.

Resultatet blev reallønstigninger som var et krav fra Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, der til gengæld måtte acceptere, at reguleringsordningen blev udvidet med det såkaldte privatlønsværn. Kort fortalt betyder det, at de offentlige lønninger ikke kan stige mere end de private. Den længere forklaring er, at hvis lønudviklingen i den private sektor løber foran lønudviklingen i den offentlige sektor, efterreguleres lønnen i den offentlige sektor fortsat kun med 80 procent, men hvis lønnen i den offentlige sektor stiger mere end i den private sektor, efterreguleres med 100 procent i den offentlige sektors lønninger.

Denne og andre konfliktfyldte processer ændrer dog ikke ved, at forløbet var mindre dramatiske og indeholder flere fremtidige perspektiver end vedligeholdelsesforligene i 2011 og 2013.

Incitamentet til at spare op til pension er forringet

Det er gavnligt for både borgere og samfund, at lønmodtagerne kollektivt sparer op til pensionsalderen. Men incitamentet til at spare op er for nogle grupper forringet i en grad, så det udfordrer Arbejdsmarkedspensionen, AMP. FAOS har gennem årene beskæftiget sig med etableringen og udviklingen af AMP. Det var derfor logisk, at den nu opløste pensionskommission bad FAOS om at komme med sit bud på, hvordan et fremtidigt pensionssystem skal se ud. I april 2015 udkom professor emeritus Jesper Due og professor emeritus Jørgen Steen Madsen derfor med forskningsnotatet AMP og fremtidens pensionssystem. Notatet opstiller en række udfordringer for det nuværende system. Blandt andet samspilsproblematikken, der går på, at det mindsker incitamentet til at lægge til side til pension, hvis man dermed går glip af offentlige goder som for eksempel en ældrecheck.



FO2

FO2 – ARBEJDSMARKEDSORGANISATIONERNE

Dette forskningsområde har til formål at følge og analysere udviklingen i danske arbejdsmarkedsorganisationer. Her undersøger FAOS blandt andet, hvad det betyder for overenskomstforhandlinger og trepartssamarbejde, at tilslutningen til de overenskomstbærende fagforeninger er dalene, hvad der bestemmer medlemsudviklingen i de enkelte fagforeninger, og hvorfor arbejdsgiverorganisationerne har haft held med at få flere til at melde sig ind.

Under FO2 har vi valgt at fremhæve følgende:

Sociale normer på arbejdspladsen påvirker nye medarbejderes beslutning om fagforening

Hvis størsteparten af de ansatte i en virksomhed er medlem af en fagforening, er der god sandsynlighed for, at en ny kollega også vil melde sig ind. Hvorvidt nye uorganiserede medarbejdere vælger at lade sig organisere i en overenskomstbærende fagforening hænger nemlig sammen med, hvilke sociale normer der hersker på arbejdspladsen. Det er et af resultaterne i en omfattende LO-dokumentation, som FAOS udgav i 2015. Det er Christian Lyhne Ibsen fra FAOS, der sammen med tre medforfattere har undersøgt *Det mobile danske arbejdsmarked og organisering af lønmodtagere*, som også er publikationens titel.

Analysen undersøger, hvor høj organisationsgraden skal være på en arbejdsplads, før den bliver selvreproducerende – altså at nye ansatte 'af sig selv' melder sig ind i en fagforening, fordi det er normen på arbejdspladsen. Forfatterne forklarer, at skæringspunktet for, hvornår organisationsgraden bliver selvreproducerende, kan sidestilles med en kritisk masse af fagforeningsmedlemmer. Når den kritiske masse er nået begynder organiseringsarbejdet at fungere på arbejdspladsen.

I nogle situationer behøver den kritiske masse ikke at være større end nogle få ildsjæle, mens der i andre situationer skal være tale om en større masse.

Analysen viser, at hvis organisationsgraden kommer op på eller over 45 procent, stiger sandsynligheden for, at nye medarbejdere melder sig ind i en fagforening. Sandsynligheden bliver dog endnu større, når organisationsgraden kommer over 70 procent. Her begynder det at give mening at tale om en selvreproducerende organisationsgrad. Det hænger sandsynligvis sammen med, at der på disse arbejdspladser typisk vil være en stærk social norm om fagforeningsmedlemskab, hvilket også vil betyde, at det kun er de allermest fagforeningsfjendtlige, der vil vælge at stå udenfor.

Analysen viser også, at der er væsentlige forskelle mellem den private og offentlige sektor. I den private sektor skal den kritiske masse være stor, mindst 70 procent, før de kan regne med, at en ny kollega med stor sandsynlighed melder sig ind i en fagforening. I den offentlige sektor er den kritiske masse mere jævnt fordelt, og positive effekter kan spores også med en organisationsgrad under 70 procent.

LO-dokumentationen er delt op i fem analyser. Ovenstående er resultater fra analyse fem.

- 1 - Udvikling i organiseringen i segmenteringsgrader
- 2 - Tre casestudier af udvalgte segmenter
- 3 - Organisering og jobskift inden for og imellem segmenter.
- 4 - De unge, første job og organisering
- 5 - Arbejdspladsens betydning for organisering



FOTO: SCANPIX / SIMON LÆSSØE

FO3

VIRKSOMHEDSNIVEAUET

Dette forskningsområde har til formål at følge og analysere forhandlinger, samarbejde og organisering på arbejdspladserne. Her undersøger FAOS blandt andet, hvad det betyder, at nogle virksomheder og lønmodtagere står udenfor den danske model, hvorfor modellen fravælges, og hvad det betyder i de enkelte virksomheder. Feltet belyser også nye samarbejdsformer på virksomhederne, og hvordan multinationale selskaber agerer på det danske arbejdsmarked og konsekvensen af outsourcing.

Under FO3 har vi valgt at fremhæve følgende:

Ledelsen i kriseramte virksomheder undgår tillidsrepræsentanten

Når krisen indtræder, og der skal skæres i løn og personale, trækkes fronterne mellem tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen stærkere op. Selvom det generelle billede er, at de fleste ledere samarbejder med TR og fagforeningen også i krisetider, så er tendensen til at forbigå TR markant mere udbredt på de virksomheder, der er hårdest ramt af krise, sammenlignet med virksomheder, der slipper lettere gennem svære perioder.

Det er en af konklusionerne i artiklen *Samarbejde og forhandling i krisetider* skrevet af Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen fra FAOS. Artiklen udkom i Tidsskrift for Arbejdsliv i oktober 2015, og er baseret på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse med TR fra 15 LO-forbund samt ledere i offentlige og private virksomheder.

Undersøgelsen viser også, at TR oplever, at ledelsen i en kriseramt virksomhed i højere grad fastholder ledelsesretten sammenlignet med ledelsen i en virksomhed, der ikke er ramt af krisen. Det indikerer, at ledelsesstilen ændrer sig i en krisesituation fra at være partsorienteret til at være mere topstyret og med reduceret medarbejderinddragelse.

Omvendt har TR ofte en mere konfliktorienteret tilgang til samarbejdet i de mest kriseramte virksomheder. De fremhæver for eksempel et større behov for at kunne sætte hårdt mod hårdt i lokalforhandlinger, sammenlignet med TR i ikke-kriseramte virksomheder.

Trods disse tendenser er det overordnede billede dog, at kriseramte virksomheder er gode til at søge dialogen og udvikle fælles tiltag mellem ledelsen og TR. På de virksomheder, der er hårdest ramt af krisen, er der en hyppigere tendens til at indgå lokal-aftaler og/eller skuffeaftaler. Her finder man altså lokale løsninger om fx arbejdsfordeling, hvor medarbejderne i en fastsat periode skiftes til at være på arbejde og holde fri, så få eller ingen fyres – men alle så eventuelt går ned i løn. Dermed sikres flest mulige medarbejders tilknytning til arbejdsmarkedet.

Multinationale selskaber i Danmark er bedre til at informere medarbejdere end deres danske konkurrenter

Udenlandske multinationale selskaber (MNC), der opererer i Danmark, er bedre til at informere medarbejdere om interne ændringer som for eksempel afskedigelser, end deres danske konkurrenter. Det er en af konklusionerne i artiklen *The labour market regimes of Denmark and Norway – One Nordic model?*, der udkom i Journal of Industrial Relations i 2015, og som Steen E. Navrbjerg fra FAOS er medforfatter på. Analysen viser, at over halvdelen – nemlig 55 procent af de udenlandske selskaber informerer deres danske ansatte om større personaleændringer, mens det blandt danske MNC'ere kun er 37 procent. Artiklen sammenligner personalepolitikker i MNC'ere i Danmark og Norge og viser blandt andet, at selskaber, der opererer i Norge, er bedre til at informere om personaleændringer end tilfældet er i Danmark.



FO 4

ARBEJDSMIGRATION

Dette forskningsområde har til formål at følge og analysere stigningen af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Her undersøger FAOS blandt andet, hvad det stigende antal øst- og centraleuropæere betyder for løn, ansættelses- og aftaleforhold i den danske model, hvilke motiver har danske arbejdsgivere til at bruge udenlandsk arbejdskraft, og hvordan påvirker de nye arbejdstagere udviklingen af danske job.

Under FO4 har vi valgt at fremhæve følgende:

Udenlandske virksomheder har svært ved at leve op til danske regler

Forventninger om lave priser og komplicerede regler er nogle af grundene til, at udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen har svært ved at leve op til danske overenskomster. Det er en af konklusionerne i forskningsprojektet *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen – omfang, konsekvenser og udfordringer*, som Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen fra FAOS står bag.

Selvom der givet er udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen, som bevidst omgår overenskomsterne, så peger undersøgelsens resultater på, at en del virksomheder får problemer selv om de i udgangspunktet ønsker at følge reglerne. Disse virksomheder mangler ganske enkelt viden og information om overenskomstforhold, partsrelationer og arbejdsmarkedsregulering i Danmark. Andre oplever overenskomststof som kompliceret, specielt når det gælder samspelet mellem danske overenskomster og regulering i hjemlandet. Der er også udenlandske virksomheder, som tydeligt har undervurderet den administrative kapacitet, der skal til for at kunne håndtere personale- og lønforhold.

Samtidig er der også opstået en mistillidskultur omkring de udenlandske virksomheder. På baggrund af mange tidligere sager tjekker mange fagforeninger gerne de udenlandske virksomheder ekstra grundigt, og de udenlandske virksomheder føler sig derfor ofte forfulgt. På den baggrund er det svært at skabe samarbejde og tillid. Endelig oplever de udenlandske virksomheder, at de bliver mødt med forventninger om lavere priser, hvorfor det bliver vanskeligt at holde sig indenfor overenskomstens rammer.

Undersøgelsen af udenlandske virksomheder og udstationeret arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen er finansieret af Dansk Byggeri og 3F's byggegruppe og blev gennemført fra juni 2014 til marts 2016. Undersøgelsen har involveret en spørgeske- maundersøgelse blandt 200 udstationerede arbejdstagere og interview med en længere række af udenlandske virksomheder.

Projektet bygger videre på tidligere FAOS-undersøgelser, der konstaterede, at udstationering af arbejdstagere er en særlig og underbelyst problemstilling i bygge- og anlægsbranchen.

Udenlandsk arbejdskraft centralt tema i byggeriets overenskomstforhandlinger

Temaet om udenlandsk arbejdskraft har siden 2007 været det dominerende tema ved overenskomstforhandlinger i bygge- og anlægsbranchen. Emnet har dannet grundlag for udviklingen af branchens overenskomster, men har også skabt spændinger mellem overenskomstparterne. Arbejdstagerne har stillet krav om en række nye værktøjer som værn mod social dumping, mens arbejdsgiverne har haft principielle forbehold overfor ting som kædeansvar og bindende krav om overenskomstdækning af underentreprenører. Samtidig er parternes handlerum blevet indskrænket af både EU-regulering og pres fra baglandet. Alligevel er det dog lykkedes parterne at udvikle overenskomsterne, så de adresserer visse sektor-specifikke problemstillinger vedrørende udenlandsk arbejdskraft. Dette belyses i artiklen *Byggeriets partssamarbejde i skyggen af udenlandsk arbejdskraft* publiceret i Tidsskrift for Arbejdsliv i juni 2015.



FOTO: SCANPIX / DANILE KALKER

FO 5

EU-REGULERINGEN

Dette forskningsområde har til formål at følge og analysere samspillet mellem EU og det danske arbejdsmarked. Her undersøger FAOS blandt andet, hvad det betyder, at EU i stigende grad kommer med initiativer, der potentielt kan påvirke danske løn og arbejdsvilkår, hvordan EU's vækst- og beskæftigelsesinitiativer påvirker arbejdsmarkedet, og i hvilket omfang EU formår at imødegå de arbejdsmarkedsudfordringer, som følger i kølvandet på økonomisk krise, udvidelser og demografisk udvikling.

Under FO5 har vi valgt at fremhæve følgende:

Små virksomheder bør stadig lave arbejdspladsvurdering

I 2014 kom det såkaldte Stoiber-udvalg med en række anbefalinger til, hvordan EU-Kommissionen kunne sikre bedre regulering og mindre bureaukrati på det europæiske arbejdsmarked. Stoiber-udvalget blev nedsat af Barosso i 2007 og bestod af medlemmer fra små og mellemstore virksomheder, deres europæiske interesseorganisation UEAPME, større virksomheder, landbruget, offentlige institutioner, der beskæftiger sig med bureaukratiske barrierer, fagbevægelsen og NGO'er.

Et af de forslag, der fik mest bevågenhed, var udvalgets anbefaling om, at lade små virksomheder slippe for at lave arbejdspladsvurderinger (APV). Det var dog ikke alle i Stoiber-udvalget, der bakkede op om forslaget, ligesom faglige organisationer udenfor Stoiber-udvalget også udviste tvivl med henvisning til, at det ofte er de små virksomheder, der har de største arbejdsmiljøproblemer.

Dette og resten af udvalgets anbefalinger beskrev FAOS i et forskningsnotatet *EU og det danske arbejdsmarked 2014-2015*, der udkom i 2015. Bag notatet står FAOS-forskerne Trine P. Larsen, Mikkel Mailand og Jens Arnholtz, og det er det første i en planlagt serie, der omhandler den løbende udvikling af europæisk arbejdsmarkedsregulering og dens betydning for det danske arbejdsmarked.

Med hensyn til det førnævnte forslag var der fra dansk side enighed blandt arbejdsmarkedets parter og den danske regering om, at arbejdsmiljøregulering som udgangspunkt er et gode for alle, og at mindre virksomheder, derfor ikke skal fritages for at lave en årlig APV.

Udover at beskrive EU's andre tiltag i forhold til afbureaukratisering og til at opnå bedre regulering af EU-lovgivningen belyser notatet også emnerne europæisk mindsteløn og håndhævelsesdirektivet, der har til formål at forhindre social dumping. Derudover giver notatet en generel status for EU's arbejdsmarkeds- og velfærdspolitik i den nye EU-Kommissions første år. Herunder udviklingen i arbejdsmarkedstiltag, og hvordan det potentielt kan påvirke det danske arbejdsmarked.

Notatserien udgør FAOS' såkaldte følgeforskning indenfor forskningsområdet EU-niveauet.

Danmark beskytter retten til kollektive forhandlinger

Den fælleseuropæiske beskæftigelsespolitik har kun påvirket Danmark i begrænset omfang. Det skyldes blandt andet, at der har været enighed blandt hovedaktørerne om at beskytte den nationale selvregulering – herunder retten til kollektive forhandlinger.

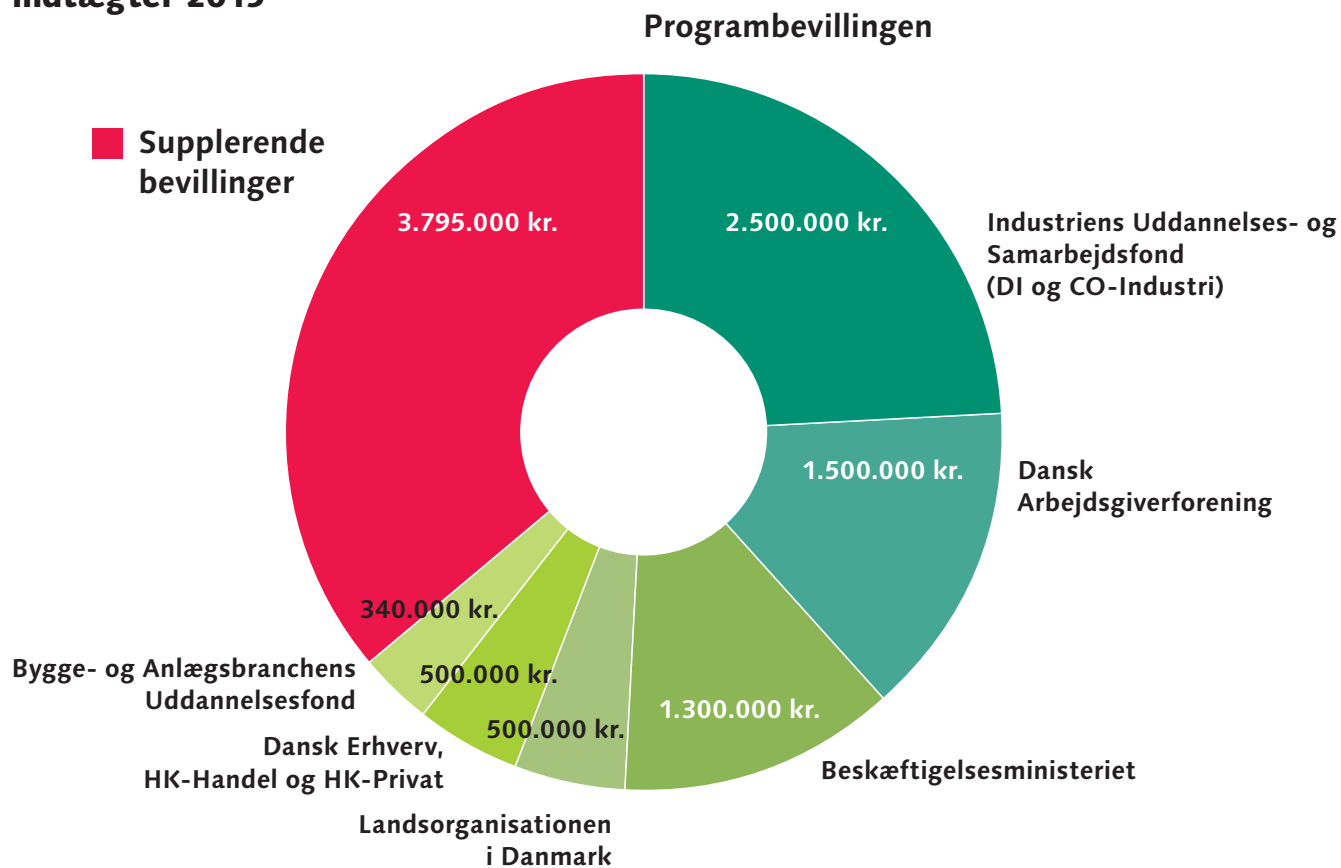
I artiklen *Social Europe and Scandinavia – impacts on and impacts from work and employment regulation* beskriver Mikkel Mailand samspillet mellem den europæiske arbejdsmarkedsregulering og henholdsvis Danmark og Sverige. Mens det er lykkedes for Danmark at minimere den europæiske påvirkning ser det anderledes ud i Sverige, hvor arbejdsgiverorganisationerne har været mindre overbeviste om værdien af kollektive forhandlinger.

Artiklen er publiceret i antologien *Social Policy and the Eurocircis – Quo Vadis Social Europe*, der udkom i oktober 2015.

Økonomi

Grundstammen i FAOS' økonomi er programbevillingen, der knytter sig til FAOS' forskningsprogram. Den nuværende programbevilling dækker årene 2014-18 og udgør årligt 6.640.000 kroner, hvilket for året 2015 svarede til 64 procent af de samlede bevillinger. Udover programbevillingen stammer FAOS' indtægter fra en række supplerende bevillinger, der er knyttet til specifikke projekter. De supplerende bevillinger kommer i vid udstrækning fra samme bidragsydere som programbevillingen, men også fra kilder som Det Frie Forskningsråd og Europa-Kommissionen.

FAOS' indtægter 2015



FAOS' udgifter 2015

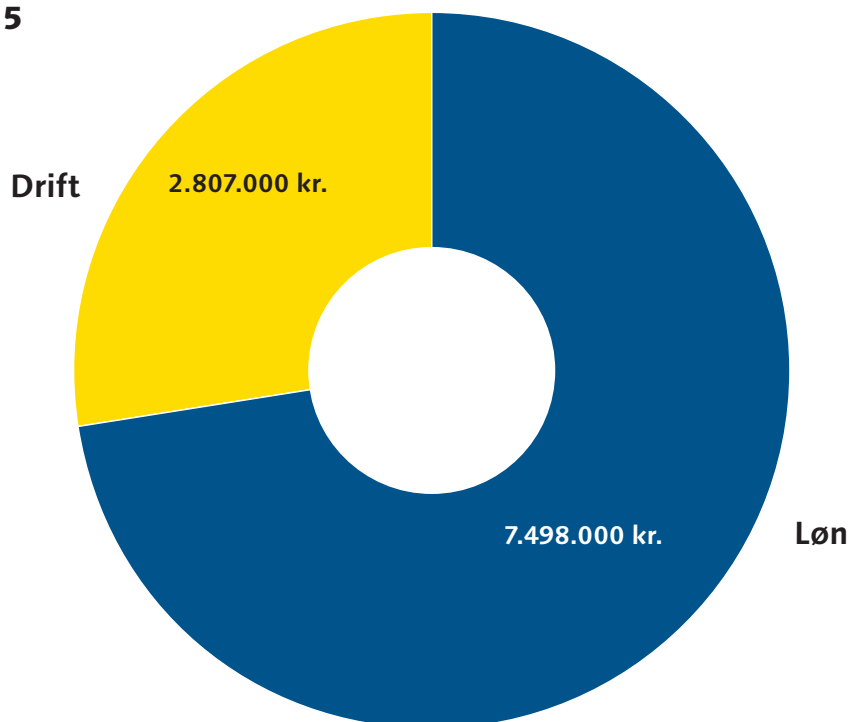




FOTO: THOMAS TRANE PETERSEN

Ansatte hos FAOS

Søren Kaj Andersen, centerleder, lektor, ph.d.
Mikkel Mailand, forskningsleder, lektor, ph.d.
Jesper Due, professor, fil.dr., emeritus
Jørgen Steen Madsen, professor, fil.dr., emeritus
Steen E. Navrbjerg, lektor, ph.d.
Trine P. Larsen, lektor, ph.d.
Anna Ilsøe, lektor, ph.d.
Jens Arnholtz, adjunkt, ph.d.
Nana Wesley Hansen, adjunkt, ph.d.
Christian Lyhne Ibsen, adjunkt, ph.d.
Jonas Felbo-Kolding, ph.d.-stipendiat, cand.scient.soc.
Carsten Jørgensen, forskningsfuldmægtig, cand.phil.
Anna Christine Schmidt, informationskoordinator, cand.mag. (p.t. sygemeldt)
Ane Kristiansen, studentermedhjælper
Johan Jacobsen, studentermedhjælper
Luna Nikoline Kyhl, studentermedhjælper

FAOS publikationer 2015

Forskningsnotater

Nr. 142: New challenges for public services social dialogue

Nana Wesley Hansen og Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, februar 2015

Nr 143: LO og FTF's roller i forhandlingssystemerne

Søren Kaj Andersen og Anna Ilsoe

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, januar 2015

Nr. 144: AMP og fremtidens pensionssystem

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, april 2015

Nr. 145: Vindstød uden stormstyrke - Overenskomstfornyelsen 2015 i den offentlige sektor

Nana Wesley Hansen og Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, april 2015

Nr. 146: Dagpengereformer og flexicurity i forandring

Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, april 2015

Nr. 147: Udviklingen i den faglige organisering på det segmenterede danske arbejdsmarked 1995-2012

Jonas Toubøl, Christian Lyhne Ibsen og Anton Grau Larsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, september 2015

Nr. 148: EU og det danske arbejdsmarked 2014-15

Trine P. Larsen, Mikkel Mailand og Jens Arnholtz

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, oktober 2015

Videnskabelige artikler 2015

Formulating European work and employment regulation during the pre-crisis years

Mikkel Mailand and Jens Arnholtz

Artikel. Journal of European Social Policy, april 2015

Making Sense of Change and No Change in Employment Policies

Søren Kaj Andersen

Bogkapitel. Sources of National Institutional Competitiveness, januar 2015, Oxford University Press

**Advancing understanding on industrial relations in multinational companies:
Key research challenges and the INTREPID contribution**

Patrick Gunnigle, Valeria Pulignano, Tony Edwards, María J Belizón, Steen E. Navrbjerg (FAOS), Karen M Olsen og Lourdes Susaeta

Artikel. Journal of Industrial Relations, april 2015

The labor market regimes of Denmark and Norway – One Nordic model?

Paul N Gooderham, Steen E. Navrbjerg (FAOS), Karen Modesta Olsen og Christina Roe Steen

Artikel. Journal of Industrial Relations, april 2015

Det kollektive aftalesystem og udviklingen af fleksibilitet og sikkerhed

Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen

Bogkapitel. Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet, maj 2015, Hans Reitzels Forlag

Byggeriets partssamarbejde i skyggen af udenlandsk arbejdskraft

Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen

Artikel. Tidsskrift for Arbejdsliv nr.2, juni 2015

**Lifting the floor rights of atypical workers – The role of social partners
and sectoral bargaining**

Trine P. Larsen og Mikkel Mailand

Paper. SASE 27th Annual Conference, UK, London, juli 2015

**The Nordic version of working poor - emergent segments of service workers
in Denmark, Norway and Sweden**

Anna Ilsoe

Paper. SASE 27th Annual Conference, UK, London, juli 2015

GVC governance and skills mobility – exploring the interrelations

Nana Wesley Hansen (FAOS) og Nikolaj Lubanski

Paper. SASE 27th Annual Conference, UK, London, juli 2015

**The effect of international mobility on wage and employment of highly
skilled employees**

Nana Wesley Hansen

Paper. SASE 27th Annual Conference, UK, London, juli 2015

**Industrial Relations Practices Scandinavian and Anglo-Saxon companies –
The Perspective of Danish Shop Stewards**

Trine P. Larsen & Steen E. Navrbjerg

Paper. SASE 27th Annual Conference, UK, London, juli 2015

**Equal Pay and Work-Life Balance: Negotiations and actions in Danish female
and male dominated companies**

Trine P. Larsen & Steen E. Navrbjerg

Paper. SASE 27th Annual Conference, London, juli 2015

The Role of Mediation Institutions in Sweden and Denmark after Centralized Bargaining

Christian Lyhne Ibsen

Artikel. British Journal of Industrial Relations, august 2015

Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic countries – comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden

Søren Kaj Andersen (FAOS), Christian Lyhne Ibsen (FAOS), Kristin Alsos, Kristine Nergaard, Pekka Sauramo

Bogkapitel. Wage bargaining under the new European Economic Governance’, august 2015, ETUI

Decentralising the Danish bargaining model - changing the relations between shop stewards, management and unions

Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen

Paper. IREC Conference, Gothenburg, september 2015

Decentralizing the Danish bargaining model – exploiting the new opportunities for local bargaining

Trine P. Larsen & Steen E. Navrbjerg

Paper. IREC Conference, Gothenburg, september 2015

Partnership under pressure: shifts between stability and fragility in decentralised bargaining in Danish and Australian Manufacturing

Anna Ilsoe (FAOS), Andreas Pekarek, & Ray Fells

Paper. 17th ILERA World Congress, Cape Town, Sydafrika, september 2015

Social Europe and Scandinavia – impacts on and impacts from work and employment regulation

Mikkel Mailand

Antologibidrag. Social Policy and the Eurocrisis – Quo Vadis Social Europe, oktober 2015, Palgrave Macmillan

Samarbejde og forhandling i krisetider

Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen

Artikel. Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 3, oktober 2015, Center for Studier i Arbejdsliv

Employment Relations in Denmark

Jørgen Steen Madsen, Jesper Due og Søren Kaj Andersen

Bogkapitel. International and Comparative Employment Relations – Globalisation, Regulation and Change, november 2015, Sage Publishing

De statslige arbejdsgivere i Danmark og Sverige og deres magt

Nana Wesley Hansen

Artikel. Økonomi & Politik - konflikt og politik i den offentlige aftalemodel, december 2015, Djøf Forlag

Fra tjenestemænd til overenskomstansatte – en historisk analyse af konfliktformer i det offentlige aftalesystem

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

Artikel. Økonomi & Politik - konflikt og politik i den offentlige aftalemodel, december 2015, Djøf Forlag

OK 2013 og lærerkonflikten – fra forberedelse til lovindgreb

Mikkel Mailand

Artikel. Økonomi & Politik - konflikt og politik i den offentlige aftalemodel, december 2015, Djøf Forlag

De nordiske arbejdsmarkedsmodeller – Aftaler, trepartsforhandlinger og lovgivning i et værdimæssigt perspektiv

Flemming Ibsen, Christian Lyhne Ibsen (FAOS) og Søren Kaj Andersen (FAOS)

Artikel. De Nordiske Arbejdsmarkedsmodeller - i Global Konkurrence, december 2015

til Aalborg Universitets konference

Den danske aftalemodel i samspil med lovregulering og trepartssamarbejde – fagbevægelsens og arbejdsgivernes mål og værdier

Flemming Ibsen, Christian Lyhne Ibsen (FAOS) og Søren Kaj Andersen (FAOS)

De Nordiske Arbejdsmarkedsmodeller - i Global Konkurrence, december 2015

Aalborg Universitets konference

Øvrige artikler 2015

Forsker: Flygtninge og indvandrere udkonkurreres af arbejdsmigranter

Jonas Felbo-Kolding

Debatartikel. Altinget.dk, marts 2015

De rettigheder man ikke taler om

Trine Pernille Larsen

Blogindlæg. Ugebrevet A4, maj 2015

Hvem vil dog ikke have afbureaukratisering og bedre regulering?

Mikkel Mailand

Blogindlæg. Ugebrevet A4, juni 2015

MED-udvalg er en kommunalpolitisk magtfaktor

Nana Wesley Hansen

Kronik. Kommunen, september 2015

En svækket fagbevægelse gør det lettere at presse lønnen i bund

Christian Lyhne Ibsen & Jonas Toubøl

Artikel. Politiken, december 2015

Bøger og rapporter 2015

Barriers to and triggers of policy innovation and knowledge transfer in Denmark

Christian Lyhne Ibsen (FAOS) og Martin B. Carstensen (CBS)

Rapport udgivet ifm. projektet Style - Strategic Transitions for Youth Labour in Europe, august 2015

LO-dokumentation nr. 1 2015. Tema: Det mobile danske arbejdsmarked og organisering af lønmodtagere

Jonas Toubøl, Christian Lyhne Ibsen, Daniel Sparwath Jensen og Anton Grau Larsen

Rapport, november 2015, Landsorganisationen i Danmark,

Kollektivt samarbejde under kommunernes effektivisering

Nana Wesley Hansen

Bog udgivet i forlængelse af ph.d.-projekt, august 2015, Jurist- Og Økonomforbundets Forlag

østarbejder

social

dumping

over

model

nordisk
konflikt
arbejd
krise

detailhandel

arbejdsgiver
Danmark
arbejdsmarked
arbejdsmiljø

arbejdsmigration

polakker
organisationsgrad
lønmodtager
storkonflikt
rumænere

bevægelighed
arbejdstid
østeuropa

FAOS

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
1014 København K
Tlf. 35 32 32 99
E-mail faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



SOCIOLOGISK INSTITUT
KØBENHAVNS UNIVERSITET

Denne publikation om FAOS' forskningsvirksomhed i 2015 indeholder en beretning om de aktiviteter, der er gennemført indenfor de forskellige forskningsområder i forskningsprogrammet "Den danske model og presset fra internationalisering og differentiering".